

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagstiftning om en åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås ändringar i arbetsavtalslagen, lagen om samarbete inom företag, lagen om offentlig arbetskraftsservice, lagen om utkomstskydd för arbetslösa, lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner samt sjukförsäkringslagen för att förbättra möjligheterna till ny sysselsättning och omställningsskyddet för arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker samt för visstidsanställda arbetstagare.

Enligt propositionen fogas till arbetsavtalslagen rätt för arbetstagare till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden söka nytt arbete eller delta i andra åtgärder som främjar möjligheterna till ny sysselsättning. Ledighetens längd skall vara berorende av hur lång uppsägningstid den uppsagda personen har. Arbetsgivaren åläggs också informations- och upplysningsplikt gentemot såväl personalen som arbetskraftsbyrån.

Förslagen till ändringar i lagen om samarbete inom företag gäller en åtgärdsplan, som skall utarbetas tillsammans med personalen och beredas när samarbetsförandet inleds. Syftet med planen är att samarbetet på arbetsplatsen skall utvecklas till en logisk serie uppbyggd av utredningar, information, gemensam planering av verksamhetsprinciper och förhandlingar, vilken stödjer arbetstagarnas möjligheter till ny sysselsättning och i vilken deltar företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna och dessutom arbetskraftsmyndigheterna.

I lagen om samarbete inom företag föreslås dessutom vissa tekniska ändringar, som klarlägger samarbetsförandets gång.

I lagen om offentlig arbetskraftsservice fö-

reskrivs om arbetskraftsmyndighetens uppgifter, som hänför sig till information om tjänsterna samt hjälp med planeringen av verksamhetsprinciperna vid uppsägningar. En uppsagd arbetstagare skall på begäran ha rätt till en individuell sysselsättningsplan redan under uppsägningstiden. Under vissa förutsättningar skall även visstidsanställda arbetstagare och arbetstagare som sagt upp sig efter en långvarig permittering ha rätt till en sysselsättningsplan.

I lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreslås bestämmelser om ett tillägg för sysselsättningsplan under tiden för den sysselsättningsplan som ingår i åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd. Tillägg för sysselsättningsplan betalas för sammanlagt 185 dagar och det betalas under vissa förutsättningar till utbildningsstöd under tiden för arbetskraftspolitisk vuxenutbildning samt till inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning. I lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om offentlig arbetskraftsservice föreslås dessutom ändringar som innebär att till grunddagpenningen och grundstödet betalas en förhöjningsdel, som motsvarar det avgångsbidrag som fanns till 2003 och den inkomstrelaterade dagpenningens nuvarande förhöjda förtjänstdel. Tilläggen för sysselsättningsplan och grunddagpenningens förhöjningsdelar finansieras av intäkterna av arbetslöshetsförsäkringspremierna.

Propositionen hänför sig till den första tilläggsbudgetpropositionen för 2005 och avses bli behandlad i samband med den.

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2005.

INNEHÅLLSFÖRTECNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLLSFÖRTECNING	2
ALLMÄN MOTIVERING	4
1. Inledning	4
2. Nuläge	4
2.1. Lagstiftning och praxis	4
<i>Lag om samarbete inom företag</i>	4
<i>Arbetsavtalslag</i>	7
<i>Lag om offentlig arbetskraftsservice</i>	8
<i>Lag om utkomstskydd för arbetslösa</i>	10
<i>Finansiering av förmånerna</i>	12
2.2. Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU	13
2.3. Bedömning av nuläget	14
3. Målsättning och de viktigaste förslagen	15
3.1. Målsättning	15
3.2. Alternativ	15
3.3. De viktigaste förslagen	15
4. Propositionens konsekvenser	18
4.1. Ekonomiska konsekvenser	18
4.2. Konsekvenser för myndigheterna	19
4.3. Samhälleliga konsekvenser	19
5. Beredningen av propositionen	20
6. Samband med andra propositioner	21
DETALJMOTIVERING	22
1. Motivering till lagförslagen	22
1.1. Arbetsavtalslag	22
7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal	22
9 kap. Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal	23
1.2. Lag om samarbete inom företag	24
1.3. Lag om offentlig arbetskraftsservice	26
3 kap. Grunder för arbetskraftsbyråns service	26
5 kap. Jobsökarplan	27
5 a kap. Omställningsskydd och därmed förknippad sysselsättningsplan	27
9 kap. Andra stöd, understöd och förmåner	32
12 kap. Bestämmelser om verkställighet av stöd, understöd och förmåner	32
13 kap. Sökande av ändring	32
1.4. Lag om utkomstskydd för arbetslösa	33
1 kap. Allmänna bestämmelser	33
2 kap. Arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner	33

3 kap.	Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner	34
4 kap.	Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner	34
6 kap.	Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet.....	35
9 kap.	Arbetsmarknadsstödet belopp och varaktighet.....	42
10 kap.	Bestämmelser om utbildningsdagpenning	42
11 kap.	Bestämmelser om verkställighet	42
14 kap.	Särskilda bestämmelser	43
1.5.	Lag om finansiering av arbetslöshetsförmåner	45
1.6.	Sjukförsäkringslagen	46
11 kap.	Beloppet av dagpenningförmånerna.....	46
2.	Ikraftträdande	46
LAGFÖRSLAGEN		47
	om ändring av arbetsavtalslagen	47
	om ändring av lagen om samarbete inom företag.....	49
	om ändring av lagen om offentlig arbetskraftsservice.....	53
	om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.....	58
	om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.....	64
	om ändring av 11 kap. 6 § i sjukförsäkringslagen	66
BILAGA		67
PARALLELLTEXTER.....		67
	om ändring av arbetsavtalslagen	67
	om ändring av lagen om samarbete inom företag.....	70
	om ändring av lagen om offentlig arbetskraftsservice.....	78
	om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.....	87
	om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.....	98
	om ändring av 11 kap. 6 § i sjukförsäkringslagen	101

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Arbetstagarnas anställningstrygghet baserar sig på en helhet som består av bestämmelser som ingår i flera olika lagar. Delar i denna helhet är bestämmelserna om tillvägagångssätten när arbetskraften minskas i lagen om samarbete inom företag samt bestämmelserna om uppsägningsgrunder och uppsägningsstider samt ersättningar för ogrundade uppsägningar i arbetsavtalslagen. Till helheten hör också bestämmelserna om utkomstskydd för arbetslösa samt om offentlig arbetskraftsservice, i synnerhet den arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen för arbetstagare som hotas av uppsägning och för redan uppsagda arbetstagare.

Utdragen arbetslöshet är en betydande riskfaktor som kan leda till att även yrkesskickliga arbetstagare med stabil arbetshistoria slås ut från arbetsmarknaden. Den föreslagna åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd utgör en del av den åtgärds-helhet genom vilken man med arbetskraftspolitiska medel ingriper i risken för utdragen arbetslöshet i ett så tidigt skede som möjligt. Förutom omställningsskyddet består åtgärds-helheten av en samhällsgaranti för ungdomar samt en reform av arbetsmarknadsstödet, som myndigheterna genomför med interna åtgärder.

De föreslagna lagändringarna bidrar till att genomföra den nya åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd, som baserar sig på intimare samarbete än tidigare mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och arbetskraftsmyndigheterna i samband med uppsägningar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Målet för det effektiviserade samarbetet är att arbetstagaren så snabbt som möjligt skall sysselsättas på nytt. Med hjälp av den förhöjda förmånen under tiden för sysselsättningsplanen aktiveras uppsagda och visstidsanställda att delta i sysselsättningsplanerna. Den förhöjda förmånen under tiden för sysselsättningsplanen stöder också arbetslösas anpassning till den nya ekonomiska situation som följer av att arbetet upphört. Ar-

betssökande ges möjlighet till snabb sysselsättning och att klara av den ekonomiska osäkerhetssituation som uppsägningen för med sig med hjälp av en förmån som är betydligt högre än den nuvarande.

Åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd är en del av det inkomstpolitiska avtal för 2005—2007 som undertecknades den 16 december 2004 och som understöddes av regeringen.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning och praxis

Lag om samarbete inom företag

Enligt 1 § i lagen om samarbete inom företag (725/1978, *nedan samarbetslagen*), är syftet med lagen att utveckla företags verksamhet, att utveckla arbetsförhållandena, att effektivisera samarbetet mellan arbetsgivare och personal samt att effektivisera personalens interna samarbete.

Ett centralt medel är den förhandlings- och informationsskyldighet som ålagts arbetsgivaren. Personalens deltagande baserar sig på att de förpliktelser som föreskrivits för arbetsgivaren på motsvarande sätt ger personalens förhandlingsrätt och rätt till information.

Lagen om ändrats flera gånger. År 1988 ändrades samarbetslagen till en procedurlag för kollektiva uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid. Dessa bestämmelser sågs över på nytt 1996. Även genomförandet av rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (75/129/EEG, ändrat 98/59/EG) och rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (77/187/EEG, ändrat 2001/23/EG) 1993, sedan Finland anslutit sig till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, har in- neburit ändringar i samarbetslagen liksom senare ändringar av direktiven.

Samarbetslagen tillämpas i företag, vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till minst 30 personer. Lagens andra bestämmelser om uppsägningsförfaranden än paragraferna om fullgörande av förhandlingskyldigheten och gottgörelse för den tillämpas även i företag, vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till minst 20 personer, om arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Samarbetsparter är arbetsgivaren och företagets personal. Personalen kan bilda personalgrupper. Oftast bildar medlemmarna i olika fackföreningar eller fackförbund personalgrupper så att arbetstagare, tjänstemän och högre tjänstemän hör till varsin personalgrupp.

Samarbetsförfarandet genomförs på två organisatoriska nivåer: antingen inom ramen för företagets normala verksamhetsorganisation, dvs. mellan arbetstagarens och hans eller hennes chef eller mellan arbetsgivarens företrädare och av personalen utsedda företrädare.

I 6 § i samarbetslagen bestäms om de ärenden som hör till samarbetsförfarandets område. De ärenden som nämns i förteckningen kan grupperas i två huvudgrupper, av vilka i första hand följande gäller företags- och affärsledningen och arbetskraften:

- på personalens ställning inverkan väsentliga förändringar i arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arbetsarrangemang samt förflyttningar från en uppgift till en annan,
- väsentliga anskaffningar av maskiner och anläggningar till den del de inverkar på personalen,
- väsentliga arrangemang som påverkar personalens ställning och som gäller arbetslokaler samt ändringar i produkturval och serviceverksamhet,
- nedläggning av företag eller del därav eller förflyttning till annan ort eller väsentlig utvidgning eller inskränkning av dess verksamhet,
- överföringar till anställning på deltid, permitteringar och uppsägningar som eventuellt följer av överlåtelse, delning eller fusionering av rörelse samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed,
- överföringar till anställning på deltid,

permitteringar och uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed, medräknat ovan nämnda personalarrangemang som verkställs i samband med saneringsförfarandet för företaget,

- den tidsbestämda rationaliseringsplanen, personal- och utbildningsplaner samt ändringar som görs i dem under planeringsperioden, och

- av ovan avsedda åtgärder påkallade arrangemang, vilka avser personalens storlek i olika arbetsuppgifter.

Innan en arbetsgivare avgör ett ärende som hör till samarbetsförfarandets område skall han enligt 7 § i samarbetslagen förhandla om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna med de arbetstagare och funktionärer eller företrädare för personalen, vilka ärendet berör. Ett ärende som berör en viss arbetstagare behandlas i första hand av arbetsgivaren och denna person tillsammans. Då arbetsgivaren eller en arbetstagare i ett ärende som berör honom så yrkar, skall om saken förhandlas även mellan arbetsgivaren och vederbörande företrädare för personalen. Då det ärende som skall diskuteras allmänt gäller arbetstagarna vid en viss verksamhetsenhet eller arbetsavdelning i företaget, behandlas ärendet med vederbörande företrädare för personalen. Om ärendet är så omfattande att det gäller flera personalgrupper, skall förhandlingen anordnas vid ett gemensamt möte, i vilket en företrädare för envar personalgrupp deltar, om inte avsikten är att behandla ärendet i den delegation som avses i 4 §.

Avsikten är att arbetsgivaren när han fattar sitt beslut så väl som möjligt skall känna till vilka verkningar det beslut som bereds kommer att ha inte bara för företaget utan också för personalen och att arbetsgivarens beslut skall påverkas av även arbetstagaridans åsikter och de lösningsalternativ som de föreslår. Förhandlingarna skall gälla orsakerna till den planerade åtgärden, dess följder och eventuella alternativa åtgärder.

Samarbetsförfarandet bör inledas i ett sådant skede av beredningen att växelverkan kan genomföras i praktiken. Man kan också avtala om de förfaringsätt som skall iakttas

och om förhandlingsframställning. I lagen finns emellertid bestämmelser om förhandlingsordningen i händelse av att inget annat har avtalats.

Enligt 7 a § i samarbetslagen skall en skriftlig förhandlingsframställning göras minst tre dagar innan förhandlingarna inleds i ärenden som gäller företags- och affärsledningen och arbetskraften. Om den åtgärd som skall diskuteras uppenbart leder till att en eller flera personer sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall förhandlingsframställningen göras fem dagar innan förhandlingarna inleds. En förhandlingsframställning som omfattar åtgärder som gäller minskning av arbetskraften eller motsvarande uppgifter skall enligt 7 b § också meddelas Arbetskraftsmyndigheterna.

Förhandlingsframställningen skall innehålla tiden och platsen för inledandet av förhandlingar och uppgifter om vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna. Till den skall också fogas de uppgifter som behövs för ärendets behandling, om de inte ges separat innan förhandlingarna inleds. Sådana uppgifter är enligt 7 § 2 mom. bl.a. uppgifter om grunderna för en planerad personalminskning, en uppskattning av antalet personer i olika personalgrupper vilka berörs av minskningen, en uppskattning av tidtabellen och uppgifter om de principer enligt vilka de som berörs av minskningen utses. När det är fråga om uppsägning, överföring till anställning på deltid eller permittering av minst 10 arbetstagare för mera än 90 dagar, skall uppgifterna ges skriftligt.

När samarbetsförhandlingarna inletts kan man komma överens om hur behandlingen av ärendet skall fortsätta och även kompletterande uppgifter om saken kan inhämtas.

Om en planerad åtgärd uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid, permitteras eller sägs upp, skall det s.k. effektiverade samarbetsförfarandet i enlighet med 8 § iakttas. Först skall arbetsgivaren diskutera grunderna för den tänkta åtgärden och åtgärdens verkningar och därefter separat alternativet. Förhandlingarna är således tudelade. Förhandlingskyldigheten anses inte ha fullgjorts förrän överenskommelse i saken har träffats inom ramen för ett samarbetsförfa-

rande eller, i syfte att nå ett avtal, först grunderna för åtgärderna och åtgärdernas verkningar och separat alternativet har diskuterats med avseende på en begränsning av den krets av personer som är föremål för minskningen samt en lindring av följderna av minskningarna, och det har gått minst sju dagar från det att förhandlingarna inleddes. Möjligheten till överenskommelse gäller både tidsfristen för förhandlingskyldigheten och åtgärdernas verkningar för personalen.

Om åtgärden uppenbart leder till att minst 10 arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid eller sägs upp eller permitteras för mer än 90 dagar, och överenskommelse om saken inte träffas, är minimtiden för de tudelade förhandlingarna sex veckor från det att förhandlingarna inleddes. Behandlingen av alternativet kan börja tidigast sju dagar efter behandlingen av grunderna och verkningarna, om något annat inte överenskomms.

Enligt 8 § i samarbetslagen tillämpas i vissa specialsituationer även förfaranden som avviker från ovan beskrivna allmänna bestämmelser. Enligt 5 mom. tillämpas bestämmelserna om samarbetsförfarande inte när företaget är i likvidation eller konkurs. Om företaget är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993) tillämpas emellertid bestämmelserna, men förhandlingstiden är alltid sju dagar från det att förhandlingarna inleddes.

Enligt 8 § 6 mom. kan företrädare för personalen som valts enligt kollektivavtal och arbetsgivaren avtala om att ärenden som berörs av samarbetsförfarandet behandlas enligt förhandlingsordningen i ett kollektivavtal i stället för i samarbetsförfarande, om ärendet är av sådan natur att det också skall behandlas enligt denna förhandlingsordning.

När förhandlingarna avslutats skall arbetsgivaren enligt 8 a § på begäran se till att tidpunkterna för mötena, deltagarna, förhandlingsresultatet eller parternas ståndpunkter antecknas i protokollet. Förhandlingsparterna justerar och undertecknar protokollet.

Därefter kan arbetsgivaren börja vidta åtgärderna. Enligt 8 § 1 mom. kan arbetsgivaren emellertid börja fullfölja ärenden som det fortfarande råder olika mening om först sedan han har underrättat dem som deltagit i

samarbetsförfarandet om de åtgärder om vilka beslut har fattats i saken.

Enligt 6 b § i samarbetslagen är ett företag skyldigt att utarbeta en personal- och utbildningsplan årligen före räkenskapsperiodens början. I personalplanen skall tas in sådana frågor som enligt lagen omfattas av samarbetsförfarandet och som uppenbart har betydelse för personalens struktur, storlek eller art, liksom även de förändringar som kan väntas i personalens storlek och art. I utbildningsplanen skall behandlas de allmänna utbildningsbehov som följer av personalplanen samt en årlig realiseringsplan för utbildningen av personalgrupperna. I dessa planer skall man också försöka fästa uppmärksamhet vid äldre arbetstagares särskilda behov. Planerna skall behandlas i samarbetsförfarande.

Om åtgärder för att minska personalen inte har beaktats i personal- och utbildningsplanen, skall vid samarbetsförhandlingarna som gäller uppsägningen enligt 8 § 3 mom. behandlas även de möjligheter som finns att utbilda personalen och omplacera arbetskraften, med beaktande även av utbildningstjänster som kan fås utanför företaget samt arrangemangens verkningar på sysselsättningen, produktionen och lönsamheten.

Enligt 15 § utövas tillsyn över tillämpningen av samarbetslagen av arbetsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar som har ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser skall iaktas i arbetsförhållandena inom företaget.

Enligt 16 § kan arbetsgivaren eller en företrädare för arbetsgivaren dömas till bötesstraff för brott mot samarbetsskyldighet när han uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta de skyldigheter som avses i denna bestämmelse. Dessa skyldigheter gäller bl.a. samarbetsförfarandet. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms i enlighet med strafflagen och gärningen hör under allmänt åtal.

I 15 a § i samarbetslagen föreskrivs om en privaträttslig ekonomisk påföljd som kallas gottgörelse. Arbetsgivaren kan åläggas att betala gottgörelse när denne uppsåtligen eller genom uppenbar oaktsamhet har avgjort en fråga som avses i 6 § 1—5 punkten i lagen utan att iaktta bestämmelserna om samarbetsförfarande, förhandlingsframställning eller

fullgörande av förhandlingsskyldigheten, om en arbetstagare eller funktionär av orsaker som sammanhänger med avgörandet har överförs till anställning på deltid, permitterats eller sagts upp. Mottagaren av gottgörelsen, som motsvarar högst 20 månaders lön, är alltså den berörde arbetstagaren eller funktionären. Huruvida gottgörelse påföljd döms ut är inte beroende av om arbetsgivaren har haft en laglig grund till överföringen till anställning på deltid, permitteringen eller uppsägningen. Att gottgörelse döms ut hindrar inte att andra eventuella sanktioner döms ut, t.ex. ersättning för ogrundat avslutande av anställningsförhållandet. När gottgörelsens storlek bestäms skall man emellertid beakta bl.a. annan ersättningsskyldighet som eventuellt beror på samma åtgärder, graden av försummelse och arbetsgivarens förhållanden. Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av förhållandena skall anses vara ringa, behöver gottgörelse inte dömas ut. Tiden för väckande av talan är ett år från det rätten till gottgörelse uppkom.

Arbetsavtalslag

I 6 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägningstider, i 7 kap. om grunder för uppsägning av arbetsavtal och i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Enligt 6 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan som uppsägningstid avtalas högst sex månader. Om inte något annat avtalas är enligt kapitlets 3 § den kortaste uppsägningstid arbetsgivaren kan iaktta 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år. Om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott mer än ett men högst fyra år, är uppsägningstiden en månad. Den är två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år, fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta men högst tolv år och sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tolv år. Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt, enligt lagens 6 kap. 1 §.

Enligt 7 kap. 1 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren endast av vägande skäl säga upp

ett arbetsavtal som gäller tills vidare. I kapitlets 3 § bestäms om ekonomiska och produktionsmässiga uppsägningsgrunder. Enligt den får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §. Grund för uppsägning föreligger inte, om arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller om omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

Om arbetsgivaren inte kan erbjuda arbetstagaren arbete enligt dennes arbetsavtal, skall arbetstagaren enligt 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet. Om inte heller sådant arbete finns, skall arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet. Arbetsgivaren skall också för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig. Skyldigheten att erbjuda arbete och omskola arbetstagaren sträcker sig också till ett annat sådant företag där arbetsgivaren faktiskt utövar bestämmande inflytande i personalfrågor.

I 9 kap. 3 § bestäms om arbetsgivarens upplysningsplikt. Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 §, skall arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen. Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt. Om arbetsgivaren enligt en bestämmelse i lag, t.ex. samarbetslagen, ett avtal eller någon annan för honom bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunderna för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras re-

presentanter, har arbetsgivaren ingen upplysningsplikt.

I arbetsavtalslagen finns ingen bestämmelse om skyldighet för arbetsgivaren att meddela Arbetskraftsmyndigheten uppsägningar. I lagen 5 kap. 4 § finns däremot en bestämmelse enligt vilken meddelande om permittering skall delges arbetstagarnas representanter och dessutom Arbetskraftsmyndigheterna när permitteringen gäller minst tio arbetstagare.

Lag om offentlig Arbetskraftsservice

Den offentliga Arbetskraftsservicens allmänna mål är att främja en fungerande Arbetsmarknad. Med hjälp av servicen främjas enskilda personers placering i arbete och kompetensutveckling samt tryggas Arbetsgivarnas tillgång till Arbetskraft. Bestämmelser om ordnandet av Arbetskraftsbyråns service ingår i lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) samt de förordningar som statsrådet utfärdat med stöd av den, av vilka de viktigaste är statsrådets förordningar om offentlig Arbetskraftsservice (1344/2002), om förmåner som hör till offentlig Arbetskraftsservice (1346/2002) samt om användningen av vissa sysselsättningsanslag (1345/2002).

I lagens 3 kap. 3 § bestäms om serviceprocessen för enskilda personer. Enligt den erbjuds kunderna möjligheter att själva använda servicen med hjälp av självbetjäning och informationstjänst. Om användningen av service på detta sätt inte är ändamålsenlig med tanke på en kunds servicebehov eller inte leder till att han eller hon placerar sig i arbete eller utbildning eller till att en arbetsplats besätts, skall Arbetskraftsbyrån tillsammans med kunden planera och ordna effektiverad service. För en arbetslös Arbets sökande försöker man ordna möjlighet till arbete med hjälp av sysselsättningsanslag, om han eller hon inte har kunnat sysselsättas eller anvisas utbildning.

Målet för serviceprocessen är att hjälpa Arbets sökande att få sådant arbete och sådan utbildning som den Arbets sökande vill ha och som lämpar sig för honom eller henne. Den offentliga Arbetskraftsservicen tillhandahålls och utvecklas i enlighet med kundernas servicebehov och situation. Bestämmelser om

bedömning av kundens behov av service finns i 3 kap. 2 och 3 §. Bedömningen av servicebehovet baserar sig på växelverkan mellan arbetskraftstjänstemannen och den arbetssökande. Till bedömningen av servicebehovet hänför sig också en bedömning av kundens eventuella utbildningsbehov. Utgående från dessa uppgifter och utredningar konstateras vilka förutsättningar det finns att sysselsätta den arbetssökande, hur han eller hon själv agerar för att främja sin sysselsättning och vilket stöd han eller hon behöver från Arbetskraftsbyrån eller andra instanser för att hitta sysselsättning.

Arbetskraftsbyrån har personkunder, arbetssökande kunder och arbetslösa arbetssökande kunder, som alla har olika möjligheter och rättigheter att få service. Den offentliga arbetskraftsservicen är i princip öppen. En personkund kan få enstaka tjänster av Arbetskraftsbyrån utan att han eller hon behöver registrera sig som arbetssökande. En personkund kan begära att bli registrerad som arbetssökande. Den som är registrerad som arbetssökande (arbetssökande) kan få personliga och individualiserade arbetsförmedlingstjänster samt de förmåner som hänför sig till dem. En arbetslös arbetssökande har dessutom rätt till intervjuer för arbetssökande och en jobbsökarplan som utarbetas tillsammans med Arbetskraftsbyrån. Registrering som arbetslös arbetssökande är dessutom en förutsättning för att man skall få utkomstskydd för arbetslösa. Av dem som är registrerade som arbetssökande är knappt 60 % arbetslösa arbetssökande. Övriga arbetssökande är i arbete eller står utanför Arbetskraften.

En arbetssökande har rätt att få tillräcklig information om sina rättigheter och skyldigheter. I 3 kap. 8 § bestäms om Arbetskraftsbyråns skyldighet att ge information. Arbetskraftsbyrån skall dessutom i samband med registreringen som arbetssökande ge tillräcklig information om Arbetskraftsbyråns service och omständigheter som hänför sig till arbetssökandet, t.ex. tjänster i anslutning till arbetssökande på eget initiativ, till buds stående arbets- och utbildningsmöjligheter och sysselsättningssituationen i branschen, samt om arbetssökandes allmänna skyldigheter.

Enligt 4 kap. 5 § skall Arbetskraftsbyrån kalla en arbetslös arbetssökande inom en

månad efter det att han eller hon har registrerats som arbetssökande till en intervju för arbetssökande, om detta inte med beaktande av hans eller hennes situation är onödigt. Vid intervjun kartläggs målen för sökande av arbete, kompletteras uppgifterna i anslutning till sökande av arbete och utreds till buds stående arbets- och utbildningsalternativ. Vid intervjun bedöms den arbetssökandes behov av service och träffas en överenskommelse om förnyad arbetsansökan, fortsatta intervjuer samt andra tjänster och fortsatta åtgärder.

Den jobbsökarplan som utarbetas i samarbete mellan en arbetssökande kund och Arbetskraftsbyrån utgör en central del av hela serviceprocessen. Bestämmelser om jobbsökarplanen finns i 4 kap. 4 § 3 mom. och i 5 kap. Rätt till jobbsökarplan har arbetslösa arbetssökande. I jobbsökarplanen inskrivs de mål, tjänster och åtgärder som den arbetslösa arbetssökande och Arbetskraftsbyrån tillsammans kommit överens om och som stödjer den arbetslöses arbetssökande och främjar hans eller hennes placering i arbete eller utbildning. Den arbetssökande förbinder sig att söka arbete och söka till utbildning samt att förbättra sin egen arbetsmarknadsberedskap på det sätt som anges i jobbsökarplanen. I stället är Arbetskraftsbyrån skyldig att se till att serviceprocessen framskrider och aktivt erbjuda arbete, utbildning samt sådana sysselsättningsfrämjande tjänster som överenskommit i planen.

Om planen utarbetas i ett inledande skede av arbetssökandet, kan man i den komma överens om arbetssökande och tjänster på ett allmänt plan. Enligt 5 § 1 § skall en specificerad jobbsökarplan, om det inte är uppenbart onödigt, utarbetas senast när arbetslösheten har varat i fem månader utan avbrott. En specificerad jobbsökarplan innehåller arbets- eller utbildningsplatser, andra sysselsättningsfrämjande åtgärder eller åtgärder som hänför sig till utredande av arbetsförmågan eller hälsotillståndet.

Vägran att delta i utarbetandet av en jobbsökarplan och i de åtgärder som man kommit överens om i planen samt väsentlig försumelse av den specificerade jobbsökarplanen kan påverka den arbetslöses rätt till arbetslöshetsdagpenning eller arbetsmarknadsstöd. Bestämmelser om påföljder ingår i 2 kap. 18

och 20 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002).

I lagen fastställs också Arbetskraftsbyråns skyldigheter att fullfölja jobbsökarplanerna. Arbetskraftsbyråns uppgift är att aktivt erbjuda arbete, utbildning, sysselsättningsfrämjande åtgärder samt följa hur jobbsökarplanerna genomförs och se till att serviceprocessen framskrider på ett smidigt sätt. Arbetskraftsbyrån är skyldig att handla i enlighet med den jobbsökarplan som man utarbetat tillsammans och stödja den arbetssökandes ambition att placera sig i arbete. Den arbetssökande har emellertid inte lagstadgad rätt att bli delaktig av de åtgärder som man kommit överens om i jobbsökarplanen eller den specificerade jobbsökarplanen.

Den offentliga Arbetskraftsservicen tillhandahåller arbetsförmedlingstjänster och tjänster för kompetensutveckling. Arbetsförmedlingens uppgift är att se till att ledigförklarade arbetsplatser tillsätts snabbt och ordentligt, och å andra sidan att arbetssökande som byter arbetsplats eller arbetslösa arbetssökande så snabbt som möjligt får sådant arbete som de är bäst på. Olika former av arbetsförmedling är möjlighet att själv använda servicen med hjälp av självbetjäning och informationstjänst samt å andra sidan personlig service, t.ex. bedömning av servicebehovet, intervju för arbetssökande, sökande efter alternativ som lämpar sig för den arbetssökande, erbjudande av arbete och utarbetande av en jobbsökarplan.

Tjänster för kompetensutveckling är enligt 6 kap. i lagen om offentlig Arbetskraftsservice Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, yrkesvals- och karriärplaneringsservice, utbildnings- och yrkesinformation samt yrkesinriktad rehabilitering.

Den Arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen är i huvudsak grundläggande yrkesutbildning, omskolning, vidareutbildning och fortbildning som ordnas på Arbetskraftspolitiska grunder. En del av den Arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen är handledande och förberedande utbildning, där man försöker hitta ett lämpligt arbets- eller utbildningsalternativ för personerna i fråga. Arbetskraftsmyndigheten ordnar inte utbildningen själv, utan skaffar den från utbildningsserviceproducenter. Arbetskraftspolitiska vuxenutbildning skaffas

också gemensamt. Då skaffas utbildning för en viss arbetsgivares behov för arbetstagare som är eller kommer att bli anställda hos denne. Vid gemensam anskaffning deltar arbetsgivaren i finansieringen av utbildningen med en överenskommen andel.

Sysselsättningen kan dessutom främjas med arbetsmarknadsåtgärder, varvid personen i fråga inte står i anställningsförhållande till den som ordnar åtgärden. Bestämmelser om arbetsmarknadsåtgärder ingår i 8 kap. i lagen om offentlig Arbetskraftsservice. Dessa är arbetspraktik, arbetslivsträning och arbetsprövning. Det förutsätts inte att personen i fråga är arbetslös för att han eller hon skall väljas till arbetsprövning.

Till den offentliga Arbetskraftsservicens serviceutbud hör dessutom stöd och förmåner, t.ex. utbildningsstöd under tiden för Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning jämte ersättningar för upphålle och sysselsättningsstöd samt stödtjänster, t.ex. rådgivning i anslutning till utkomstskydd för arbetslösa.

Lag om utkomstskydd för arbetslösa

Den nya lagen om utkomstskydd för arbetslösa trädde i kraft den 1 januari 2003. Enligt lagens 1 kap. 1 § tryggas en arbetslös arbetssökandes ekonomiska möjligheter att söka arbete och förbättra sina möjligheter att komma in på eller återvända till arbetsmarknaden genom att de ekonomiska förluster som arbetslösheten orsakar. Det allmänna socialpolitiska målet för utkomstskyddet för arbetslösa är att trygga den arbetslöses försörjning genom att de ekonomiska förluster som arbetslösheten orsakar ersätts. Den allmänna principen för socialskyddet är att trygga var och en rätt och möjlighet till aktivitet genom att förhindra att försörjningen försämras till följd av en föreliggande social risksituation. I fråga om arbetslöshet innebär detta aktivt arbetssökande på heltid för att komma in på eller återvända till arbetsmarknaden.

Enligt 1 kap. 3 § 2 mom. är det en förmånstagares allmänna skyldighet att aktivt söka arbete och utbildning, att till Arbetskraftsbyrån lämna uppgifter och redogörelser om sitt yrkeskunnande, sin arbetserfarenhet, utbildning och arbetsförmåga, att fullfölja den i

samarbete med Arbetskraftsbyrån utarbetade jobbsökarplanen samt vid behov söka sig till och delta i sysselsättningsfrämjande service och åtgärder. Jobbsökarplanen intar en central ställning i serviceprocessen för en arbetslös arbetssökande och som stöd för hans eller hennes arbetssökande.

En arbetslös arbetssökandes grundläggande försörjning under arbetslöshetstiden tryggs genom arbetslöshetsdagpenning och arbetsmarknadsstöd. Arbetsmarknadsstöd betalas till en arbetssökande som inte har varit stadigvarande på arbetsmarknaden eller som har fått arbetslöshetsdagpenning för maximitiden. Till en arbetssökande som har varit stadigvarande på arbetsmarknaden och som har fått sin försörjning av lönearbete, företagsverksamhet eller därmed jämförbart eget arbete betalas arbetslöshetsdagpenning. Arbetslöshetsdagpenningen betalas i form av inkomstrelaterad dagpenning till dem som är försäkrade i en arbetslöshetskassa enligt lagen om arbetslöshetskassor (603/1984) och i form av grunddagpenning till övriga. Under den tid som en arbetslös person studerar på eget initiativ betalas arbetsmarknadsstödet och arbetslöshetsdagpenningen i form av utbildningsdagpenning.

Förutsättningen för inkomstrelaterad dagpenning som arbetslöshetskassorna betalar och för grunddagpenning som Folkpensionsanstalten betalar är för löntagares del att löntagares arbetsvillkor är uppfyllt. Löntagares arbetsvillkor blir uppfyllt då personen under de närmast föregående 28 månaderna har varit i arbete som uppfyller arbetsvillkoret i 43 kalenderveckor. För en löntagare som tidigare har fått inkomstrelaterad dagpenning eller grunddagpenning blir arbetsvillkoret uppfyllt, då han eller hon under de närmast föregående 24 månaderna har varit i arbete som uppfyller arbetsvillkoret i 34 kalenderveckor. En löntagare skall dessutom uppfylla försäkringsvillkoret för att vara berättigad till inkomstrelaterad dagpenning. Rätt till inkomstrelaterad dagpenning har en medlem av en löntagarkassa som har varit försäkrad åtminstone de 10 närmast föregående månaderna. Medlemmen skall uppfylla arbetsvillkoret medan han eller hon är försäkrad.

Den inkomstrelaterade dagpenningen består av en grunddel, som är lika stor som

grunddagpenningen, och en förtjänstdel. Förtjänstdelen kan också betalas i form av förhöjd förtjänstdel. Förhöjd förtjänstdel betalas enast till en person med lång arbetshistoria på minst 20 år som innan han eller hon förlorade sitt arbete har varit medlem av en löntagarkassa minst fem år. Förtjänstdelen utgör 45 % av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är förtjänstdelen i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 20 %. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är högst 90% av den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning. Den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel utgör 55 % av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är förtjänstdelen i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 32,5 %. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är då högst lika stort som den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning. Storleken av den icke förhöjda inkomstrelaterade dagpenningen är t.ex. vid en bruttomånadsinkomst på 2 000 euro 56 % av bruttolönen. Grunddagpenningen är 22,22 euro per dag enligt nivån 2001. Det fulla beloppet av grunddagpenningen justerat i enlighet med 14 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa är 23,24 euro per dag 2005. För barn betalas barnförhöjning till arbetslöshetsdagpenningen. För ett barn är barnförhöjningen 4,40 euro, för två barn 6,46 och för tre eller flera barn 8,34 euro per dag 2005.

I anslutning till uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker fanns i Finland till 2003 ett system som påminde om uppsägningspenning. I samband med den reform av lagen om utkomstskydd för arbetslösa som trädde i kraft 2003 förenklades systemet med utkomstskydd för arbetslösa så att Utbildnings- och avgångsfondens avgångsbidrag blev en del av systemet med utkomstskydd för arbetslösa och så att avgångsbidraget indrogs. Detta genomfördes så

att till den inkomstrelaterade dagpenningen inom utkomstskyddet för arbetslösa betalas en förhöjd förtjänstdel i situationer där personen har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller motsvarande orsaker inom den offentliga sektorn. Erhållandet av förhöjd förtjänstdel knöts på samma sätt som avgångsbidraget till arbetshistorian. I samband med reformen fogades den förhöjda förtjänstdelen till löntagares inkomstrelaterade dagpenning.

Grunddagpenning och inkomstrelaterad dagpenning betalas sammanlagt för högst 500 arbetslöshetsdagar. Förhöjd förtjänstdel betalas för sammanlagt högst 150 dagar och betalningsdagarna för förhöjd förtjänstdel räknas in i maximitiden 500 dagar. Maximitiden för förhöjd förtjänstdel tillämpas dock inte när det betalas utbildningsdagpenning eller utbildningsstöd med förhöjd förtjänstdel.

Finansiering av förmånerna

När lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) stiftades fastställdes en utgångsnivå för arbetslöshetsförsäkringspremierna. Enligt lagens 18 § var löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie för 1999 1,35 % av lönen. Arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie är graderad enligt det lönebelopp som arbetsgivaren betalar så att den 1999 var 0,9 % av lönen för ett lönebelopp upp till 840 940 euro och 3,85 % för den överskjutande delen av lönebeloppet. År 2005 har löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie fastställts till 0,5 % av lönen. Arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie är graderad enligt det lönebelopp som arbetsgivaren betalar så att den 2005 är 0,7 % av lönen för ett lönebelopp upp till 840 940 euro och 2,8 % för den överskjutande del av lönebeloppet. För en sådan delägare i ett företag som avses i 1 kap. 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall i arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie betalas 0,7 % och i löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie 0,17 % av beloppet av de arbetslöner som betalas till delägaren 2005. Statens affärsverks arbetslöshetsförsäkringspremie är 0,7 % av lönen för ett lönebelopp upp till 840 940 euro och 1,9 % för den överskjutande delen.

Ändringarna i löntagares och arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie skall fastställas så att de fördelar sig jämnt mellan arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie skall graderas så att premien för ett lönebelopp upp till 840 940 euro fastställs till en fjärdedel uttryckt i fulla hundraedels procent av premien avrundat till närmaste fem hundraedelar för den del av lönebeloppet som överstiger 840 940 euro. Om arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie sammantagna är mindre än 2 %, skall löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie dock fastställas till 15 % av det ovan angivna sammanlagda premiebeloppet.

Social- och hälsovårdsministeriet fastställer årligen på förhand på ansökan av arbetslöshetsförsäkringsfonden beloppen av arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Storleken av statens affärsverks arbetslöshetsförsäkringspremie fastställs genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet.

Arbetslöshetsdagpenningar enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa och utbildningsstöd inom den arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice finansieras genom en statsandel som motsvarar grundtrygghetsandelen, genom arbetslöshetsförsäkringspremier och arbetsgivares självriskpremier enligt utkomstskyddet för arbetslösa samt genom medlemsavgifter enligt lagen om arbetslöshetskassor på det sätt som bestäms i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.

För inkomstrelaterade dagpenningar och förtjänststöd betalas som arbetslöshetsförsäkringsfondens andel till arbetslöshetskassan för varje inkomstrelaterad dagpenning skillnaden mellan den betalda inkomstrelaterade dagpenningen eller förtjänststödet och statsandelen och arbetslöshetskassans andelar. Arbetslöshetsförsäkringsfonden betalar till arbetslöshetskassan den del av förtjänststödet, som det inte är bestämt att staten eller arbetslöshetskassan skall ansvara för.

För inkomstrelaterade dagpenningar som betalas för permitteringstid, inkomstrelatera-

de dagpenningar som betalas för tiden för väderhinder enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa och för tilläggsdagar enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa betalas ingen statsandel. Som arbetslöshetsförsäkringsfondens andel betalas till arbetslöshetskassan för dessa dagpenningar 94,5 % av utgifterna.

Den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänst del finansieras ur arbetslöshetsförsäkringsfondens av intäkter av arbetslöshetsförsäkringspremierna. Kostnaderna för den förhöjda förtjänst delen beaktas i beloppet av arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie.

Grunddagpenningen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa och den därtill hörande barnförhöjningen finansieras av statens medel och intäkter av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Arbetsmarknadsstödet samt ersättningarna för uppehälle enligt 7 kap. 8 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och 10 kap. 3 § 3 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice finansieras av statens medel. Enligt 9 kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice finansieras grundstödet och den därtill anslutna barnförhöjningen av statens medel och intäkter av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Ersättningarna för uppehälle finansieras av statens medel.

I 8 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner sägs att för finansieringen av grunddagpenningarna enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, av grundstöden enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt av de därtill hörande barnförhöjningarna betalar arbetslöshetsförsäkringsfonden genom förmedling av social- och hälsovårdsministeriet till Folkpensionsanstalten den andel som avses i 23 §. Enligt 23 § redovisar arbetslöshetsförsäkringsfonden genom förmedling av vederbörande ministerium intäkten av löntagares influtna arbetslöshetsförsäkringspremie till folkpensionsanstalten för finansiering av grunddagpenningen enligt utkomstskyddet för arbetslösa och grundstöden enligt den arbetskraftspolitiska utbildningen ett belopp, som i genomsnitt motsvarar beloppet av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie för arbetstagare som inte hör till arbetslöshetskassorna.

2.2. Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU

Industriländernas nationella bestämmelser om arbetstagares anställningstrygghet baserar sig på ländernas nationella traditioner. Den lagfästa liksom den avtalsbaserade anställningstryggheten t.ex. i de flesta EU-länder baserar sig på en helhet bestående av olika delar på samma sätt som i Finland, och därför är en jämförelse svår. Detta framgår bl.a. av Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) beräkningar av allmänna index för anställningstryggheten i 26 länder 1999. Enligt dessa beräkningar var indexet högst i Portugal, 3,7, och lägst i Förenta staterna, 0,7. Finland placerade sig på 12:e plats med indexet 2,1 (OECD: Employment Outlook 1999).

Flera EU-länder tillämpar något slags system med uppsägningspenning. Systemens innehåll och nivån på tryggheten varierar betydligt. Lagstadgad uppsägningspenning används i bl.a. Italien, Storbritannien, Belgien, Frankrike och Österrike. I Norge och Sverige finns inga lagstadgade system. Åtminstone i Tyskland har man arbetsplatsvisa system där man avtalar om uppsägningspenning i företagsråden. I Nederländer har ett system med uppsägningspenning genomförts åtminstone delvis på grundval av rättspraxis. I några länder har man också kommit överens om uppsägningspenning genom kollektivavtal.

Uppsägningspenningen är oftast bunden till lönen, men den kan också bestämmas utgående från antalet tjänsteår, som fallet är t.ex. i Belgien, där uppsägningspenningen är högst 110 euro per tjänsteår. I allmänhet är uppsägningspenningen desto större ju längre anställningsförhållande eller ju äldre person det är fråga om. Lägst är uppsägningspenningen i Storbritannien, där den för personer under 22 år är en halv veckas lön per tjänsteår. Högst är uppsägningspenningen i Italien, där den är en månads lön för varje år man varit i arbete.

I de länder som tillämpar en särskild lagstadgad uppsägningspenning är uppsägningsperioderna ofta kortare än i Finland. Så är fallet t.ex. i Storbritannien (1—12 veckor), Frankrike (1—2 månader) och Österrike (4—8

veckor). Italien har över huvud ingen lagstadgad uppsägningstid.

I de länder som tillämpar uppsägningspenning kan också utkomstskyddet för arbetslösa vara kortare tid än i Finland. Utkomstskydd för arbetslösa fås i Storbritannien 182 dagar, i Italien 180—270 dagar beroende på om personen i fråga är över eller under 50 år, i Frankrike 7—42 månader beroende på åldern och i Tyskland 6—60 månader beroende på försäkringstiden och åldern. Dessa uppgifter baserar sig på situationen i början av 2003 och kan ha förändrats något från detta.

Även nivån på utkomstskyddet för arbetslösa varierar från land till land. I de länder, t.ex. Danmark, där också arbetstagarna själva svarar för en stor del av finansieringen av det, är nivån hög. I Italien är nivån ca 40 % av lönen och i Frankrike 57—75 % av lönen. För det inkomstrelaterade utkomstskyddet för arbetslösa kan det också finnas ett lönetak, varefter nivån inte längre stiger. Sådana tak finns t.ex. i Danmark, Italien och Frankrike.

2.3. Bedömning av nuläget

I samarbetslagen finns inga bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att tillsammans med personalen eller dess företrädare utarbeta en plan, där man skulle utreda hela det samarbetsförfarande som försiggår på grund av uppsägningar som övervägs av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker jämte alla frågor som skall behandlas, behandlingstidtabeller och andra förfaringssätt och åtgärder, och som skulle stödja arbetstagarnas placering i andra arbetsuppgifter eller en så snabb sysselsättning som möjligt hos andra arbetsgivare. I lagstiftningen finns inte heller några bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren, personalen eller deras företrädare och Arbetskraftsmyndigheterna när arbetsgivaren överväger att säga upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Sådant samarbete har i praktiken varit beroende av den enskilda Arbetskraftsbyrå och det är inte enhetligt i hela landet.

Arbetslagstiftningen stödjer inte heller en uppsagd arbetstagares möjligheter att söka nytt arbete eller använda Arbetskraftstjänster under uppsägningstiden för att påskynda sin

sysselsättning, eftersom arbetstagarens avtalsenliga skyldighet att utföra arbete fortsätter under hela uppsägningstiden som sådan, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren sammellan kommer överens om något annat.

Den offentliga Arbetskraftsservicen är öppen för alla personkunder oberoende av om de är i arbete eller arbetslösa. Den som är i arbete kan vara registrerad som arbetssökande och omfattas av alla tjänster med undantag för de tjänster och åtgärder som är reserverade enbart för arbetslösa. Uppsagda arbetstagare och arbetstagare som annars hotas av arbetslöshet registrerar sig oftast inte som arbetssökande innan anställningsförhållandet upphör. På arbetsplatserna utnyttjas således sällan systematiskt de möjligheter som den offentliga Arbetskraftsservicen erbjuder i form av stöd vid arbetssökande, kompetensutveckling och omplaceringsträning under uppsägningstiden.

Förmånssystemet enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa har inte på något särskilt sätt stött eller främjat en snabb sysselsättning eller sökande till sysselsättningsfrämjande åtgärder med vilka man skulle försöka få slut på arbetslösheten i ett så tidigt skede som möjligt. Vederlagsförhållandet mellan sysselsättningsfrämjande åtgärder och arbetslöshetsförmåner enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa har baserat sig på den arbetsökandes skyldighet att agera på ett sätt som främjar hans eller hennes sysselsättning.

Enligt den upphävda lagen om utbildnings- och avgångsbidragsfonden (537/1990) beviljades avgångsbidrag tidigare till en förmånstagare, som hade mist sin arbetsplats på grund av att arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionskäl hade varit tvungen att minska sin Arbetskraft eller upphört med sin verksamhet, om en omplacering av förmånstagaren i arbete var uppenbart svår till följd av hans ålder eller av någon annan orsak. Enligt den gällande lagen om utkomstskydd för arbetslösa är de som omfattas av inkomstrelaterad dagpenning under vissa förutsättningar berättigade till en förhöjd förtjänstdel, som från ingången av 2003 ersatte det avgångsbidrag som beviljades av Utbildnings- och avgångsbidragsfonden. Före reformen av lagen om utkomstskydd för arbetslösa var också de som omfattades av grund-

skyddet berättigade till avgångsbidrag, men i samband med reformen fogades ingen förhöjning som motsvarade den förhöjda förjänsdelen till grunddagpenningen.

3. Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1. Målsättning

Propositionens huvudsakliga målsättning är att en arbetstagarare som länge varit i arbetslivet skall sysselsättas på nytt så snabbt som möjligt i en situation där anställningsförhållandet har upphört av orsaker som inte har att göra med arbetstagararens eget förfarande. Målet är att samarbetet mellan arbetsgivaren, arbetstagararna och arbetskraftsmyndigheterna skall effektiviseras i detta syfte.

Propositionens syfte är att åstadkomma en ny åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningsskydd mellan arbetsgivaren, arbetstagararna och arbetskraftsmyndigheterna i samband med uppsägningar som sker av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Avsikten är att med hjälp av denna åtgärdsmodell effektivisera samarbetet såväl på arbetsplatserna mellan arbetsgivaren och de anställda som mellan arbetsgivaren, de anställda och arbetskraftsmyndigheterna. Målet är att skapa en klar åtgärdsmodell för samarbetsförhandlingarna när man behandlar uppsägningar som verkställs av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker på arbetsplatsen.

Genom propositionen försöker man underlätta möjligheterna för arbetstagarare som hotas av uppsägning att placera sig i anställning hos samma eller någon annan arbetsgivare så att arbetstagararen sysselsätts på nytt så snabbt som möjligt.

Genom propositionen förstärks den sporrande effekten och karaktären av vederlag hos systemet med inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa. En arbetsökande som anmäler sitt intresse för att delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan och för att agera på ett sätt som främjar hans eller hennes sysselsättning i enlighet med sysselsättningsplanen, skall för viss tid betalas förhöjd förmån under tiden för åtgärdena

och arbetsökandet på eget initiativ. Den enligt propositionen förhöjda förmåner skall dessutom stödja anpassningen till den nya ekonomiska situation som följer av att arbetet upphört för den som blivit uppsagd eller arbetslös efter att en visstidsanställning upphört. Arbetsökande ges möjlighet till snabb sysselsättning och att klara av den ekonomiska osäkerhetssituation som uppsägningen för med sig med hjälp av en förmån som är betydligt högre än den nuvarande.

Genom propositionen förbättras också möjligheterna för arbetsökande som är berättigade till grunddagpenning och som länge varit i arbetslivet att klara sig ekonomiskt vid en uppsägning.

3.2. Alternativ

De ändringar som föreslås i samarbetslagen och arbetsavtalslagen kunde också genomföras genom kollektivavtal som ingås av antingen arbetsmarknadscentralorganisationerna eller arbetsgivar- och arbetstagarförbunden. Kollektivavtalens bestämmelser omfattar ändå inte alla arbetsgivare och arbetstagarare som avses i förslaget och därför är det nödvändigt att bestämma om saken i lag.

Utkomstskydd för arbetslösa är en i grundlagen fastställd grundläggande rättighet. Således är utkomstskyddet för arbetslösa och den offentliga arbetskraftsservicen, som i sak har ett nära samband med utkomstskyddet är arbetslösa, saker vilkas grunder skall bestämmas genom lag på det sätt som avses i grundlagen.

3.3. De viktigaste förslagen

Den föreslagna åtgärdsmodellen är en helhet som bildas å ena sidan genom att samarbets- och uppsägningsförfarandet utvecklas och å andra sidan genom att arbetskraftsmyndigheternas får bättre möjligheter att skaffa och erbjuda arbetstagarare som hotas av arbetslöshet sysselsättningsfrämjande åtgärder redan under arbetstagararens uppsägnings-tid. Dessutom kompletteras modellen med arbetstagararens möjlighet att för viss tid få förhöjd förmån, dvs. tillägg för sysselsättningsplan, när han eller hon deltar i åtgärder enligt den sysselsättningsplan som utarbetats

i samarbete med Arbetskraftsbyrån eller söker arbete på eget initiativ.

Förslaget innehåller en ändring av samarbetslagen, som gäller en åtgärdsplan som skall göras upp i samarbete med personalen när samarbetsförfarandet inleds. Av planen skall framgå förfarandena vid förhandlingarna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen för förhandlingarna samt de åtgärder som planeras under uppsägningstiden när det gäller arbetssökande samt utbildningstjänster och offentlig Arbetskraftsservice. Samarbetet på arbetsplatserna skall alltså utgöra en logisk serie uppbyggd av utredningar, information, gemensam planering av verksamhetsprinciper och förhandlingar, vilken stödjer och främjar arbetstagarnas möjligheter till ny sysselsättning, och i vilken deltar arbetsgivaren och arbetstagarna eller tjänstemännen eller deras företrädare och dessutom Arbetskraftsmyndigheterna.

I Arbetsavtalslagen föreslås dessutom ändringar i fråga om vissa av arbetsgivarens upplysningsplikter samt en bestämmelse om en uppsagd arbetstagares rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden söka nytt arbete eller delta i sysselsättningsfrämjande åtgärder. Ledigheten skall omfatta från 5 till 20 arbetsdagar beroende på den uppsagda arbetstagarens uppsägningstid, som enligt Arbetsavtalslagen bestäms enligt anställningsförhållandets längd.

Arbetskraftsbyråns uppgift skall vara att genast när uppsägningförfarandet inletts informera om de möjligheter som den offentliga Arbetskraftsservicen erbjuder samt att i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare kartlägga nödvändiga tjänster. På arbetsplatser där det förutsätts att en åtgärdsplan utarbetas skall det vara Arbetskraftsbyråns uppgift att bistå vid utarbetandet och fullföljandet av planen.

Arbetsgivarens anmälningsskyldighet enligt förslaget till Arbetsavtalslag garanterar Arbetskraftsbyrån mera omfattande och bättre uppgifter om Arbetskraftsminskningar och de uppsagdas yrkesfärdigheter. Sedan Arbetskraftsbyrån fått dessa uppgifter skall den reservera tillräckliga resurser och även i övrigt förbereda sig på att tillhandahålla tjänster.

Tillsammans med en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller pro-

duktionsorsaker och som varit i arbete minst tre år utarbetas en personlig och individuell sysselsättningsplan, som man fullföljer och följer tillsammans. Sysselsättningsplanen utarbetas på arbetstagares begäran. I sysselsättningsplanen utreds hans eller hennes möjligheter till sysselsättning och utbildning samt hans eller hennes förutsättningar och ambitioner. På grundval av en utredning kommer man i sysselsättningsplanen överens om arbetssökande på eget initiativ och stöd för detta, om de tjänster som den offentliga Arbetskraftsservicen tillhandahåller och om även andra tjänster som på bästa sätt leder till att den arbetssökande snabbt får en ny arbetsplats. Rätt till en sysselsättningsplan har också den som i minst tre år stått i anställningsförhållande för viss tid till samma arbetsgivare och vars anställningsförhållande inte förlängs samt den som sagt upp sig efter en långvarig permittering.

I lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreslås bestämmelser om tillägg för sysselsättningsplan. En arbetssökande för vilken en sysselsättningsplan har utarbetats och som har tillräckligt lång arbetshistoria har rätt till tillägg för sysselsättningsplan när han eller hon sägs upp eller en visstidsanställning upphör.

Den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan och grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan betalas för tiden för i sysselsättningsplanen antecknad träning i anslutning till arbetssökande, arbetsprövning enligt 8 kap. i lagen om offentlig Arbetskraftsservice samt arbetssökande på eget initiativ sedan anställningsförhållandet upphört. Den inkomstrelaterade dagpenningens och grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan betalas alltså för perioder för vilka inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning betalas även enligt den gällande lagen. Försörjningen under utbildningstiden för den som deltar i Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning tryggas med utbildningsstöd enligt 9 kap. i lagen om offentlig Arbetskraftsservice, vars bestämningsgrunder i huvudsak motsvarar arbetslöshetsdagpenningens. Utbildningsstödet höjs med tillägg för sysselsättningsplan.

Tillägget för sysselsättningsplan vore 65 % av skillnaden mellan dagslönen och grundlö-

nen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, vore tillägget för sysselsättningsplan i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 37,5 %. Vid en bruttomånadslön på t.ex. 2 000 euro vore den inkomstrelaterade dagpenningen 70 % av bruttolönen.

Den inkomstrelaterade dagpenningens och grunddagpenningens samt utbildningsstödet tillägg för sysselsättningsplan kunde betalas för sammanlagt 185 dagar. Under tiden för arbetssökande på eget initiativ kunde den inkomstrelaterade dagpenningens och grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan betalas för sammanlagt 20 dagar och dessutom för en tid som omfattar högst sju kalenderdagar mellan tiden för åtgärder som antecknats i sysselsättningsplanen. Den arbetssökande skall också uppfylla de allmänna och särskilda villkoren för erhållande av inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning. Om dem bestäms bl.a. i 1—3 samt 5 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Bestämmelserna om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan ändrar inte bestämmelserna om periodisering, självrisk eller tid utan ersättning i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Den inkomstrelaterade dagpenningens och grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan betalas således efter eventuell periodiseringstid, tid utan ersättning och självrisktid för tiden för åtgärder eller arbetssökande på eget initiativ som antecknats i sysselsättningsplanen. Betalningen för de föreslagna 20 dagarna av arbetssökande på eget initiativ börjar alltså först efter en eventuell periodiseringstid, tid utan ersättning och självrisktid. Tillägg för sysselsättningsplan kan också börja betalas genast efter att arbetslösheten börjat, om det inte finns någon periodiseringstid, tid utan ersättning, självrisktid eller något annat betalningshinder.

I lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreslås ändringar med stöd av vilka till grunddagpenningen betalas en förhöjningsdel, som motsvarar avgångsbidraget som fanns till 2003 och den inkomstrelaterade dagpenningens nuvarande förhöjda förtjänstdel. I fråga om utbildningsstöd som betalas i form av grundstöd tas dessutom i bruk en förhöj-

ningsdel på samma villkor som föreslås i fråga om grunddagpenningen inom utkomstskyddet för arbetslösa.

I den reform av arbetspensionslagstiftningen som trädde i kraft den 1 januari 2005 ingår bestämmelser om intjänande av pension på grund av inkomster som ligger till grund för sociala förmåner. Den pension som tillväxer på grund av dem beräknas enligt de inkomster som ligger till grund för inkomstrelaterade förmåner. Enligt 6 a § i lagen om pension för arbetstagare (395/1961) berättigar under vissa förutsättning till pension också de förmåner som nämns i 2 mom. 1—9 punkten och som arbetstagaren har erhållit från ingången av kalendermånaden efter den under vilken 18 års ålder uppnåtts till utgången av det år som föregår pensionsfallet. Enligt 6 a § i lagen om pension för arbetstagare fastställs pensionen enligt inkomst som ligger till grund för inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa under förutsättning att dagpenningen innan 63 års ålder uppnåtts har erhållits i egenskap av sådan löntagare som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller sådan företagare som avses i 1 kap. 6 § 2 mom. i nämnda lag. Likaså fastställs pensionen enligt inkomst som ligger till grund för förtjänststöd enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice. Grund för pensionen utgör 75 % av den inkomst som ligger till grund för inkomstrelaterad dagpenning och 65 % av den inkomst som ligger till grund för förtjänststöd. Motsvarande bestämmelser om fastställande av pensionen finns bl.a. i 52 § i lagen om kommunala pensioner (549/2003) och i 6 § i lagen om statens pensioner (280/1966). Inkomstrelaterad dagpenning och utbildningsstödet förtjänststöd som betalas med tillägg för sysselsättningsplan enligt förslaget gör att pensionen tillväxer, om det i pensionslagen bestäms att inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller utbildningsstödet förtjänststöd är en förmån som gör att pensionen tillväxer.

I propositionen föreslås att arbetslöshetsförsäkringsfonden finansierar den inkomstrelaterade dagpenningens och grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan och grunddagpenningens förhöjningsdelar av in-

täkter av arbetslöshetsförsäkringspremien. Merkostnaderna för den inkomstrelaterade dagpenningens och grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan finansieras genom att arbetsgivars arbetslöshetsförsäkringspremie höjs. Att grunddagpenningens förhöjningsdel finansieras av intäkter av arbetslöshetsförsäkringspremien har ingen förhöjande inverkan på arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Detta beror på att när avgångsbidraget från ingången av 2003 överfördes till systemet med utkomstskydd för arbetslösa uppskattade man att överföringen inte har någon inverkan på nivån på arbetslöshetsförsäkringspremierna.

4. Propositionens konsekvenser

4.1. Ekonomiska konsekvenser

Enligt undersökningar är det desto lättare att hitta sysselsättning ju kortare tid arbetslösheten varar. Syftet med förslaget är att arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker skall sysselsättas på nytt så snabbt som möjligt. När hela åtgärdsmodellen genomförs på eftersträvat sätt sänker den sådana utgifter för utkomstskyddet för arbetslösa som beror på att arbetslösheten drar ut på tiden. Genomförandet av åtgärdsmodellen medför dock behov av att utöka arbetskraftsmyndigheternas resurser samt av att omfördela dem.

Uppsgadna möjligheter att delta i sysselsättningsfrämjande åtgärder under uppsägningstiden utan inkomstbortfall medför i någon mån merkostnader för arbetsgivarna. De bestämmelser som föreslås i arbetsavtalslagen gäller alla företag. Enligt statistikcentralen fanns det 228 422 företag i Finland 2003, med undantag av jordbruksföretagarna. Dessa företags hela personal uppgick till 1 308 000 personer. Småföretagen (färre än 50 anställda) sysselsatte 40 % av arbetskraften i samtliga företag. Av företagen var drygt 92 000 sådana där en person fungerade som yrkesutövare eller affärsidkare och som sysselsatte i medeltal något under en person och som alltså i allmänhet inte hade några arbetstagare anställda.

Uppskattningen av antalet personer som sägs upp av ekonomiska orsaker och produk-

tionsorsaker är förenad med osäkerhetsfaktorer. Antalet personer som har rätt till en sysselsättningsplan uppskattas till ca 30 000 per år. Av dem är uppskattningsvis hälften sådana som finner sysselsättning på eget initiativ eller som av någon annan orsak inte begär att någon sysselsättningsplan skall utarbetas. Av de ca 15 000 personer som skulle omfattas av sysselsättningsplaner omfattas även för närvarande en del av den offentliga arbetskraftservicen, men i de flesta fall först sedan anställningsförhållandet upphört.

Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning är den viktigaste offentliga arbetskraftsserviceåtgärden som man skall komma överens om i sysselsättningsplanen. Utökningen av de andra åtgärderna antas inte ha några nämnvärda ekonomiska konsekvenser. I arbetskraftspolitisk vuxenutbildning kommer att delta i medeltal 5 000 studerande på grundval av en sysselsättningsplan. För närvarande är uppskattningsvis 2 000 studerande inom den arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen sådana som deltar i utbildningen genast efter att anställningsförhållandet upphört. Att utbildningen för de personer som hör till målgruppen utökas med i medeltal 3 000 personer förutsätter med nuvarande kostnadsnivå ett tilläggsanslag på sammanlagt 48,3 miljoner euro, varav 25,1 miljoner euro beror på anskaffning av utbildning och 23,2 miljoner euro på statsandelar för utbildningsstöd och ersättningar för uppehälle. Den utökning av arbetskraftsmyndighetens personresurser som beskrivs nedan i avsnitt 4.2. orsakar dessutom ett tillägg på 1,11 miljoner euro till omkostnaderna.

På årsnivå orsakar propositionen staten ett behov av tilläggsanslag på sammanlagt 49,4 miljoner euro. Utökningen av den arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen minskar i motsvarande mån behovet av statsandelar för arbetslöshetsdagpenningar. Eftersom inga ersättningar för uppehälle hänförs till arbetslöshetsdagpenningen, minskar statsandelen för arbetslöshetsdagpenningar med ca 17 miljoner euro, varav de inkomstrelaterade dagpenningarnas andel är drygt 15 miljoner euro och grunddagpenningarnas andel 1,6 miljoner euro.

I fråga om de inkomstrelaterade dagpenningarna uppskattas tilläget för sysselsätt-

ningsplan uppgå till i medeltal 14 euro om dagen. Det uppskattas att arbetslöshetsdagpenning som innehåller tillägg för sysselsättningsplan kommer att betalas för i medeltal 20 dagar per mottagare. I förtjänstskyddets arbetslöshetsdagpenningar ingår 3,8 miljoner euro och i grunddagpenningarna 0,1 miljoner euro i tillägg för sysselsättningsplan. Merkostnaden för tillägget för sysselsättningsplan vore i fråga om arbetskraftsutbildningens förtjänststöd 16,3 miljoner euro och i fråga om grundstödet 0,5 miljoner euro. Sammanlagt skulle förmånsutgifterna öka med 20,7 miljoner euro. En årlig ökning med 5 000 personer skulle öka kostnaderna för tillägget för sysselsättningsplan med 6,9 miljoner euro.

Bland mottagarna av grunddagpenning uppskattas ca 500 personer per år vara berättigade till grunddagpenningens förhöjningsdel. Kostnaderna för förhöjningsdelen vore ca 0,3 miljoner euro om året.

Tilläggen för sysselsättningsplan och grunddagpenningens förhöjningsdelar har ingen inverkan på statsandelen, eftersom de finansieras av intäkten av arbetslöshetsförsäkringspremierna. Kostnaderna för tillägget för sysselsättningsplan kommer att beaktas i arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Om tillägget för sysselsättningsplan betalas enligt beräkningarna till 15 000 personer per år, är inverkan på arbetsgivarens premie ca 0,04 %.

Arbetslöshetsförsäkringsfondens utgifter ökar också till den del förtjänststöd betalas i stället för inkomstrelaterad dagpenning, eftersom fonden i fråga om det först nämnda också finansierar andelen för barnförhöjningar. Detta skulle öka fondens utgifter med en million euro. Det minskar arbetslöshetskassornas andel med motsvarande belopp. Den tredje faktorn som inverkar på fondens utgifter är att antalet beslut som fattas av arbetslöshetskassorna ökar. I fondens andel för förvaltningskostnader till arbetslöshetskassorna ingår ett s.k. beslutstillägg. Ovan nämnda utgiftsposter inverkar emellertid inte på arbetslöshetsförsäkringspremierna.

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2005. År 2005 är alltså konsekvenserna hälften av de ovan konstaterade årliga kostnads-effekterna.

4.2. Konsekvenser för myndigheterna

Hela åtgärdsmodellen tidigarelägger arbetskraftsmyndigheternas uppgifter i samband med uppsägningar, eftersom arbetsgivaren och arbetskraftsmyndigheterna i samarbete utreder vilka offentliga arbetskraftstjänster som behövs utan dröjsmål sedan samarbetsförfarandet eller i små företag uppsägningsförfarandet inletts. Arbetskraftsmyndigheternas sätt att arbeta förändras så att samarbetet med företagen och de uppsagda arbetstagarna intensifieras.

Utarbetandet, genomförandet och uppföljningen av sysselsättningsplanerna kräver en arbetsinsats på 76 årsverken i arbetskraftsbyråerna, om antalet arbetssökande som börjar omfattas av planerna är 15 000 om året. Arbetsministeriet har för avsikt att utbilda och träna sakkunniga som är specialiserade på omställningsskydd och som placeras vid de största arbetskraftsbyråerna. Förutom specialiseringen och effektiveringen av verksamheten förutsätter genomförandet av åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd ytterligare 26 tjänster som orsakar löne- och lönebikostnader på sammanlagt 1,11 miljoner euro.

4.3. Samhälleliga konsekvenser

Förfaringssätten när uppsägningar verkställs av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker blir klarare, och detta leder till att samarbetet på arbetsplatserna accentueras och samtidigt kan det anta fastare former. Arbetstagarnas och tjänstemännens och deras företrädares möjligheter att delta i beredningen och anskaffningen av sysselsättningsfrämjade åtgärder för dem som kommer att sägas upp förbättras och samtidigt tidigareläggs åtgärderna. Detta ökar uppsagda arbetstagares möjligheter att få sysselsättning också hos en ny arbetsgivare.

Också en enskild arbetstagares möjligheter att få information om sina rättigheter i samband med uppsägningar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker ökar på grund av arbetsgivarens upplysningsplikt. Sålunda kan han eller hon börja söka arbete tidigare, vilket ökar den uppsagdes egen aktivitet och möjligheter att få arbete.

Förslagets konsekvenser beräknas vara likadana för bägge könen. Eftersom det ändå för närvarande är fler kvinnor än män som deltar i aktiva arbetskraftspolitiska åtgärder, i synnerhet utbildning, kan arbetskraftsmyndigheternas tidiga deltagande i planeringen av sysselsättningsåtgärder i samarbete med arbetsgivaren och personalen öka männens andel inom åtgärderna.

Uppsägningar av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker förekommer i huvudsak inom den privata sektorn. När ett anställ-

ningsförhållande inom den offentliga sektorn upphör beror det i praktiken oftast på att ett anställningsförhållande för viss tid upphör. Då den som har haft ett anställnings- eller tjänsteförhållande för viss tid också har möjlighet att få en sysselsättningsplan, är förslaget rättvist för alla löntagare.

Sysselsättningsplanens mål är att arbetstagen skall sysselsättas på nytt så snabbt som möjligt. Storleken på de förmåner som betalas under tiden för planen ökar intresset för planerna.

Bruttolön €/mån.	Inkomstrelaterad dagpenning		Skillnad			Ersättningsnivå av bruttolönen	
	normal	inkl. tillägg f. sysselsätt- ningsplan	normal	inkl. tillägg f. sysselsätt- ningsplan	skillnad	normal	inkl. tillägg f. sysselsätt- ningsplan
	€/ dag		€/mån.		€/mån.	%	
750	27,68	29,65	595	637	42	79,3	85,0
1000	32,64	36,82	702	792	90	70,2	79,2
1500	42,58	51,17	915	1100	185	61,0	73,3
2000	52,51	65,52	1129	1409	280	56,4	70,4
2500	59,17	76,27	1272	1640	368	50,9	65,6
3000	63,59	84,54	1367	1818	450	45,6	60,6
3500	68,00	92,82	1462	1996	534	41,8	57,0
4000	72,41	101,1	1557	2174	617	38,9	54,3
4500	76,83	109,37	1652	2351	700	36,7	52,3
5000	81,24	117,65	1747	2529	783	34,9	50,6
6000	90,07	134,20	1937	2885	949	32,3	48,1

Den som omfattas av grunddagpenning skulle få 86 euro mera än den normala grunddagpenningen per månad.

5. Beredningen av propositionen

Förslaget baserar sig på den uppgörelse om en åtgärdsmodell för sysselsättning och om-

ställningsskydd som man kom överens om i det inkomstpolitiska avtalet för 2005-2007.

Den koordinerings- och uppföljningsgrupp för sysselsättning och omställningsskydd som arbetsministeriet tillsatt har koordinerat författningsberedningen. Förutom arbetsministeriet har de centrala arbetsmarknadscentralorganisationerna, Företagarna i Finland rf

samt social- och hälsovårdsministeriet varit representerade i arbetsgruppen.

De delar av förslaget som gäller samarbetslagen och arbetsavtalslagen har beretts i den under arbetsministeriet lydande samarbetskommittén på trepartsbasis som tillsattes den 30 oktober 2003 för att bereda en totalreform av samarbetslagen, och förslaget utgör en del av denna totalreform. Ordförande för kommittén är professorn i arbetsrätt vid Helsingfors universitet och i kommittén finns förutom arbetsministeriets företrädare dessutom företrädare för de centrala arbetsmarknadscentralorganisationerna, Företagarna i Finland rf samt experter på arbetsrätt. I samband med beredningsarbetet har även Kommunala Arbetsmarknadsverket hörts. Kommittén fortsätter med sitt arbete och den har tid till den 31 januari 2006.

Förslagen som gäller offentlig arbetskraftservice har beretts vid arbetsministeriet i nära samarbete med den trepartsberedning vid social- och hälsovårdsministeriet som beskrivs nedan.

I fråga om lagen om utkomstskydd för arbetslösa, lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner och sjukförsäkringslagen har förslaget beretts som tjänsteuppdrag vid social- och hälsovårdsministeriet i samarbete med de centrala arbetsmarknadsorganisatio-

nerna. Verkställigheten av förslaget har beretts samtidigt som förslaget i en grupp bestående av företrädare för arbetsministeriet, Försäkringsinspektionen, Folkpensionsanstalten, Arbetslöshetskassornas samorganisation rf, arbetslöshetsförsäkringsfonden, Metallarbetarnas arbetslöshetskassa och de aktörer som upprätthåller arbetslöshetskassornas system för utbetalning av förmåner.

Inga utlåtanden har begärts om förslaget med beaktande av de riktlinjer som förslaget baserar sig på och representationen i den grupp som bereder verkställigheten av förslaget.

6. Samband med andra propositioner

I 18 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner bestäms om beloppet av arbetslöshetsförsäkringspremierna. Uppskattningar av arbetslöshetsförsäkringspremiernas nivåer, där den kostnadseffekt som orsakas av denna proposition har beaktats, kan göras först i oktober-november 2005. Av denna anledning avlåter regeringen i november-december en proposition om arbetslöshetsförsäkringspremiernas nya nivåer, som skall iakttas från den 1 januari 2006.

DETALJMOTIVERING

1. Motivering till lagförslagen

1.1. Arbetsavtalslag

7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

12 §. Arbetsstagares rätt till sysselsättningsledighet. Paragrafen är ny. I den regleras arbetstagarens rätt att under uppsägningstiden utan inkomstbortfall delta i åtgärder som stöder hans eller hennes möjligheter att få sysselsättning, om uppsägningen har skett av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Denna ledighet föreslås bli kallad sysselsättningsledighet. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet, komma överens om saken på annat sätt. Arbetstagaren kan därmed inte i förväg, t.ex. när arbetsavtalet ingås, avstå från sin rätt till sysselsättningsledighet. Arbetstagarens beslut att utnyttja eller inte utnyttja sin rätt till sysselsättningsledighet påverkar inte bedömningen av hur sakliga och vägande uppsägningsskäl enligt 7 kap. 3 och 4 § har varit.

I paragrafens 1 mom. bestäms om de förutsättningar under vilka arbetstagaren har rätt att utnyttja sin sysselsättningsledighet. För det första skall arbetstagaren ha sagts upp på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 § i arbetsavtalslagen, dvs. av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker eller i samband med ett saneringsförfarande.

För det andra kunde sysselsättningsledigheten utnyttjas bara för deltagande i åtgärder som finns angivna i lagen. Arbetstagaren kunde delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan. Bestämmelser om vad planen skall innehålla och vem som har rätt till en sådan föreslås bli intagna i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002). Arbetstagaren kunde använda sysselsättningsledigheten också för att delta i vissa åtgärder enligt sysselsättningsplanen. Till sådana åtgärder räknas arbetskraftspolitisk utbildning och perioder med praktik och inläring i arbetet, under vilka tider den studerande inte står i arbetsförhållande till den som ordnar inlä-

nings- eller praktikperioden och inte heller till serviceproducenten, om detta inte avtalas särskilt.

Vidare kunde arbetstagaren använda sin sysselsättningsledighet till att söka arbete antingen på eget eller på myndigheternas initiativ och för arbetsintervjuer, oberoende av om han eller hon har rätt till en sysselsättningsplan. Arbets sökande på eget initiativ kunde innebära t.ex. ett besök på arbetskraftsbyrån för att på arbetsförvaltningens Internetsidor bläddra bland lediga arbetsplatser eller ett besök på ett privat arbetskraftsförmedlingsföretag eller någonting annat som på ett tillförlitligt sätt kan visas gälla sökande av arbete. Som sökande av en arbetsplats på myndighetens initiativ och som en sådan arbetsintervju kunde betraktas t.ex. ett besök på ett företag som annonserat om en ledig arbetsplats på arbetskraftsbyråns uppmaning eller på basis av information som den förmedlat.

Sysselsättningsledigheten kunde också utnyttjas för omplaceringsträning. Enligt 4 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice kan arbetskraftsbyrån tillhandahålla avgiftsbelagda särskilda tjänster för arbetsgivarkunder, bl.a. när företaget minskar sin arbetskraft. Om arbetskraftsmyndigheten föreslår sådana tjänster i den uppsagda arbetstagarens sysselsättningsplan, skall om dem avtalas med arbetsgivaren, utom då det gäller gruppsträning som arbetskraftsmyndigheten anser vara nödvändig. Då har arbetstagaren också rätt till sysselsättningsledighet för att delta i dessa särskilda tjänster som stöder hans möjligheter att få arbete. Omplaceringsträning som stöder möjligheterna att få arbete kan ordnas och erbjudas också av andra, antingen självständigt eller i samarbete med arbetskraftsmyndigheterna. Också deltagande i sådan omplaceringsträning skall berättiga till sysselsättningsledighet, oberoende av vem som ordnar den.

För sysselsättningsledighetstiden skall arbetsgivaren enligt förslaget till arbetstagaren betala full lön till ett belopp som motsvarar lönen för sjukdomstid enligt 2 kap. 11 § i arbetsavtalslagen eller enligt vad som avtalats i ett för arbetsgivaren bindande kollektivavtal.

I paragrafens 2 mom. bestäms om sysselsättningsledighetens maximilängd, som är beroende av respektive arbetstagares uppsägningstid. Ledigheten är sammanlagt högst fem arbetsdagar om uppsägningstiden är högst en månad, sammanlagt högst tio arbetsdagar om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader, och sammanlagt högst 20 arbetsdagar om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

När arbetsdagarna räknas får också delar av arbetsdagar användas, så att summan av ledigheten i timmar motsvarar antalet timmar för arbetsdagarnas regelbundna arbetstid.

Enligt 3 mom. skall arbetstagaren innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om saken i så god tid som möjligt. Samtidigt skall grunden för ledigheten meddelas. Vidare skall arbetstagaren på arbetsgivarens begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Enligt 4 mom. får användningen av sysselsättningsledigheten inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet. Utgångspunkten vid bedömningen av vad som är en betydande olägenhet är att ledigheten förvägras bara i undantagsfall och då förutsätts att en enskild arbetstagares tillfälliga frånvaro åsamkar företaget betydligt större olägenhet än normalt, t.ex. vid vanlig sjukfrånvaro. I allmänhet skall ledighet beviljas när arbetstagaren meddelar. Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten kan åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet t.ex. om arbetstagaren meddelar om ledigheten strax innan den börjar eller om flera arbetstagare samtidigt utnyttjar sysselsättningsledigheten så att det uppenbart blir svårt att organisera arbetet, med beaktande av också företagets storlek. Man kunde dock gå in för att minska olägenheten av sysselsättningsledigheten så att arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om tidpunkten för ledigheten, om det är möjligt med tanke på att ledigheten skall användas på ett ändamålsenligt sätt.

9 kap. **Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal**

3 §. Arbetsgivarens upplysningsplikt. Till paragrafens 1 mom. fogas en plikt för arbets-

givaren att för en arbetstagare som sägs upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker utreda vilka tjänster arbetstagaren kan få av Arbetskraftsbyrån. För att fullgöra sin skyldighet skall arbetsgivaren hos Arbetskraftsbyrån ta reda på vilken service som kan erbjudas, t.ex. vilken Arbetskraftspolitisk utbildning som just då ordnas och motsvarande. Detta kunde arbetsgivaren göra t.ex. genom att per telefon fråga Arbetskraftsbyrån vilka tjänster som finns att tillgå.

I lagrummet hänvisas också till Arbetskraftsbyråns uppgift enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice att i de fall som avses i momentet kartlägga vilka Arbetskraftstjänster som behövs i samarbete med arbetsgivaren och personalen eller personalens företrädare.

Vid tillämpningen av lagrummet bör beaktas också paragrafens gällande 2 och 3 mom. I 2 mom. sägs att om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt. Enligt 3 mom. har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt om han enligt en bestämmelse i lag, ett avtal eller någon annan för honom bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter.

3 a §. Arbetsgivarens meddelande till Arbetskraftsbyrån. Enligt paragrafens 1 mom. är en arbetsgivare som av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker säger upp en arbetstagare skyldig att utan dröjsmål meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägningen. Någon motsvarande bestämmelse har inte tidigare funnits i Arbetsavtalslagen, även om arbetsgivaren enligt 5 kap. 4 § 3 mom. har varit skyldig att underrätta Arbetskraftsbyrån om permitteringar som gäller minst tio arbetstagare. Denna sistnämnda skyldighet har ett annat syfte än den skyldighet som nu föreslås.

Den nu föreslagna informationsskyldigheten omfattar endast sådana uppsagda arbetstagare som senast före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma eller olika arbetsgivare. Dessa arbetstagare har också rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice. När arbetshistorian beräknas beaktas för det första hela det

uppsagda anställningsförhållandets längd, så att t.ex. familje-, studie- eller altemneringsledigheter räknas in i arbetshistorian. För det andra räknas i arbetshistorian också in arbetsstagarens tidigare arbets- och tjänsteförhållanden hos en annan eller flera andra arbetsgivare, beräknade på samma sätt. Arbetsgivarens informationsskyldighet omfattar endast de uppgifter i arbetsstagarens arbetshistoria som han känner till eller får av arbetsstagaren.

För att arbetsstagare för viss tid som länge varit anställda hos samma arbetsgivare skall bli relativt sett likställda med arbetsstagare i arbetsförhållanden som gäller tills vidare, blir arbetsgivaren på motsvarande sätt skyldig att meddela Arbetskraftsbyrån också när arbetsförhållandet för en arbetsstagare som är anställd för viss tid upphör, oberoende av varför arbetsavtalet gällt för viss tid. Arbetsgivaren blir skyldig att meddela Arbetskraftsbyrån att ett arbetsförhållande för viss tid har upphört, om arbetsförhållandet när det upphör har pågått utan avbrott i minst tre år. Att ett arbetsförhållande för viss tid har upphört skall meddelas också om arbetsstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna. När längden av två eller flera arbetsförhållanden för viss tid beräknas beaktas endast de arbetsavtal för viss tid som har ingåtts med den arbetsgivare hos vilken visstidsarbetet är på väg att ta slut.

Arbetsgivaren skall skicka ett meddelande till Arbetskraftsbyrån när arbetsförhållandet för viss tid närmar sig sitt slut och han med fog kan förutse att det inte därefter finns arbete för arbetsstagaren.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren till meddelandet enligt 1 mom. foga tillgängliga uppgifter om arbetsstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet. Innan dessa uppgifter skickas till Arbetskraftsbyrån skall arbetsgivaren dock på lämpligt sätt inhämta arbetsstagarens samtycke till att uppgifterna överlämnas.

De uppgifter som ges till Arbetskraftsbyrån kunde gälla den uppsagda arbetsstagarens konkreta arbetsuppgifter och inte bara en yrkesbenämning, yrkesutbildning, uppgifter om tillägs- och kompletteringsutbildning samt särskilt om sådan utbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetsstagaren. Uppgifterna

om arbetserfarenhet kunde på motsvarande sätt gälla hela anställningsförhållandet eller anställningsförhållandena samt yrkes- och specialkunskaper, t.ex. språkkunskaper.

Syftet med att uppgifterna i fråga lämnas till Arbetskraftsbyrån är att det skall gå snabbare att planera vilka åtgärder som behövs för att stöda sysselsättningen. Uppgifterna stämmer också överens med det ursprungliga användningsändamålet, och kan därför överlämnas enligt personuppgiftslagen. Personuppgifter av känslig natur får dock inte överlämnas utan arbetsstagarens uttryckliga skriftliga samtycke. Som känsliga uppgifter betraktas bl.a. uppgifter om arbetsstagarens hälsotillstånd.

3 b §. *Arbetsgivarens skyldighet att meddela om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan.* Enligt förslaget är arbetsgivaren skyldig att i de fall som avses i 3 a § se till att arbetsstagaren informeras om sina rättigheter enligt detta lagförslag. Arbetsgivaren skall bli skyldig att informera arbetsstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice och till tillägg för sysselsättningsplan enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

I kraftträdande. I lagen föreslås en vanlig ikraftträdelsebestämmelse så att lagen träder i kraft den 1 juli 2005.

1.2. Lag om samarbete inom företag

2 §. *Tillämpningsområde.* I tillämpningsområdet enligt 2 mom. föreslås inga ändringar i sak. De föreslagna ändringarna är av teknisk karaktär och de beror på att vissa bestämmelser i lagen omplaceras och på den föreslagna nya 7 d §.

6 b §. *Personal- och utbildningsplaner.* Till paragrafen föreslås bli fogat ett nytt 3 mom., varvid nuvarande 3 och 4 mom. blir 4 och 5 mom. utan att i sig ändras. Enligt förslaget skall arbetsgivaren, om han säger upp arbetsstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, i personal- och utbildningsplanen göras behövliga ändringar redan i samband med samarbetsförhandlingen vid uppsägningarna.

När arbetsgivaren säger upp en arbetsstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsa-

ker behandlas vid samarbetsförfarandet uppsägningsgrunderna, verkningarna av uppsägningarna och alternativen när det gäller arbetstagarna i fråga. Om företaget har ekonomiska svårigheter eller omorganiserar sin verksamhet på ett så genomgripande och bestående sätt att det också har lagenliga orsaker att säga upp personal, kan förändringarna och den fortsatta verksamheten påverka de kvarblivande arbetstagarnas ställning.

Därför är det viktigt att personalplanen och den kompletterande utbildningsplanen vid behov uppdateras så snabbt som möjligt. Avsikten är att utreda om dels uppsägningarna, dels en eventuell omorganisering av verksamheten medför t.ex. förändringar i de återstående arbetstagarnas uppgifter och utbildningsbehov. Uppdateringen borde göras inom samarbetsförfarandet gällande uppsägningarna, men av orsaker som har med personal- och utbildningsplanernas syfte att göra kunde förhandlingarna föras mot slutet av samarbetsförfarandet, när man vet hur många som sägs upp respektive stannar kvar i arbete.

7 §. Samarbetsförfarande. I paragrafen görs vissa tekniska justeringar på grund av lagändringarna. Paragrafens 2 mom. upphävs och sakinnehållet flyttas till en ny 7 b §, som gäller de uppgifter som arbetsgivaren skall lämna.

7 a §. Förhandlingsframställning. Syftet med ändringen är att ändra de gällande bestämmelsernas inbördes ordningsföljd så att de beskriver samarbetsförfarandet som en logisk serie uppbyggd av utredningar, information, gemensam planering av verksamhetsprinciperna och förhandlingar, vilken framskrider från en förhandlingsframställning till nedtecknande av förhandlingsresultatet. I paragrafen föreslås närmast ändringar av teknisk karaktär som inte påverkar dess innehåll.

7 b §. Uppgifter som arbetsgivaren skall lämna. I paragrafen har intagits bestämmelserna i nuvarande 7 § 2 mom. och en del av bestämmelserna i 7 a § 1 mom. och 8 § 1 mom. Ändringarna innebär ingen ändring i sak i den gällande lagen.

7 c §. Meddelande till arbetskraftsbyrån. Paragrafen motsvarar i sak den gällande 7 b §, dock så ändrad att slutet av paragrafen

faller bort, eftersom arbetskraftsmyndigheterna enligt förslaget även annars blir mer involverade än tidigare i planeringen av de sysselsättningsstödjande åtgärder som vidtas medan samarbetsförfarandet pågår. Därför behövs inte slutet av den gällande paragrafen om att material som uppkommit under förhandlingarna och som väsentligt avviker från det redan tidigare lämnade materialet skall lämnas till arbetskraftsmyndigheterna.

7 d §. Åtgärdsplan och verksamhetsprinciper. Paragrafen är ny. Avsikten är att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och arbetskraftsbyrån. Genom denna samarbetsmodell vill man effektivisera förfarandena när man utreder och förhandlar om grunderna för planerade uppsägningar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker samt deras verkningar och alternativ. Samtidigt främjas en smidig och snabb sysselsättning av de uppsagda arbetstagarna så att de kan få anställning hos andra arbetsgivare.

I 1 mom. finns bestämmelser om en åtgärdsplan som skall främja sysselsättandet av den uppsagda arbetstagaren. Arbetsgivaren skall i början av samarbetsförhandlingarna ge arbetstagarnas och funktionärernas företrädare en framställning om en sysselsättningsfrämjande åtgärdsplan, om arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio arbetstagare eller funktionärer av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Vid beredningen av framställningen skall arbetsgivaren tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna också utreda vilka offentliga arbetskraftstjänster som behövs. Med hänsyn till förhandlingarnas syfte är det viktigt att förslaget till åtgärdsplan ges till personalens företrädare i ett så tidigt förhandlingsskede som möjligt. Därför behöver åtgärdsplanen inte vara en färdig helhet när den läggs fram för personalens företrädare, utan den skall vara arbetsgivarens förslag beträffande de sakhelheter som anges i 2 mom. Också de offentliga arbetskraftstjänster som arbetskraftsmyndigheterna tillhandahåller kan utredas mer i detalj under förhandlingarnas gång.

I 2 mom. finns bestämmelser om åtgärdsplanens innehåll och om samarbetet med personalen när planen vidareutvecklas. Av åtgärdsplanen skall framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfar-

randena vid förhandlingarna och de planerade verksamhetsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt för främjande av arbetssökande och utbildning. På detta sätt blir förhandlingsförfarandet klarare och kan framskrida följdriktigt steg för steg. Personalens företrädare kan också bättre förbereda sig för det aktuella förhandlingsläget, när de vet vilka frågor som behandlas vid respektive sammanträde. Samtidigt kan de sysselsättningsmöjligheter som arbetskraftsmyndigheterna erbjuder liksom andra behövliga åtgärder utnyttjas effektivare.

Förslaget till åtgärdsplanen skall diskuteras med företrädarna för personalen. Avtal om planen kan uppnås eller beslut om innehållet fattas utan att man vid förhandlingarna behöver iakttä den minimitid på sju dagar som anges i det föreslagna 8 § 3 mom.

Åtgärdsplanen får inte åsidosätta andra bestämmelser som tillämpas på uppsägningar. Därför skall planen uppgöras med beaktande av bestämmelserna om t.ex. uppsägningsgrunder och skyldigheterna att erbjuda arbete och utbildning, jämlikhet och icke-diskriminering vid minskning av arbetskraften. Också eventuella bestämmelser i kollektivavtalet för respektive bransch skall beaktas.

Paragrafens 3 mom. handlar om de fall då arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, då samarbetsförfarandet även annars är enklare. Bestämmelsen blir tillämplig redan när arbetsgivaren ämnar säga upp en enda arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Även då skall arbetsgivaren vid samarbetsförfarandet lägga fram de principer enligt vilka man under uppsägningstiden stöder arbetstagarna då de på eget initiativ söker sig till annat arbete eller till utbildning samt sysselsättandet av dem med hjälp av tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskraftsservice. Arbetsgivaren skall även i dessa fall utreda vilka möjligheter det finns att stöda en snabb återsysselsättning av de uppsagda personerna och under samarbetsförfarandet lägga fram dem för arbetstagarna, funktionärerna eller deras företrädare.

I paragrafens 4 mom. finns en hänvisning

till den föreslagna 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen, som reglerar arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden.

8 §. Förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande. I paragrafen föreslås inga ändringar i sak fränsett att 3 mom. med nuvarande innehåll upphävs. Bestämmelsen ersätts av det nya 6 b § 3 mom. som föreslås bli fogat till lagen. Bestämmelsen har delvis också ersatts av 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, som gäller skyldigheten att erbjuda arbete och ordna utbildning, och som trädde i kraft den 1 juni 2001.

Paragrafen föreslås dock bli indelad i moment på ett tydligare sätt än tidigare, även om den i sak motsvarar den gällande paragrafen.

14 §. Avtalsrätt. Paragrafen föreslås bli justerad med anledning av de föreslagna ändringarna. Vidare förslås att genom avtal enligt denna paragraf kunde avvikas också från bestämmelserna om åtgärdsplan och verksamhetsprinciper i den föreslagna nya 7 d §.

15 a §. Gottgörelse. Paragrafen föreslås bli ändrad så att paragrafhänvisningarna motsvarar de föreslagna ändringarna. I sak ändras bestämmelsen inte.

16 §. Straffstadganden. Även i denna paragraf görs behövliga ändringar i paragrafhänvisningarna.

Ikraftträdande. I lagen föreslås en vanlig ikraftträdelsebestämmelse så att lagen träder i kraft den 1 juli 2005.

1.3. Lag om offentlig arbetskraftsservice

3 kap. Grunder för arbetskraftsbyråns service

8 §. Information till arbetssökande. Arbetsgivaren är skyldig att informera om åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd till de delar som bestämmelser om dessa finns i denna lag. Enligt den föreslagna 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att sörja för att arbetstagaren informeras om sin rätt till en sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan. Arbetsgivarens informationsskyldighet är primär i förhållande till den information som myndigheterna ger. För att arbetstagaren

skall få tillräcklig information om de möjligheter som den offentliga arbetskraftsservicen erbjuder och för att rättsförluster skall kunna undvikas i de fall då arbetsgivaren inte fullgör sin informationsskyldighet, är arbetskraftsbyrån för sin del skyldig att informera om rätten till omställningsskydd och om dess innehåll. Arbetskraftsbyrån är skyldig att ge dessa uppgifter i samband med att någon registrerar sig som arbetssökande eller utan dröjsmål efter det.

Arbetsgivarens skyldighet att i enlighet med 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen meddela arbetskraftsbyrån om uppsägningar är viktig med tanke på arbetskraftsbyråns informationsskyldighet. Informationen från arbetsgivaren om uppsägningarna är också nödvändig för att arbetskraftsbyrån skall kunna reservera resurser och även annars förbereda sig på att genomföra omställningsskyddet.

5 kap. **Jobsökarplan**

4 §. Samarbetskyldighet för arbetslösa arbetssökande. Omställningsskyddet är för den arbetssökande frivilligt såtillvida att han eller hon har rätt att ställa sig utanför omställningsskyddet utan att förlora sin rätt till arbetslöshetsdagpenning. Med en sådan arbetssökande utarbetas ingen sysselsättningsplan, utan under arbetslöshetstiden utarbetas jobbsökarplaner och eventuella aktiveringsplaner enligt nuvarande lagstiftning. Också samarbetskyldigheten i samband med utkomstskyddet för arbetslösa och giltighetstiden för arbetssökandet vid arbetskraftsbyrån bestäms enligt nuvarande bestämmelser.

Att jobbsökarplanen genomförs på eget initiativ och att arbetskraftsbyrån underrättas om att planen genomförs är förutsättningar för att arbetslöshetsdagpenningen utbetalas först när arbetslösheten har pågått utan avbrott i fem månader. Efter denna arbetslöshetstid är en arbetslös arbetssökande med vilken man har utarbetat en specificerad jobbsökarplan skyldig att genomföra planen till den del som man har kommit överens om åtgärder eller tjänster som hör till den offentliga arbetskraftsservicen eller om åtgärder för att utreda arbetsförmågan eller hälsotillståndet och att meddela hur planen har genomförts på det sätt som avtalats med arbets-

kraftsbyrån eller på något annat i jobbsökarplanen inskrivet sätt.

För en arbetssökande som begär ett sysselsättningsplan skall enligt det föreslagna 5 a kap. 2 § 3 mom. en plan utarbetas utan dröjsmål. Enligt den föreslagna 5 a kap. 6 § ersätter sysselsättningsplanen jobbsökarplanen, och en sådan utarbetas således inte separat med denna arbetssökande. I paragrafen föreslås ingå bestämmelser om samarbetskyldighet i samband med sysselsättningsplanen. Samarbetskyldigheten är den samma som för en arbetslös arbetssökande med vilken man har utarbetat en specificerad jobbsökarplan.

5 §. Samarbetskyldighetens giltighet. I paragrafen görs de tekniska ändringar som sysselsättningsplanen och samarbetskyldigheten enligt den föreslagna 4 § kräver.

5 a kap. **Omställningsskydd och därmed förknippad sysselsättningsplan**

Till lagen fogas ett nytt 5 a kap., som reglerar arbetstagarens omställningsskydd till de delar som omställningsskyddet genomförs med tjänster, åtgärder och förmåner som hör till den offentliga arbetskraftsservicen. Den väsentliga metoden i omställningsskyddets åtgärdsmodell är en individuell plan (sysselsättningsplan) som utarbetas tillsammans med personen i fråga och som skall användas för att stöda hans arbetssökande och vid behov förbättra hans yrkes- eller andra arbetsmarknadsfärdigheter. Till sin rättsliga karaktär och sina förfaringssätt motsvarar sysselsättningsplanen till många delar den jobbsökarplan som redan nu utarbetas för en arbetslös arbetssökande. Omställningsskyddet skall tidigarelägga det effektiva arbetssökandet på eget initiativ och tillgången till den offentliga arbetskraftsservicens tjänster så att den som hotas av arbetslöshet så ofta som möjligt lyckas finna sysselsättning utan arbetslöshetstid.

1 §. Omställningsskydd. I paragrafen definieras allmänt omställningsskyddets mål och innehåll. I 1 mom. fastslås målet för åtgärdsmodellen med omställningsskydd.

I paragrafens 2 mom. bestäms innehållet i det omställningsskydd som hör till den offentliga arbetskraftsservicen. Omställnings-

skyddet består av en individuell plan (*sysselsättningsplan*), av de tjänster och åtgärder enligt denna lag som överenskommit i planen, av arbetssökande på eget initiativ och stödjande av detta samt av eventuella andra tjänster och åtgärder som utvecklar yrkesfärdigheterna. Här föreslås inga begränsningar i de tjänster och åtgärder som avtalas i sysselsättningsplanen och som genomförs på basis av den, utan här kunde ingå alla den offentliga arbetskraftsservicens åtgärder för vilka personen i fråga uppfyller förutsättningarna samt även andra metoder som stöder hans möjligheter att finna sysselsättning, t.ex. startpeng eller studier på eget initiativ. I förslaget till ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa ingår bestämmelser om arbetslöshetsdagpenning förhöjd med ett tillägg för sysselsättningsplan. I sysselsättningsplanen kunde också ingå sådana åtgärder som inte berättigar till tillägg för sysselsättningsplan under den tid de pågår. Åtgärderna enligt sysselsättningsplanen kunde också vid behov pågå i längre tid än den maximitid på 185 dagar som föreslås för tillägget för sysselsättningsplan.

Som 3 mom. föreslås i paragrafen ingå en bestämmelse av informativ karaktär om särskilda förmåner i samband med omställningsskyddet. Bestämmelser om arbetslöshetsdagpenningens tillägg för sysselsättningsplan ingår i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Det utbildningsstöd som enligt 9 kap. 2 § skall betalas för tiden i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning förhöjs med tillägget för sysselsättningsplan.

2 §. Rätt till sysselsättningsplan. I paragrafen anges de närmare förutsättningarna för att en person skall ha rätt till en sysselsättningsplan. I 1 och 2 mom. bestäms om de förutsättningar som gäller personen och arbetshistorian och i 3 mom. om tiderna för begäran om sysselsättningsplanen och för utarbetandet av den.

För att en person skall få rätt till en sysselsättningsplan måste han eller hon för det första vara registrerad som arbetssökande vid arbetskraftsbyrån. Det i lagen föreslagna begreppet "arbetssökande" finns definierat i lagens nuvarande 1 kap. 7 § 1 mom. 3 punkt. Med arbetssökande avses enskilda kunder som registrerats som arbetssökande i infor-

mationssystemet för arbetsförvaltningens kundbetjäning och som hållit sin arbetsansökan i kraft. Bestämmelser om registrering som arbetssökande och arbetsansökans giltighets finns i 3 kap. 5 och 6 §.

Paragrafens 1 mom. gäller de förutsättningar som har att göra med arbetsförhållandet, uppsägningsgrunderna och arbetsförhållanden för viss tid. Förutsättningarna motsvarar de i 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen föreslagna förutsättningarna, och här hänvisas till den detaljerade motiveringen till lagrummet i fråga. Den föreslagna ordalydelsen förutsätter när det gäller personer i arbetsförhållande för viss tid att arbetsförhållandet upphör. När det gäller ett arbetsförhållande för viss tid förutsätts det för att en sysselsättningsplan skall utarbetas inte att den arbetssökande lägger fram en utredning om att uttryckligen ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker har förhindrat en förlängning av arbetsförhållandet. För att syftet med omställningsskyddet skall bli uppnått förutsätts dock att rätt till en sysselsättningsplan inte uppstår om arbetsförhållandet upphör för att arbetssökanden ensidigt inte har velat förlänga arbetsförhållandet och att för arbetssökanden därför gäller en tidsfrist utan ersättning enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

I paragrafens 2 mom. preciseras vem som har rätt till en sysselsättningsplan. Med en person som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker jämställs en arbetssökande som har permitterats tills vidare och som har sagt upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar. Enligt det nya 6 kap. 3 a § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall den som sagt upp sig efter att ha blivit hängande som permitterad ha rätt till förmåner med tillägg för sysselsättningsplan.

Det centrala syftet med sysselsättningsplanen och hela omställningsskyddet är att förbättra samarbetet mellan de olika parterna och på det sättet påskynda sysselsättandet av de uppsagda och andra som enligt 1 och 2 mom. hotas av arbetslöshet. Därför är arbetskraftsbyrån enligt 3 mom. skyldig att utan dröjsmål utarbeta ett sysselsättningsplan när den arbetssökande det begär, i regel i början av uppsägningstiden. Av samma anledning

föreslås i 3 mom. en tidsfrist inom vilken begäran skall framställas. Arbetstagaren kan inte i samtliga fall på ett heltäckande sätt informeras om sina rättigheter så snart uppsägningen har skett. Därför börjar tidsfristen från det att arbetsförhållandet upphör och arbetssökanden kan framställa begäran under den första arbetslöshetsmånaden, då han eller hon också av Arbetskraftsbyrån har informerats om innehållet i omställningsskyddet och om de möjligheter som den offentliga Arbetskraftsservicen erbjuder. Enligt förslaget föreligger inte rätt till en sysselsättningsplan och de förmåner planen medför om begäran framställs senare, om det inte vore oskäligt att förvägra denna rättighet. Ett förvägrande måste anses oskäligt åtminstone i de fall då informationen till arbetssökanden sannolikt har varit bristfällig på väsentliga punkter.

Arbetskraftsbyrån har inte tillgång till utomstående registeruppgifter om arbetsförhållandenas längd, och den behöver inte denna information för sina övriga uppgifter. Därför föreslås i 4 mom. att den tid i arbete som krävs för en sysselsättningsplan skall räknas enligt arbetsgivarens meddelande, till de delar som arbetsgivaren är informationsskyldig med stöd av 9 kap. 3 a § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Arbetsgivarens informationsskyldighet omfattar inte en arbetssökande som sagt upp sitt arbetsförhållande efter en långvarig permittering. Hans tid i arbete räknas enligt vad han själv har utrett genom arbetsintyg eller på annat tillförlitligt sätt.

3 §. Utarbetande av sysselsättningsplan. Sysselsättningsplanen skall på samma sätt som den nuvarande jobbsökarplanen utgöra Arbetskraftsbyråns och arbetssökandens gemensamma åsikt om vilka åtgärder som på bästa sätt stöder sysselsättningsmöjligheterna. På samma sätt som jobbsökarplanen skall sysselsättningsplanen utarbetas skriftligt. Enligt 2 mom. förbinder sig Arbetskraftsbyrån och arbetssökanden vid sysselsättningsplanen genom att underteckna den. Sysselsättningsplanen anses vara utarbetad den dag den undertecknas.

Den viktigaste metoden att uppnå omställningsskyddets sysselsättningsmål är att öka samarbetet mellan de olika parterna, dvs. parterna i arbetsförhållandet och Arbetskrafts-

myndigheterna. Arbetsgivaren kan om han så önskar vara en part i sysselsättningsplanen, under förutsättning att arbetssökanden samtycker till detta. Om arbetsgivaren deltar i utarbetandet av sysselsättningsplanen, undertecknar han den också.

4 §. Sysselsättningsplanens innehåll. Jobbsökarplanen enligt 5 kap. 2 § 1 mom. i den nuvarande lagen innefattar en bedömning av arbetssökandens kunskaper och servicebehov. Enligt samma lagrum överenskomms i planen om sysselsättningsfrämjande service och åtgärder och vid behov andra åtgärder som förbättrar arbetsmarknadsfärdigheterna och funktionsförmågan. Till sin grundstruktur är sysselsättningsplanen lik jobbsökarplanen, så som sista mening i 1 mom. föreslås en hänvisning till bestämmelsen om jobbsökarplanens innehåll.

Avsikten är att sysselsättningsplanen utarbetas betydligt tidigare än jobbsökarplanen. De personer som har rätt till en sysselsättningsplan har minst tre års arbetserfarenhet. Därför är deras arbetsmarknadsberedskap och sysselsättningsmöjligheter ofta rätt goda. Arbetssökandens förutsättningar och möjligheter att sysselsättas på den öppna arbetsmarknaden samt utvecklandet av yrkesfärdigheterna genom utbildning inriktas särskilt på början av sysselsättningsplanen. Detta föreslås bli utsagt i 1 mom. Särskilt under uppsägningstiden blir arbetssökande på eget initiativ och eventuella åtgärder för att stödja detta, såsom arbetssökar- och omplaceringsträning, i praktiken centrala delar i programmet. Därför föreslås det i momentet bli utsagt att i sysselsättningsplanen alltid skall överenskommas att arbetssökanden på eget initiativ söker efter arbete och får stöd i detta. En överenskommelse om sökande efter arbete på eget initiativ behövs också för att den som blivit arbetslös enligt 6 kap. 3 a § 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa kommer att ha rätt till arbetslöshetsdagpenning förhöjd med tillägg för sysselsättningsplan under sammanlagt 20 dagar då han eller hon på eget initiativ söker efter arbetsplats. I princip skall i sysselsättningsplanen avtalas att arbetssökandena på eget initiativ söker efter en arbetsplats alltid när de inte är i arbete eller deltar i åtgärder.

I sysselsättningsplanen kan man också

komma överens om avgiftsbelagda åtgärder. Till de för arbetsgivaren avgiftsbelagda specialtjänsterna kan höra sådana personallösningar som avses i 4 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice. I samband med omställningsskydd kan det i praktiken här bli aktuellt med specialservice som gäller personalminskningar. Till de åtgärder som också är avgiftsbelagda för arbetsgivaren hör t.ex. arbetskraftspolitisk vuxenutbildning i form av gemensam anskaffning samt privat arbetskraftsservice som avses i 4 kap. 8 §. Avgiftsbelagd specialservice kan enligt 2 mom. inkluderas i sysselsättningsplanen endast om arbetsgivaren går med på att finansiera dem.

I paragrafens 3 mom. föreskrivs med avvikelse från 2 mom. att i sysselsättningsplanen som en personallösning kunde tas med omplaceringsträning utan arbetsgivarens samtycke och att arbetskraftsbyrån genom ett skriftligt beslut ensidigt kunde ålägga arbetsgivaren att finansiera omplaceringsträningen helt eller delvis. Omplaceringsträning har i 9 § 2 punkten i statsrådets förordning om offentlig arbetskraftsservice (1344/2002) definierats som träning med stöd av en uppgjord plan i anslutning till minskning av personalen, för att öka personalens möjligheter att få arbete. En förutsättning för detta förfarande är att omplaceringsträningen genomförs i form av gruppträning, vilket innebär att flera arbetstagare deltar i träningen. Dessutom måste träningen vara nödvändig för att deltagarna skall kunna få arbete och den skall ingå i den sysselsättningsplan som utarbetas med varje deltagare. Arbetsgivarens finansieringsansvar begränsas till träning som i sin helhet genomförs innan arbetsförhållandet upphör. Omställningsskyddet gäller de fall då arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker minskar arbetskraften. Omställningsskyddet skall inte genomföras så att arbetsgivaren åsamkas kostnader som leder till ytterligare uppsägningar. Därför föreslås i 4 mom. bli bestämt att arbetskraftsbyrån när arbetsgivarens finansieringsansvar fastställs skall se till att finansieringsansvaret inte blir oskäligt med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska situation.

5 §. Sysselsättningsplanens giltighet. I paragrafens 1 mom. bestäms om sysselsättningsplanens giltighet och om justering och

komplettering av planen under dess giltighetstid. På samma sätt som i 5 kap. 5 §, som gäller jobbsökarplaner, föreslås att sysselsättningsplanen skall genomföras under den tid som personen i fråga är registrerad som arbetssökande hos arbetskraftsbyrån. För sysselsättningsplanens del förutsätts dock inte att arbetssökanden är arbetslös. Sysselsättningsplanens innehåll är beroende av hur arbetssökandens servicebehov och arbetsmarknadsställning förändras, t.ex. om arbetslösheten blir långvarig. Därför kan programmet behöva justeras och kompletteras. Enligt momentets sista mening är det arbetskraftsbyrån och arbetssökanden som kommer överens om att justera och komplettera programmet. Därmed behövs arbetsgivarens medverkan inte, även om arbetsgivaren har varit med och utarbetat programmet.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs när sysselsättningsplanens giltighet upphör. Eftersom sysselsättningsplanen utarbetas på arbetssökandens begäran upphör dess giltighet om han framställer begäran om detta. Sysselsättningsplanen upphör också om arbetssökanden uppfyller förutsättningarna för en helt ny sysselsättningsplan.

Det finns ett nära samband i sak mellan sysselsättningsplanen och det tillägg för sysselsättningsplan som betalas till den som får arbetslöshetsdagpenning eller utbildningsstöd. Därför upphör sysselsättningsplanen att gälla om rätten till arbetslöshetsdagpenning och utbildningsstöd upphör på grund av att arbetslöshetsdagpenningens maximitid har gått ut.

I alla de fall som avses i paragrafen blir bestämmelserna om jobbsökarplan tillämpliga på arbetssökanden eller alternativt utarbetas en helt ny sysselsättningsplan.

6 §. Sysselsättningsplan i förhållande till jobbsökarplan. Om man tillsammans med arbetssökanden har utarbetat en sysselsättningsplan och den är i kraft, skall enligt 1 mom. ingen separat jobbsökarplan utarbetas.

För en arbetslös arbetssökande vars arbetslöshet utan avbrott har varat minst fem månader skall enligt nuvarande 5 kap. 1 § 1 mom. utarbetas en specificerad jobbsökarplan, i vilken man avtalar om specificerade arbets- eller utbildningsplatser eller andra åtgärder och tjänster till vilka arbetssökanden

skall söka sig.

I det föreslagna 2 mom. sägs att sedan arbetslösheten varat fem månader utan avbrott skall sysselsättningsplanen justeras så att det motsvarar det lagstadgade innehållet i den specificerade jobbsökarplanen. Bestämmelser om arbetsökandens samarbetskyldighet finns i 5 kap. 4 och 5 § samt i 2 kap. 18 § och 20 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

7 §. Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter. I denna paragraf har samlats bestämmelser om alla de uppgifter i samband med omställningsskyddet för vilka Arbetskraftsbyrån ansvarar.

Enligt den föreslagna ändringen av 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att utreda bl.a. vilka Arbetskraftstjänster som Arbetskraftsbyrån erbjuder. I 1 mom. 1 punkten föreskrivs om Arbetskraftsbyråns skyldighet att när uppsägningsförfarandet har inletts kartlägga vilken offentlig Arbetskraftsservice som behövs. Arbetskraftsbyrån skall göra kartläggningen tillsammans med arbetsgivaren och personalens företrädare.

Enligt 7 c § i förslaget till ändring av lagen om samarbete inom företag skall arbetsgivaren meddela Arbetskraftsbyrån om åtgärder för att minska personalen som behandlas i samarbetsförfarande. Enligt 7 d § 1 och 2 mom. skall arbetsgivaren i början av samarbetsförhandlingarna för arbetstagarnas eller funktionärernas företrädare lägga fram ett förslag till åtgärdsplan och vid beredningen av åtgärdsplanen tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten utreda vilka offentliga Arbetskraftstjänster som stöder sysselsättandet. Dessa skyldigheter gäller en arbetsgivare som har lagt fram en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare eller funktionärer av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Av åtgärdsplanen skall bl.a. framgå vilka principer som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid anlitandet av den offentliga Arbetskraftsservicen samt för att främja arbetsökande och utbildning. En bestämmelse om Arbetskraftsbyråns uppgifter förslås här bli infogad som en ny 1 mom. 2 punkt. Enligt den skall Arbetskraftsbyrån informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som finns att tillgå samt för den offentliga arbets-

kraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av åtgärdsplanen. Enligt paragrafens nya 2 mom. är också Arbetskrafts- och näringscentralen skyldig att ge information och bistå. I praktiken blir denna TE-centralens skyldighet aktuell vid stora uppsägningar som gäller flera arbetsplatser hos samma arbetsgivare.

Enligt 9 kap. 3 a § i förslaget till ändring av arbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att meddela Arbetskraftsbyrån om arbetstagare som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Arbetsgivaren skall till meddelandet foga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet, om arbetstagaren samtycker till detta. Detta meddelande ger Arbetskraftsbyrån rätt täckande uppgifter om arbetstagarens färdigheter och ställning på arbetsmarknaden. Arbetsgivarens meddelande innebär dock inte att arbetstagaren registreras som arbetsökande eller blir erbjuden personliga tjänster. För registrering som arbetsökande och för utarbetande av en sysselsättningsplan krävs att arbetsökanden är villig och tar initiativ. Däremot hjälper arbetsgivarens meddelande Arbetskraftsbyrån att reservera resurser för att genomföra de berörda arbetstagarnas omställningsskydd och att även annars förbereda sig på det. Bestämmelser om denna Arbetskraftsbyråns skyldighet föreslås ingå som 1 mom. 3 punkten i denna paragraf.

I paragrafens 1 mom. 4 punkt bestäms för det första om Arbetskraftsbyråns allmänna skyldighet att utarbeta sysselsättningsplaner. Närmare bestämmelser om planerna och utarbetandet av dem finns ovan. I punkten bestäms också om erbjudande av den offentliga Arbetskraftsservicens tjänster och åtgärder. Enligt förslaget skall Arbetskraftsbyrån sträva efter att utan dröjsmål erbjuda de tjänster och åtgärder som överenskommit i sysselsättningsplanen. Omställningsskyddet garanterar således inte arbetsökanden en subjektiv rätt till arbete eller åtgärder.

Syftet med omställningsskyddet är å ena sidan att arbetstagaren skall få arbete så snabbt som möjligt. Detta förutsätter att Arbetskraftsbyrån aktivt och så snabbt som möjligt erbjuder de tjänster som ingår i sysselsättningsplanen. Å andra sidan ingår i sys-

selsättningsplanen också tjänster som bäst stöder arbetstagarens möjligheter att finna en bestående arbetsplats. En sådan åtgärd kan vara t.ex. arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, men den kurs som bäst passar arbetssökanden ordnas kanske först flera månader efter det att sysselsättningsplanen har utarbetats. På dessa grunder föreslås att tjänsterna och åtgärderna om möjligt skall ordnas utan dröjsmål, men någon fast tidsgräns sätts inte ut.

9 kap. **Andra stöd, understöd och förmåner**

2 §. Utbildningsstöd. I paragrafen görs de ändringar som föranleds av tillägget för sysselsättningsplan och grunddagpenningens förhöjningsdel.

Under tiden för arbetssökande och åtgärder enligt sysselsättningsplanen har arbetssökanden rätt att få arbetslöshetsdagpenningen förhöjd med ett tillägg för sysselsättningsplan. I grunddagpenningen införs en förhöjningsdel. Bestämmelser om de väsentliga förutsättningarna för tillägget för sysselsättningsplan föreslås bli intagna i 6 kap. 3 a § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Bestämmelser om tillägget för sysselsättningsplan föreslås dessutom ingå i 6 kap. 1 § 1 mom., 2 och 11 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, och i detta sammanhang hänvisas till detaljmotiveringen till respektive lagrum.

Under tiden av arbetskraftspolitisk vuxenutbildning tryggas studerandens utkomst med ett utbildningsstöd. Beloppet av utbildningsstödet tillägg för sysselsättningsplan och förhöjningsdel, stödets förutsättningar och beaktandet av tiden i arbete motsvarar grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan och förhöjningsdel inom utkomstskyddet för arbetslösa.

7 §. Finansiering av studiesociala förmåner. Till paragrafen föreslås bli fogad en bestämmelse om finansiering av grundstödet förhöjningsdelar. På samma sätt som grunddagpenningen inom utkomstskyddet för arbetslösa finansieras grundstödet förhöjningsdelar och tilläggen för sysselsättningsplan med intäkterna av arbetslöshetsförsäkringspremierna.

12 kap. **Bestämmelser om verkställighet av stöd, understöd och förmåner**

3 §. Beviljande och utbetalning av utbildningsstöd och ersättning för uppehälle. För utbetalningen av utbildningsstöd måste arbetskraftsbyrån meddela den som betalar ut förmånen när utbildningen genomförs och fakta om studerandens arbetsmarknadsställning. I 2 mom. som gäller arbetskraftsbyråns meddelande föreslås de tekniska ändringar som beviljandet och utbetalningen av de med omställningsskyddet förknippade förmånerna kräver.

13 kap. **Sökande av ändring**

3 §. Sökande av ändring i beslut om att inte tillhandahålla tjänster för arbetsgivarkunder och i beslut om arbetsgivarens finansieringsansvar. Arbetskraftsbyrån kunde genom ett skriftligt beslut ålägga arbetsgivaren att utan dennes samtycke helt eller delvis finansiera kostnaderna för gruppträning i samband med omställningsskydd, under de förutsättningar som anges ovan i 5 a kap. 4 § 3 mom. Efter som det är frågan om ett ensidigt administrativt beslut av arbetskraftsmyndigheten, måste arbetsgivaren ha en möjlighet att föra frågan till en oberoende domstol. Rätten att söka ändring föreslås bli genomförd på samma sätt som när det gäller arbetskraftsbyråns beslut att inte tillhandahålla arbetsgivartjänster i den nuvarande lagen.

Den föreslagna ändringen kräver också en ändring i paragrafens rubrik.

Ikraftträdande. Den lagstiftningshelhet som gäller omställningsskydd för arbetstagare är avsedd att träda i kraft från början av juli 2005. I lagen föreslås en vanlig ikraftträdelsebestämmelse om detta.

Verkställigheten av omställningsskyddet har inletts från början av avtalsperioden för den inkomstpolutiska helhetsuppställningen genom bestämmelserna i arbets- och tjänstekollektivavtalen och genom interna åtgärder hos arbetskraftsmyndigheterna. Till denna del omfattar omställningsskyddet personer som sagts upp innan denna lag trätt i kraft men tidigast den 16 februari 2005, och andra per-

soner som är berättigade till omställningskydd när deras arbetsförhållande upphör. Omställningsskyddets centrala element, sysselsättningsplanen och rätten till tillägg för sysselsättningsplan, kompletterar omställningsskyddet som helhet och blir tillämpliga när lagstiftningshelheten träder i kraft. Som 2 och 3 mom. i ikraftträdelsebestämmelsen föreslås bestämmelser om de övergångsarrangemang som verkställigheten av denna lag kräver.

Enligt 2 mom. börjar den tidsfrist inom vilken ovan nämnda personer skall lägga fram begäran om sysselsättningsplan den dag då lagen träder i kraft. För dem som sagts upp efter lagens ikraftträdande börjar tidsfristen i enlighet med 5 a kap. 2 § 3 mom. från det att arbetsförhållandet upphör. Övergångsarrangemanget vid beräkning av tidsfristen för uppsagda tillämpas om även uppsägningen har verkställts den 16 februari 2005 eller där-efter.

I 3 mom. bestäms om rätten till utbildningsstöd förhöjt med tillägg för sysselsättningsplan i vissa fall. Den som är berättigad till omställningsskydd är när han deltar i sysselsättningspolitisk vuxenutbildning från och med lagens ikraftträdande berättigad till utbildningsstöd förhöjt med tillägg för sysselsättningsplan, om utbildningen ingår i en sysselsättningsplan eller i motsvarande plan som utarbetats före lagens ikraftträdande. Om utbildningen inleds efter lagens ikraftträdande undersöker Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan på tjänstens vägnar rätten till tillägg för sysselsättningsplan. Där- emot har Arbetskraftsmyndigheten, Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan inga praktiska möjligheter att göra skillnad mellan dem som är berättigade till tillägg för sysselsättningsplan och andra studerande när det gäller utbildning som har börjat före lagens ikraftträdande och som fortsätter efter det att lagen har trätt i kraft. Lagens 9 kap. 2 § 2 mom. tillämpas när det gäller utbildningsstöd förhöjt med tillägg för sysselsättningsplan endast om studeranden det skriftligen begär av Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassa i ansökan om utbildningsstöd eller an- nars.

1.4. Lag om utkomstskydd för arbetslösa

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 §. *Förmånstagarnas allmänna rättigheter och skyldigheter.* Det föreslås att till 1 mom. fogas en hänvisning till den arbetssökandes rätt till en sysselsättningsplan om vilken föreskrivs i lagen om offentlig arbetskraftsservice. Med hänvisningen vill man betona såväl sysselsättningsplanens centrala betydelse som ett villkor för betalning av tillägg för sysselsättningsplan enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa som att betalning av tillägg för sysselsättningsplan är beroende av motprestation. Avsikten är att närmare bestämmelser om sysselsättningsplanen skall ingå i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice.

5 §. *Definitioner.* I paragrafen definieras de begrepp som används i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Det föreslås att till 1 mom. fogas en ny 10 a-punkt. I punkten definieras begreppet sysselsättningsplan, som används i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Bestämmelsen avser ersätta de invecklade hänvisningsbestämmelserna.

2 kap. Arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

1 §. *Arbetslös arbetssökande.* I 1 mom. anges att berättigade till arbetslöshetsförmåner under de förutsättningar som anges i lagen om utkomstskydd för arbetslösa är arbetslösa arbetssökande som saknar heltidsarbete och söker sådant och som står till arbetsmarknadens förfogande på de villkor som allmänt tillämpas på arbetsmarknaden och som inte kan erbjudas arbete eller anvisas utbildning. Arbetssökande som får invalidpension i form av delpension har rätt till arbetslöshetsförmåner, trots att de inte söker heltidsarbete. I 2 mom. definieras begreppen arbetslös och arbetssökande. I 3 mom. anges att en arbetssökande anses söka heltidsarbete, om syftet med arbetsansökan och en eventuell jobbsökarplan är sysselsättning i heltidsarbete.

På grund av den sysselsättningsplan som hänför sig till den föreslagna åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd

föreslås 3 mom. bli ändrat så att i momentet skall utöver jobbsökarplanen även nämnas sysselsättningsplanen. Sålunda skall en arbetssökande, då syftet med hans eller hennes arbetsansökan och eventuella jobbsökarplan eller sysselsättningsplan är sysselsättning i heltidsarbete, betraktas som en arbetssökande som söker sysselsättning i heltidsarbete. I det föreslagna 3 mom., som gäller sökande av heltidsarbete, skall en person, vid sidan om att syftet med hans eller hennes arbetsansökan och eventuella jobbsökarplan är sysselsättning i heltidsarbete, även ställa sysselsättning i heltidsarbete som syfte för sysselsättningsplanen, om en sådan har utarbetats. Avsikten är att bestämmelsen även skall betona sysselsättningsplanens centrala betydelse såsom en åtgärd som främjar att den arbetssökande anställs på nytt liksom dess betydelse för arbetskraftsservicen och såsom ett villkor för tillägget för sysselsättningsplan.

18 §. Vägran att delta i utarbetandet av en jobbsökarplan eller en sysselsättningsplan eller i en arbetskraftspolitisk åtgärd. Enligt den föreslagna 5 kap. 4 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice skall den samarbetskyldighet som hänför sig till sysselsättningsplanen, med andra ord att den arbetssökande förbinder sig att följa planen, genomföra planen på eget initiativ och underrätta arbetskraftsbyrån om att planen genomförs, vara förutsättningar för att få arbetslöshetsdagpenning först när arbetslösheten har pågått utan avbrott i fem månader. Avsikten är att samarbetskyldigheten efter en arbetslöshetsperiod på fem månader utan avbrott skall vara likadan som den samarbetskyldighet som hänför sig till den specificerade jobbsökarplanen.

I den paragraf som gäller vägran att delta i utarbetandet av en jobbsökarplan eller i en arbetskraftspolitisk åtgärd i lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreslås de ändringar som följer av samarbetskyldigheten i anslutning till sysselsättningsplanen.

Ändringarna föranleder också ändringar i paragrafens rubrik.

20 §. Följande av jobbsökarplanen och sysselsättningsplanen. Av de orsaker som anges i motiveringen till den föreslagna 2 kap. 18 § föreslås att i paragrafen om följande av jobbsökarplanen i lagen om utkomst-

skydd för arbetslösa görs de ändringar som följer av samarbetskyldigheten i anslutning till sysselsättningsplanen.

Ändringarna föranleder också ändringar i paragrafens rubrik.

3 kap. **Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner**

4 §. Hindrande sociala förmåner. Enligt 1 mom. kan för en och samma tid betalas endast en arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Enligt lagens 1 kap. 5 § 1 mom. 1 punkten avses med arbetslöshetsförmån arbetslöshetsdagpenning, arbetsmarknadsstöd och utbildningsdagpenning. Det föreslås att till 1 mom. fogas en bestämmelse om prioritetsordningen i fråga om tillägget för sysselsättningsplan i förhållande till förhöjd förtjänstdel och grunddagpenningens förhöjningsdel. Avsikten är att förhöjd förtjänstdel och grunddagpenningens förhöjningsdel enligt den föreslagna 6 kap. 3 § inte skall betalas för den tid som den arbetssökande betalas tillägg för sysselsättningsplan enligt den föreslagna 6 kap. 3 a §. Vidare föreslås att till 1 mom. även fogas en bestämmelse om den inkomstrelaterade dagpenningens prioritetsordning i förhållande till grunddagpenningen. Grunddagpenning skall inte betalas för den tid som den arbetssökande betalas inkomstrelaterad dagpenning. I och med att nivåerna för den inkomstrelaterade dagpenningen och grunddagpenningen enligt förslaget ökas till tre och villkoren för motsvarande förhöjningar av den inkomstrelaterade dagpenningen och grunddagpenningen delvis är olika, är det skäl att i paragrafen precisera även prioritetsordningen mellan betalning av inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning.

4 kap. **Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner**

5 §. Förmånsbelopp. I paragrafen bestäms om beloppet av den jämkade arbetslöshetsförmånen. I 3 mom. bestäms om maximibeloppet av den jämkade arbetslöshetsförmånen i sådana fall då en person har rätt till förhöjd förtjänstdel enligt 6 kap. 3 §. Det föreslås att till 3 mom. fogas en bestämmelse om maxi-

mibeloppet av den jämkade arbetslöshetsförmånen då en person har rätt till tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 3 a §. Summan av den jämkade inkomstrelaterade dagpenningen jämte eventuella barnförhöjningar skall tillsammans med arbetsinkomsten kunna vara högst lika stor som den lön som ligger till grund för dagpenningen, om personen i fråga har rätt till tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 3 a § för jämningsperioden, dock minst lika mycket som personen skulle ha rätt att få i grunddagpenning. Avsikten är att jämförelsen i fråga om förtjänstdelen, den förhöjda förtjänstdelen och tillägget för sysselsättningsplan görs i förhållande till grunddagpenningens nivå, som inte innehåller de förhöjningar av grunddagpenningen som nämns i den föreslagna 6 kap. 1 § 1 mom. Begränsningen motsvarar begränsningen i den gällande 4 kap. 5 § och den begränsning gällande den inkomstrelaterade dagpenningens maximibelopp som föreslås i 6 kap. 2 § då den inkomstrelaterade dagpenningen inkluderar tillägg för sysselsättningsplan.

6 kap. **Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet**

1 §. Arbetslöshetsdagpenningens belopp. Paragrafen innehåller bestämmelser om både grunddagpenningens och den inkomstrelaterade dagpenningens belopp. Grunddagpenningens fulla belopp är 22,22 euro per dag. Beloppet har fastställts enligt indexnivån för 2001. Det föreslås att till 1 mom. fogas en bestämmelse om beloppet av grunddagpenningens förhöjningsdel och grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan i euro per dag. Deras fulla belopp föreslås vara 3,82 euro per dag. Beloppet har fastställts enligt indexnivån för 2001. Fastställt enligt indexnivån för 2005 skulle grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan vara 4 euro per dag. Till 1 mom. fogas en hänvisning till 6 kap. 3 och 3 a § som gäller förutsättningarna för beviljande av grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan.

Enligt 2 mom. består den inkomstrelaterade dagpenningen av en grunddel, som är lika stor som grunddagpenningen, och av en för-

tjänstdel. Till en löntagare kan under vissa förutsättningar som nämns i 3 § betalas förhöjd förtjänstdel till den inkomstrelaterade dagpenningen. Det föreslås att till 2 mom. fogas en hänvisning till 6 kap. 3 a §, som innehåller bestämmelser om förutsättningarna för tillägget för sysselsättningsplan. Det tillägg för sysselsättningsplan som nämns i den föreslagna 6 kap. 2 § föreslås utgöra en i denna paragraf avsedd förtjänstdel.

2 §. Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel, förhöjda förtjänstdel och tillägg för sysselsättningsplan. I paragrafen bestäms om storleken av förtjänstdelen, den förhöjda förtjänstdelen och tillägget för sysselsättningsplan. Paragrafens rubrik föreslås bli ändrad så att den motsvarar innehållet i den föreslagna paragrafen. Dessutom föreslås att 2 mom. ändras och att ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen.

Paragrafens rubrik föreslås bli ändrad så att i rubriken utöver förtjänstdelen och den förhöjda förtjänstdelen även skall nämnas tillägget för sysselsättningsplan.

Det föreslås att till 2 mom., i vilket bestäms om den förhöjda förtjänstdelens belopp, skall fogas en förtydligande hänvisning till lagens 6 kap. 3 §, i vilken bestäms om förutsättningarna för den förhöjda förtjänstdelen. En förtydligande hänvisning till paragrafen om förutsättningarna för den förhöjda förtjänstdelen är nödvändig, eftersom antalet förtjänstdelar enligt förslaget utökas till tre och förutsättningarna för betalning av dem till vissa delar skiljer sig från varandra.

I 3 mom. skall bestämmas om storleken av tillägget för sysselsättningsplan. Beträffande förutsättningarna för erhållande av tillägg för sysselsättningsplan hänvisas till 3 a §. Avsikten är att tillägget för sysselsättningsplan skall utgöra 65 procent av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Om lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, skall tillägget för sysselsättningsplan i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns vara 37,5 procent. Full inkomstrelaterad dagpenning, som innehåller tillägg för sysselsättningsplan, kan jämte barnförhöjning vara högst lika stor som den försäkrades dagslön. Den inkomstrelaterade dagpenningen skall likväl alltid vara minst lika stor som grunddelen jämte eventuell barnför-

höjning.

Enligt 6 kap. 2 § 1 och 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa samt det föreslagna 3 mom. skall den inkomstrelaterade dagpenningen dock alltid vara minst lika stor som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning. Jämförelsen i fråga om nivån på den inkomstrelaterade dagpenningen skall enligt den gällande lagen göras i förhållande till grunddelen, som inte har utökats med den föreslagna grunddagpenningens förhöjningsdel eller tillägg för sysselsättningsplan.

Det föreslås att bestämmelsen i 4 mom. till sitt innehåll skall motsvara det nuvarande 2 § 3 mom.

3 §. Förutsättningarna för förhöjd förtjänstdel och grunddagpenningens förhöjningsdel. Det föreslås att i paragrafen skall vid sidan om förutsättningarna för förhöjd förtjänstdel även bestämmas om förutsättningarna för grunddagpenningens förhöjningsdel. Paragrafrubriken föreslås bli ändrad så att den motsvarar innehållet i den föreslagna bestämmelsen. Dessutom föreslås att 1 och 3 mom. ändras och att till paragrafen fogas ett nytt 4 mom.

Paragrafens rubrik ändras så att i rubriken skall utöver den förhöjda förtjänstdelen även nämnas grunddagpenningens förhöjningsdel.

Det förslås att till 1 mom., i vilket bestäms om förutsättningarna för den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel, fogas en förtydligande hänvisning till 6 kap. 2 § 2 mom., i vilket bestäms om beloppet av den förhöjda förtjänstdelen. En förtydligande hänvisning till den paragraf som reglerar beloppet av den förhöjda förtjänstdelen är nödvändig, eftersom antalet förtjänstdelar enligt förslaget utökas till tre och förutsättningarna för betalning av dem till vissa delar skiljer sig från varandra.

Enligt 3 mom. betalas förhöjd förtjänstdel för sammanlagt högst 150 dagar när förutsättningarna för erhållande av förhöjd förtjänstdel har uppfyllts. Det föreslås att till 3 mom. fogas en bestämmelse om hur länge förhöjd förtjänstdel och grunddagpenningens förhöjningsdel kan betalas. Avsikten är att förhöjd förtjänstdel och grunddagpenningens förhöjningsdel skall kunna betalas för sammanlagt högst 150 dagar. Vid beräkningen av de 150 dagarna beaktas inte de dagar för vil-

ka har betalats tillägg för sysselsättningsplan enligt den föreslagna 6 kap. 3 a §. Avsikten är att grunddagpenningens förhöjningsdel även skall betalas i anslutning till jämkad dagpenning. Varje dag för vilken betalas jämkad dagpenning beaktas i intjänandet av maximitiden om 150 dagar för betalning av jämkad dagpenning inklusive grunddagpenningens förhöjningsdel.

Betalningen av jämkad dagpenning inklusive grunddagpenningens förhöjningsdel fortsätter efter att ett sådant heldagsarbete, som personen har börjat innan de 150 dagarna har uppfyllts, upphört. I det fall att personen efter att ha uppfyllt förutsättningarna för erhållande av förhöjningsdelen omedelbart sysselsätts på nytt innan dagpenning har beviljats eller självrisktiden fastställts senare läggs betalningen av förhöjningsdelen till början av en eventuell dagpenningperiod som inleds senare. När arbetsvillkoret har uppfyllts betalas dagpenning inklusive förhöjningsdel ännu för den resterande delen av de 150 dagarna. Detta förfarande iaktas fastän anställningsförhållandet skulle ha upphört av någon annan orsak än till följd av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Exempelvis karens innebär inte förlust av förhöjningsdelen, utan grunddagpenning som inkluderar förhöjningsdelen betalas när personen i fråga på nytt blivit berättigad till dagpenning.

Avsikten är att förhöjningsdelen även skall ingå i utbildningsdagpenningen enligt vad som bestäms i 10 kap. 5 §. Likaså skall till grundstödet för utbildningsstöd inom den arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen, om vilket bestäms i lagen om offentlig arbetskraftsservice, betalas en förhöjningsdel. Avsikten är att förhöjningsdelen betalas i anslutning till grundstödet för hela utbildningstiden och alla perioder av arbetskraftsutbildning efter att personen har uppfyllt de förutsättningar som anges i 1 mom. 1 och 3 punkten.

När en person som får grunddagpenningens förhöjningsdel uppfyller förutsättningarna för erhållande av inkomstrelaterad dagpenning börjar arbetslöshetskassan betala inkomstrelaterad dagpenning till honom eller henne. För att personen i fråga skall ha rätt till inkomstrelaterad dagpenning jämte förhöjd för-

tjänstdel skall han eller hon uppfylla alla de förutsättningar som anges i 6 kap. 3 § 1 mom. I jämförelse med villkoren för erhållande av grunddagpenningens förhöjningsdel förutsätts dessutom att den arbetssökande innan han eller hon har förlorat sitt arbete skall ha varit medlem av en löntagarkassa minst fem år.

I 4 mom. föreslås bestämmelser om förutsättningarna för grunddagpenningens förhöjningsdel. Avsikten är att grunddagpenningens förhöjningsdel betalas till en arbetssökande som uppfyller villkoren i 3 § 1 mom. 1 och 3 punkten. En förutsättning för erhållande av grunddagpenningens förhöjningsdel är att den arbetssökande har förlorat sitt arbete till följd av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen, av motsvarande orsaker enligt sjömanslagen eller av motsvarande orsaker som beror på en offentlig sammanslutnings verksamhet och att den arbetssökande innan han eller hon förlorade sitt arbete har varit i arbete minst 20 år på det sätt som avses i 6 kap. 11 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Avsikten är att förhöjningsdelen inte ansluts till grunddagpenningen för företagare.

De förutsättningar som gäller förlust av arbete motsvarar de förutsättningar för förlust av arbete i anslutning till förhöjd förtjänstdel till den inkomstrelaterade dagpenningen om vilka bestäms i det gällande 6 kap. 3 § 1 mom. Avsikten är att om en arbetssökande har förlorat sitt arbete på grund av sådana förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser som avses i 7 kap. i arbetsavtalslagen skall enligt förslaget till den arbetssökande under vissa förutsättningar betalas även grunddagpenningens förhöjningsdel. Med dylika orsaker avses sådana grunder för uppsägning av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker som bör anses sakliga och tungt vägande på det sätt som avses i 7 kap. 3 och 4 § i arbetsavtalslagen. Sådana grunder inom den offentliga sektorn som motsvarar de ekonomiska orsaker och produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen är bland annat de orsaker som nämns i 27 § i statstjänstemannalagen (750/1994). I 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) bestäms om de

grunder för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker som tillämpas på kommunala tjänsteinnehavare och tjänsteinnehavare i en samkommun. Inom den kommunala sektorn anses att förlusten av arbete beror på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker då uppgifterna av ekonomiska orsaker har minskat väsentligt och varaktigt, till följd av omorganiseringar av uppgifterna eller andra med dessa jämförbara orsaker. Avsikten är att förhöjningsdel skall betalas till en arbetssökande som har förlorat sitt arbete av orsaker som kan jämföras med de orsaker som nämns ovan och som hänför sig till en offentlig sammanslutnings verksamhet.

En förutsättning för beviljande av förhöjningsdel föreslås vara att tjänsteförhållandet faktiskt har upphört av nämnda orsaker. I samband med arbetsgivarens saneringsförfarande, konkurs eller dödsfall kan ett anställningsförhållande avslutas med iakttagande av sådana korta uppsägningstider som nämns i 7 kap. 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen, varvid anställningsförhållandet också avses ha upphört av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. I 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen anges att sedan en permittering utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden, om arbetstagaren själv har sagt upp sitt arbetsavtal. I en sådan situation anses personen i fråga ha förlorat sitt arbete vid tidpunkten för uppsägningen på det sätt som avses i 1 mom. 1 punkten. Arbetstagaren kan avsluta sitt anställningsförhållande innan uppsägningstiden för den av arbetsgivaren verkställda uppsägningen har löpt ut. Då avslutas anställningsförhållandet de facto inte på grund av den uppsägning som arbetsgivaren verkställt, varför förhöjningsdel inte heller skall beviljas. Avsikten är att förhöjningsdel inte skall beviljas om ett anställningsförhållande för viss tid upphör på grund av att den utsatta anställningstiden upphör. Detta gäller också situationer där personen i fråga har haft många på varandra följande anställningsförhållanden för viss tid hos samma arbetsgivare och det enligt arbetsavtalslagen har funnits en grundad anledning för att ingå avtal för viss tid samt att anställningsförhål-

landet inte skall anses gälla tills vidare. Rätt till förhöjningsdel föreslås föreligga då den sökande har visat att det inte har funnits grundad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid. Bevis på detta kan vara t.ex. ett laga kraft vunnet beslut av domstol eller ett avtal om skadestånd. Det föreslås att t.ex. ombildning av ett anställningsförhållande till ett anställningsförhållande på deltid inte skall betraktas som sådan förlust av arbete som avses i paragrafen trots det uppsägningsförfarande som tillämpas i samband med förfarandet.

Enligt 1 mom. 3 punkten skall betalning av förhöjningsdel dessutom förutsätta att den arbetssökande arbetat minst 20 år. Tiden i arbete beräknas enligt 6 kap. 11 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, varvid man som tid i arbete även kan räkna vissa tidsperioder som kan jämföras med arbete. Kravet gällande tid i arbete skall uppfyllas före den i 1 punkten avsedda tidpunkten för förlust av arbetet.

Om grunden för anställningsförhållandets upphörande har bestritts, skall beslut om beviljande av förhöjningsdel inte fattas förrän ett slutligt avgörande i ärendet har fattats. Detta förhindrar inte att grunddagpenning beviljas utan förhöjningsdel om personen i övrigt uppfyller förutsättningarna för erhållande av grunddagpenning. Om tvistemålet avgörs så att det visar sig att den arbetssökande är berättigad till förhöjningsdel, skall Folkpensionsanstalten genom ett beslut om rättelse bevilja honom eller henne dagpenning som inkluderar förhöjningsdel och betala denna retroaktivt. Om uppsägningen har bestritts efter att till personen redan betalats förhöjningsdel skall utbetalningen av förhöjningsdelen avbrytas tillfälligt på det sätt som avses i 11 kap. 6 § och vid behov återkrävas efter att tvistemålet har avgjorts.

3 a §. Förutsättningar för tillägg för sysselsättningsplan. Paragrafen föreslås innehålla bestämmelser om det tillägg för sysselsättningsplan som betalas i anslutning till den inkomstrelaterade dagpenningen och grunddagpenningen. Paragrafen är ny.

Det föreslås att i paragrafens 1 mom. bestäms om förutsättningarna för betalning av den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan. Den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättnings-

plan enligt det föreslagna 6 kap. 2 § 3 mom. skall betalas till en arbetssökande för vilken en sysselsättningsplan har utarbetats. Tillägg för sysselsättningsplan betalas för den tid då den som deltar i en sysselsättningsplan söker arbete på eget initiativ eller deltar i en åtgärd.

Enligt den föreslagna 1 mom. 1 punkten skall till en arbetssökande som har förlorat sitt arbete till följd av en orsak enligt 7 kap. i arbetsavtalslagen som beror på förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser under vissa förutsättningar betalas tillägg för sysselsättningsplan i anslutning till den inkomstrelaterade dagpenningen eller grunddagpenningen. Med dylika orsaker avses sådana uppsägningsgrunder av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker som skall anses vara sakliga och vägande på det sätt som avses i 7 kap. 3 och 4 § i arbetsavtalslagen. Avsikten är att tillägg för sysselsättningsplan skall betalas till en arbetssökande som har förlorat sitt arbete av orsaker som kan jämföras med de orsaker som nämns ovan och som hänför sig till en offentlig sammanslutnings verksamhet. De orsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen som betraktas som orsaker som motsvarar ekonomiska orsaker och produktionsorsaker inom den offentliga sektorn är bland annat orsaker som avses i 27 § i statstjänstemannalagen. I 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare föreskrivs om de grunder för uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker som tillämpas på kommunala tjänsteinnehavare eller tjänsteinnehavare i en samkommun. Inom den kommunala sektorn beror förlust av arbete på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker om uppgifterna har minskat väsentligt och varaktigt av ekonomiska orsaker, till följd av omorganiseringar eller av någon annan jämförbar orsak. Avsikten är att tillägg för sysselsättningsplan betalas till en arbetssökande som har förlorat sitt arbete av orsaker som motsvarar de orsaker som nämns ovan och som hänför sig till en offentlig sammanslutnings verksamhet.

En förutsättning för beviljande av tillägg för sysselsättningsplan är att anställningsförhållandet faktiskt har upphört av nämnda orsaker. I samband med arbetsgivarens saneringsförfarande, konkurs eller dödsfall kan ett anställningsförhållande avslutas med iakt-

tagande av sådana korta uppsägningstider som nämns i 7 kap. 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen, varvid anställningsförhållandet också avses ha upphört av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. I 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen anges att sedan en permittering utan avbrott har varat minst 200 dagar har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden, om arbetstagaren själv har sagt upp sitt arbetsavtal. I en sådan situation anses personen i fråga ha förlorat sitt arbete vid tidpunkten för uppsägningen på det sätt som avses i 1 mom. 1 punkten. Det föreslås att om detta skall föreskrivas i 3 a § 2 mom. Arbetstagaren kan avsluta sitt anställningsförhållande innan uppsägningstiden för den av arbetsgivaren verkställda uppsägningen har löpt ut. Då avslutas anställningsförhållandet de facto inte på grund av den uppsägning som arbetsgivaren verkställt, varför tillägg för sysselsättningsplan inte heller skall beviljas. Rätt till tillägg för sysselsättningsplan föreslås föreligga då den sökande har visat att det inte har funnits grundad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid. Bevis på detta kan vara t.ex. ett laga kraft vunnet beslut av domstol eller ett avtal om skadestånd. Det föreslås att t.ex. ombildning av ett anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid inte skall betraktas som sådan förlust av arbete som avses i paragrafen trots det uppsägningsförfarande som tillämpas i samband med förfarandet.

För att ha rätt till tillägg för sysselsättningsplan skall en arbetssökande som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker innan han eller hon förlorade sitt arbete ha varit anställd hos samma eller olika arbetsgivare i minst tre år. Tiden i arbete beräknas enligt vad som anges i 6 kap. 11 § 1 mom. Kravet gällande tiden i arbete skall ha uppfyllts innan den uppsägningstid som avses i 1 punkten har löpt ut.

Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning kan ordnas redan under uppsägningstiden. Villkoren för betalning av tillägg för sysselsättningsplan kan likväl uppfyllas först när anställningsförhållandet upphör. Av detta följer att tillägg för sysselsättningsplan i anslutning till utbildningsstöd inte kan betalas för den tid då arbetskraftspolitisk vuxenutbildning

ordnas under uppsägningstiden, om inte det är fråga om fortsatt utbetalning av tillägg för sysselsättningsplan på grundval av en rättighet som uppstått tidigare under uppsägningstiden.

Det föreslås att i 1 mom. 2 punkten skall föreskrivas om betalning av tillägg för sysselsättningsplan till arbetssökande i anställningsförhållande för viss tid. Tillägg för sysselsättningsplan skall betalas till en arbetssökande som då anställningsförhållandet upphört har varit anställd för viss tid utan avbrott i minst tre år hos samma arbetsgivare. Dessutom skall nämnda tillägg betalas till en arbetssökande som har varit anställd för viss tid hos samma arbetsgivare i minst 36 månader under en granskningsperiod som omfattar de senaste 42 månaderna. Granskningsperioden räknas bakåt från den tidpunkt då anställningsförhållandet för viss tid har upphört. I enlighet med detta kan tillägg för sysselsättningsplan betalas till arbetssökande som har varit anställda i anställningsförhållanden för viss tid t.ex. på grund av arbetets säsongbetonade karaktär.

I 1 mom. 3 och 4 punkten föreslås bestämmelser om krav på uppfyllande av löntagarkassans försäkringsvillkor och löntagarens arbetsvillkor. För att en arbetssökande som har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller en arbetssökande som har blivit arbetslös från ett anställningsförhållande för viss tid skall ha rätt till den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan skall han eller hon uppfylla förutsättningarna för erhållande av inkomstrelaterad dagpenning, dvs. löntagarkassans försäkringsvillkor på tio månader och löntagarens arbetsvillkor. Den arbetssökande skall uppfylla det arbetsvillkor för löntagare om vilket föreskrivs i 5 kap. 3 § 1 och 2 mom. Löntagares arbetsvillkor blir uppfyllt då personen under de närmast föregående 28 månaderna i 43 kalenderveckor har varit i sådant arbete som uppfyller arbetsvillkoret. Arbetsvillkoret för en löntagare som tidigare har fått inkomstrelaterad dagpenning eller grunddagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa blir uppfyllt då han eller hon under de närmast föregående 24 månaderna i 34 kalenderveckor har varit i sådant arbete som uppfyller arbetsvillkoret. Avsik-

ten är att tillägg för sysselsättningsplan inte skall betalas i anslutning till den inkomstrelaterade dagpenningen och grunddagpenningen för företagare.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om att permittering som utan avbrott har varat minst 200 dagar skall jämföras med uppsägning av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. En person anses ha förlorat sitt arbete av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker på det sätt som avses i 1 mom. I punkten även när han eller hon har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen sedan en permittering utan avbrott har varat minst 200 dagar.

I 3 mom. föreslås att den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan, grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan och det i lagen om offentlig arbetskraftsservice avsedda utbildningsstödet tillägg för sysselsättningsplan betalas under tiden för i sysselsättningsplanen antecknad träning i anslutning till arbetssökande, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning enligt 6 kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice och arbetsprövning enligt 8 kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice samt arbetssökande på eget initiativ efter att ett anställningsförhållande upphört under de förutsättningar som anges i den gällande lagen. Avsikten är att tillägg för sysselsättningsplan sålunda skall betalas som inkomstrelaterad dagpenning eller grunddagpenning under tiden för träning i anslutning till arbetssökande och arbetsprövning samt med vissa begränsningar under tiden för arbetssökande på eget initiativ. Avsikten är att för tiden i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning betalas utbildningsstöd på samma sätt som för närvarande, med den skillnaden att stödet betalas utökat med tillägg för sysselsättningsplan. I sysselsättningsplanen skall enligt förslaget även kunna antecknas andra åtgärder än de som nämns ovan, men för denna tid skall betalas förmån enligt den gällande lagen utan tillägg för sysselsättningsplan. Avsikten är att tillägg för sysselsättningsplan inte skall ingå i utbildningsdagpenningen enligt 10 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Tillägget för sysselsättningsplan i anslutning till den inkomstrelaterade dagpenningen, grunddagpenningen och utbildningsstödet

betalas för sammanlagt högst 185 dagar om inte något annat bestäms i lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller någon annan lag. Enligt förslaget kan till en arbetssökande inte betalas tillägg för sysselsättningsplan trots att maximitiden om 185 dagar inte har uppfyllts bl.a. i situationer där dagpenningens periodens maximitid om 500 dagar har uppfyllts. Tillägg för sysselsättningsplan skall inte kunna betalas i anslutning till det arbetsmarknadsstöd som betalas efter maximitiden.

När förutsättningarna för erhållande av tillägg för sysselsättningsplan har uppfyllts, betalas tillägg för sysselsättningsplan fram till det att 185 betalningsdagar uppfylls. Betalningen av dagpenning eller utbildningsstöd som inkluderar tillägg för sysselsättningsplan fortsätter när ett heldagsarbete, som personen har inlett innan nämnda 185 dagar har uppfyllts, upphör. I det fall att en person efter att ha uppfyllt förutsättningarna för erhållande av tillägg för sysselsättningsplan omedelbart sysselsätts på nytt innan dagpenning har beviljats eller självrisktiden fastställts, skall betalningen av tillägget för sysselsättningsplan senareläggas så att det betalas såsom tillägg för sysselsättningsplan i anslutning till en sådan dagpenning eller ett sådant utbildningsstöd som betalas på grundval av en eventuell senare arbetslöshet. Det föreslås att tillägg för sysselsättningsplan även skall betalas i anslutning till jämkad och minskad dagpenning. Varje dag för vilken betalas sådan jämkad eller minskad dagpenning samt sådant minskat utbildningsstöd som innehåller tillägg för sysselsättningsplan beaktas i intjänandet av maximitiden om 185 dagar. Om arbetsvillkoret har uppfyllts på nytt redan innan perioden på 185 dagar inleds eller mitt under en period av betalning av dagpenning som innehåller tillägg för sysselsättningsplan, skall den lön som utgör grund för personens dagpenning fastställas på nytt och beloppet av tillägget för sysselsättningsplan beräknas på basis av den nya lönen. Under utbildning skall den lön som utgör grund för utbildningsstödet dock inte fastställas på nytt. När arbetsvillkoret uppfylls betalas dagpenning inklusive tillägg för sysselsättningsplan ännu för den resterande delen av de 185 dagarna. Detta förfarande iaktas fastän anställningsförhållandet skulle ha upphört av någon

annan orsak än till följd av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Exempelvis karens innebär inte förlust av tillägget för sysselsättningsplan, utan dagpenning som inkluderar tillägg för sysselsättningsplan betalas för den tid då personen omfattas av en sysselsättningsplan efter att han eller hon på nytt blivit berättigad till dagpenning.

Sysselsättningsplanen omfattar åtgärder och arbetssökande på eget initiativ. Avsikten är att tillägg för sysselsättningsplan skall kunna betalas tidigast från den tidpunkt då sysselsättningsplanen inleds. Tillägg för sysselsättningsplan skall betalas för sammanlagt 20 dagar under en tid för arbetssökande på eget initiativ. Betalningen för 20 dagar under tiden för arbetssökande på eget initiativ skall inledas först efter en eventuell periodiseringstid, tidsperiod utan ersättning och självrisktid. Betalningen av tillägg för sysselsättningsplan skall även kunna inledas genast efter att arbetslösheten börjat, om hinder på grund av periodiseringstid, tidsperiod utan ersättning eller självrisktid eller annat hinder för betalning inte föreligger och den arbetssökande inte omfattas av en åtgärd. Då skall tillägg för sysselsättningsplan betalas för 20 dagar under tiden för arbetssökande på eget initiativ, varefter inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning betalas under tiden för arbetssökandet till det belopp vilket den arbetssökande i övrigt är berättigad till. För att undvika onödiga variationer i fråga om förmånsbeloppet skall den inkomstrelaterade dagpenningens eller grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan utan hinder av maximitiden på 20 dagar likväl även betalas för perioder som infaller mellan åtgärderna. Det föreslås att den inkomstrelaterade dagpenningens och grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan skall kunna betalas för sådan tid för arbetssökande på eget initiativ som infaller mellan de åtgärder som antecknats i sysselsättningsplanen, dock högst för sju kalenderdagar. Åtgärder som berättigar till betalning av tillägg för sysselsättningsplan under tiden mellan åtgärderna föreslås vara träning i anslutning till arbetssökande, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning och arbetsprövning.

Om grunden för anställningsförhållandets upphörande har bestritts skall beslut om be-

viljande av tillägg för sysselsättningsplan inte fattas förrän ett slutligt avgörande i ärendet har fattats. Detta förhindrar inte att inkomstrelaterad dagpenning eller grunddagpenning beviljas utan tillägg för sysselsättningsplan om personen i övrigt uppfyller förutsättningarna för erhållande av inkomstrelaterad dagpenning eller grunddagpenning. Om tvistemålet avgörs så att det visar sig att den arbetssökande är berättigad till tillägg för sysselsättningsplan, skall arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten med stöd av ett rättelsebeslut bevilja den arbetssökande inkomstrelaterad dagpenning eller grunddagpenning inklusive tillägg för sysselsättningsplan och betala denna retroaktivt. Om uppsägningen har bestritts efter att till personen redan betalats tillägg för sysselsättningsplan skall utbetalningen av tillägget avbrytas tillfälligt på det sätt som avses i 11 kap. 6 § och vid behov återkrävas efter att tvistemålet har avgjorts.

Enligt 4 mom. skall maximitiderna om 20 dagar respektive 185 dagar börja räknas på nytt från början om den arbetssökande, efter att betalningen av tillägg för sysselsättningsplan har inletts på nytt, förlorat sitt arbete av en orsak som nämns i 1 mom. 1 punkten eller när han eller hon då anställningsförhållandet upphör har varit anställd för viss tid utan avbrott i minst tre år eller anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna. För att maximitiderna skall börja räknas från början krävs dessutom att en ny sysselsättningsplan utarbetas.

I 5 mom. föreslås att grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan skall betalas till en arbetssökande för vilken har utarbetats en sysselsättningsplan och som uppfyller villkoren i 1 mom. 1 eller 2 punkten samt 4 punkten. Förutsättningarna för erhållande av grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan föreslås vara desamma som i fråga om den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan, dock så att i fråga om betalning av den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan inte krävs att medlemsvillkoret på 10 månader uppfylls.

Enligt det föreslagna 6 mom. skall tillägg för sysselsättningsplan inte betalas om den

arbetsökande har rätt till tilläggsdagar enligt 6 kap. 9 §. Till en arbetsökande som är född före 1950 och som har fyllt 57 år innan den föreskrivna maximitiden på 500 dagar gått ut kan utan hinder av maximitiden betalas löntagares inkomstrelaterade dagpenning och grunddagpenning till utgången av den kalendermånad under vilken han eller hon fyller 60 år. Till en arbetsökande som är född 1950 eller därefter kan utan hinder av maximitiden på 500 dagar betalas löntagares grunddagpenning och inkomstrelaterade dagpenning till utgången av den kalendermånad under vilken den arbetsökande fyller 65 år. En sysselsättningsplan skall utarbetas under uppsägningstiden eller omedelbart efter arbetslöshetens början, varvid målet är att personen i fråga sysselsätts snabbt. Med beaktande av målen för verksamhetsmodellen för omställningsskyddet är det är inte ändamålsenligt att tillägg för sysselsättningsplan betalas till personer som är berättigade till tilläggsdagar och för vilkas del maximitiden för arbetslöshetsdagpenning har uppfyllts. Utgångspunkten är att för en sådan arbetsökande bör en sysselsättningsplan redan ha utarbetats senast då arbetslösheten började. En arbetsökande som är född före 1950 kan när han eller hon har fyllt 60 år antingen gå i arbetslöshetspension eller fortsätta att få arbetslöshetsförmån, förutsatt att förutsättningarna för erhållande av förmånen uppfylls. Avsikten är att till en arbetsökande som har fått tilläggsdagar till utkomstskyddet för arbetslösa fram till 60 års ålder skall kunna betalas tillägg för sysselsättningsplan om han eller hon i övrigt uppfyller förutsättningarna för betalning av tillägget.

11 §. Beaktande av tid i arbete. I paragrafen bestäms om beaktande av tiden i arbete. I 1 mom. föreslås en hänvisning till 6 kap. 3 a §. Avsikten är att den arbetshistoria om tre år som utgör en förutsättning för betalning av tillägg för sysselsättningsplan skall räknas ut i enlighet med 11 § 1 mom. Vid beräkningen av tiden i arbete beaktas inte tid som kan jämföras med arbete enligt 11 § 2 mom.

9 kap. Arbetsmarknadsstödet belopp och varaktighet

1 §. Arbetsmarknadsstödet belopp. I paragrafen bestäms om storleken av arbetsmarknadsstödet fulla belopp. I 1 mom. föreslås att arbetsmarknadsstödet fulla belopp är lika stort som den grunddagpenning som avses i 6 kap. 1 § 1 mom. utan förhöjning och tillägg för sysselsättningsplan.

10 kap. Bestämmelser om utbildningsdagpenning

5 §. Utbildningsdagpenningens belopp. I paragrafen bestäms om utbildningsdagpenningens belopp. Avsikten är att 1 mom. ändras så att i anslutning till utbildningsdagpenning inte skall betalas tillägg för sysselsättningsplan. Vidare ändras 2 mom. så att utbildningsdagpenning betalas förhöjd även till en sådan person som har fått grunddagpenningens förhöjningsdel eller den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel för sammanlagt 150 dagar.

11 kap. Bestämmelser om verkställighet

4 §. Arbetskraftspolitiskt utlåtande. I paragrafen föreslås bestämmelser om det arbetskraftspolitiska utlåtandet. Det föreslås att till 1 mom. fogas en bestämmelse om skyldigheten att ge ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om sysselsättningsplanens förutsättningar och en förteckning över de uppgifter som tas in i utlåtandet och som är nödvändiga för att tillägg för sysselsättningsplan skall kunna betalas. Uppgifter om sysselsättningsplanen och dess innehåll skall lämnas i den mån de behövs.

Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen skall ge ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om de förutsättningar som avses i 5 a § 2 § 1—3 punkten i lagen om offentlig arbetskraftsservice. I utlåtandet anges huruvida förutsättningarna i sysselsättningsplanen uppfylls och begäran om utarbetande av en sysselsättningsplan framförts. Det föreslås att i utlåtandet konstateras att en sysselsättningsplan utarbetas om förutsättningarna för

utarbetandet uppfylls. I utlåtandet skall också konstateras vilken eller vilka förutsättningar för utarbetandet av sysselsättningsplanen som inte uppfylls. Utlåtandet skall vara bindande för arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten på det sätt som avses i 12 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, varför det inte skall vara möjligt att särskilt söka ändring beträffande utlåtandet eller förutsättningarna för sysselsättningsplanen. Den arbets sökande kan likväl söka ändring i det beslut som utfärdats för honom eller henne i fråga om uppfyllandet av förutsättningarna för sysselsättningsplanen genom att överklaga det av den betalande instansen utfärdade förmånsbeslutet. Den som betalar ut förmånen behöver därför uppgifter om grunden för förvägran att utarbeta en sysselsättningsplan.

I det arbetskraftspolitiska utlåtandet skall dessutom konstateras att en sysselsättningsplan utarbetats, tidpunkten då sysselsättningsplanen inleds, att åtgärden ingår i sysselsättningsplanen samt andra omständigheter som är nödvändiga för att tillägg för sysselsättningsplan skall betalas. Andra nödvändiga omständigheter föreslås vara bland annat den följande åtgärd som tagits in i sysselsättningsplanen och tidpunkten för när åtgärden inleds. Nämda uppgift är nödvändig för den utbetalande instansen för att den skall kunna utreda om tillägg för sysselsättningsplan kan betalas för tiden mellan åtgärderna.

I utlåtandet behöver inte särskilt ingå några uppgifter om arbetssökande på eget initiativ. Det föreslås att den inkomstrelaterade dagpenningens eller grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan betalas omedelbart då arbetslösheten börjat för högst 20 dagar av tiden för arbetssökande, räknat från det att sysselsättningsplanen inleds. En förutsättning för detta är då att de övriga förutsättningarna för betalning av tillägget uppfylls och att den arbetssökande inte omfattas av en åtgärd enligt sysselsättningsplanen. Om en åtgärd inleds innan tiden på 20 dagar har uppfyllts senareläggs betalningen för de resterande dagarna av maximitiden på 20 dagar till tiden efter åtgärden.

I enlighet med 11 kap. 4 § 5 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall bestämmelser om lämnande av arbetskraftspolitiskt utlåtande och om omständigheter som

inverkar på utlåtandet vid behov utfärdas genom förordning av arbetsministeriet.

14 kap. Särskilda bestämmelser

3 §. Finansieringen av förmånerna. I paragrafen bestäms om finansieringen av förmånerna. I 2 mom. bestäms om finansieringen av grunddagpenningen och den därtill anslutna barnförhöjningen samt om finansieringen av arbetsmarknadsstödet samt ersättningen för uppehälle. Dessutom innehåller paragrafen bestämmelser om betalning av förskott till Folkpensionsanstalten.

Avsikten är att grunddagpenningen och den därtill anslutna barnförhöjningen betalas av statens medel och intäkter av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Arbetsmarknadsstödet samt de ersättningar för uppehälle som avses i 7 kap. 8 § och i 10 kap. 3 § 3 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice skall finansieras av statens medel. Staten skall månatligen till Folkpensionsanstalten betala förskott för grunddagpenningen, arbetsmarknadsstödet och ersättningar för uppehälle så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att staten skall betala det året och att förskottet räcker till för att räkna utgifterna under varje månad. De förvaltningskostnader som Folkpensionsanstalten förorsakas av verksamhet enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall räknas till anstaltens förvaltningskostnader.

Det föreslås att till 2 mom. fogas en bestämmelse om finansieringen av grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan. Avsikten är att dagpenningens förhöjningsdelar och tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 1 § 1 mom. finansieras av intäkterna av arbetslöshetsförsäkringspremien. Det föreslås att arbetslöshetsförsäkringsfonden skall betala förskott till Folkpensionsanstalten för förhöjningarna och tilläggen för sysselsättningsplan så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att arbetslöshetsförsäkringsfonden skall betala det året och att förskottet räcker till för att täcka utgifterna under varje månad. På grundval av det gällande 3 § 4 mom. skall det som anges ovan även tillämpas på arbetslöshetsförmåner som betalas som utbildningsdagpenning.

Ikraftträdande. Den lagstiftningshelhet som gäller omställningsskydd för arbetstare avses träda i kraft vid ingången av juli 2005. I lagen föreslås en ikraftträdandebestämmelse enligt vilken lagen träder i kraft den 1 juli 2005.

De penningbelopp av grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan, vilka föreslås i 6 kap. 1 § 1 mom. i lagen om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa, avses motsvara det poängtal för folkpensionsindex enligt vilket storleken av de folkpensioner som betalats i januari 2001 fastställts.

Det föreslås att i ikraftträdandebestämmelsen anges att de bestämmelser i 6 kap. 3 § i lagen om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa, vilka gäller grunddagpenningens förhöjningsdel, skall tillämpas på en arbetssökande vars anställningsförhållande har upphört efter lagens ikraftträdande. Det är inte motiverat att grunddagpenningens förhöjningsdel beviljas en person som har fått avgångsbidrag en kort tid innan lagen träder i kraft. Rätt till grunddagpenningens förhöjningsdel avses inte föreligga då en person som har förlorat sitt arbete till följd av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker har beviljats eller beviljas avgångsbidrag på grundval av ett annat anställnings- eller tjänsteförhållande som upphört tidigare. Enligt förslaget skall ett avgångsbidrag som grundar sig på ett anställnings- eller tjänsteförhållande som upphört tidigare förhindra att grunddagpenningens förhöjningsdel beviljas, om anställnings- eller tjänsteförhållandet i fråga hade upphört under fem år räknat bakåt från upphörandet av personens sista anställningsförhållande. Sålunda skall 6 kap. 3 § 4 mom. i lagen om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa tillämpas på en arbetssökande vars anställningsförhållande har upphört efter den aktuella lagens ikraftträdande, dock så att 6 kap. 3 § 4 mom. inte tillämpas om avgångsbidrag har beviljats eller beviljas på grundval av ett sådant tidigare anställnings- eller tjänsteförhållande som har upphört under fem år räknat bakåt från upphörandet av det anställningsförhållande på grundval av vilket arbetslöshetsförmån söks.

Det föreslås att till lagen fogas en bestämmelse om att bestämmelserna om grunddag-

penningens förhöjningsdel skall tillämpas på utbildningsdagpenningen, om den person som saken gäller inleder sin utbildning efter att lagen har trätt i kraft.

Vidare föreslås att 6 kap. 3 a § i lagen om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall tillämpas på tjänstens vägnar på en arbetssökande som efter lagens ikraftträdande inleder arbetssökande på eget initiativ, arbetsprövning, träning i anslutning till arbetssökande eller arbetskraftspolitisk vuxenutbildning. På arbetssökande på eget initiativ, arbetsprövning, träning i anslutning till arbetssökande och arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, som har inletts före ikraftträdandet, dock tidigast den 16 februari 2005, och som fortsätter efter att lagen trätt i kraft, tillämpas 6 kap. 3 a §, om den arbetssökande yrkar det skriftligt hos Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan. Avsikten är att lagen vad bestämmelserna om sysselsättningsplan beträffar skall tillämpas på en arbetssökande som har sagts upp eller som har sagt upp sig eller en arbetssökande vars anställningsförhållande för viss tid har upphört den 16 februari 2005 eller senare och för vilken har utarbetats en plan som motsvarar en sysselsättningsplan. Enligt förslaget skall 6 kap. 3 a § 1 mom. 1—4 punkten och 2 mom. i lagen tillämpas även på arbetssökande som har förlorat sitt arbete innan lagen trädde i kraft. Av ikraftträdandebestämmelsen följer att en arbetssökande, för vilken den 16 februari 2005 eller senare har utarbetats en plan som motsvarar en sysselsättningsplan och vars anställningsförhållande har upphört före lagens ikraftträdande enligt vad som anges i 6 kap. 3 a §, även skall kunna ha rätt till tillägg för sysselsättningsplan från och med ikraftträdandet. Tillägget för sysselsättningsplan skall då villkoren uppfylls beviljas antingen på tjänstens vägnar eller på skriftligt yrkande av arbetssökanden.

Folkpensionsanstalten skall den 1 juli 2005 justera beloppet av grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 1 § i lagen om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa till 2005 års nivå. Avsikten är att justeringen görs i samma förhållande som poängtalet för folkpensionsindex avviker från det poängtal för folkpensionsindex enligt vilket beloppen

har fastställts i lagen om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

1.5. Lag om finansiering av arbetslöshetsförmåner

4 §. Finansiering av inkomstrelaterad dagpenning. I paragrafen bestäms om finansiering av den inkomstrelaterade dagpenningen. Enligt paragrafens 4 mom. betalas för andra än i 2 mom. avsedda inkomstrelaterade dagpenningar som arbetslöshetsförsäkringsfondens andel till arbetslöshetskassan för varje inkomstrelaterad dagpenning skillnaden mellan den betalda inkomstrelaterade dagpenningen och beloppen enligt 1 och 3 mom. Arbetslöshetsförsäkringsfonden betalar till arbetslöshetskassan den andel av förtjänststödet, vilken enligt vad som bestäms inte ankommer på statens eller arbetslöshetskassans ansvar.

Eftersom arbetslöshetskassans andel av varje inkomstrelaterad dagpenning fastställs i procent, kommer arbetslöshetskassans andel av finansieringen att stiga i de situationer där den inkomstrelaterade dagpenningen innehåller tillägg för sysselsättningsplan. Därför föreslås att arbetslöshetskassans andel i dylika situationer räknas ut på basis av den dagpenning som personen skulle få utan förhöjning. När arbetslöshetsförsäkringsfondens andel räknas ut som skillnaden mellan den statsandel, som motsvarar den betalda inkomstrelaterade dagpenningen och grunddagpenningen, och arbetslöshetskassans andel, kvarstår förhöjningens andel att finansieras av fonden.

5 §. Finansiering av förtjänststöd. I paragrafen bestäms om finansieringen av förtjänststödet till personer som deltar i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning. Enligt 3 mom. skall arbetslöshetsförsäkringsfonden till arbetslöshetskassan som sin andel av varje förtjänststöd betala skillnaden mellan det betalda förtjänststödet och beloppen enligt 1 och 2 mom. Arbetslöshetsförsäkringsfonden betalar till arbetslöshetskassan den andel av förtjänststödet, vilken enligt vad som bestäms inte ankommer på staten eller arbetslöshetskassans ansvar.

Det föreslås att i 2 mom. görs motsvarande ändring som ändringen i 4 § om finansieringen av den inkomstrelaterade dagpenningen.

När arbetslöshetsförsäkringsfondens andel räknas ut som skillnad mellan den statsandel, som motsvarar den betalda inkomstrelaterade dagpenningen och grunddagpenningen, och arbetslöshetskassans andel, kvarstår förhöjningens andel att finansieras av fonden.

8 §. Finansieringen av grunddagpenningen, grundstödet, förhöjningsdelen och tillägget för sysselsättningsplan. Paragrafen avses innehålla bestämmelser om den andel av finansieringen av grunddagpenningar och grundstöd samt barnförhöjningarna i anslutning till dem som betalas av arbetslöshetsförsäkringsfonden. Till övriga delar finansieras utgifterna med den statsandel som betalas till Folkpensionsanstalten. Det föreslås att till paragrafen fogas en bestämmelse om att arbetslöshetsfonden till Folkpensionsanstalten betalar kostnaderna för förhöjningarna och tilläggen för sysselsättningsplan. Avsikten är att närmare bestämmelser om fastställandet och betalningen av förskotten på och den slutliga finansieringen av förhöjningar av grundskyddet och tillägg för sysselsättningsplan utfärdas genom förordning.

28 §. Ikraftträdande. I paragrafen bestäms om ikraftträdandet av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner. Lagen trädde i kraft den 1 september 1998. Lagen tillämpas på finansieringen av arbetslöshetsförmånerna och arbetslöshetsförsäkringspremierna från ingången av 1999.

Enligt 18 § 4 mom. i lagen fastställer social- och hälsovårdsministeriet årligen på förhand på ansökan av arbetslöshetsförsäkringsfonden beloppen av dels arbetsgivares, dels löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. I 18 § anges entydigt beloppen av de arbetslöshetsförsäkringspremier, som i praktiken betalas som en procentandel av löntagarens lön och arbetsgivarens lönebelopp, för år 1999. Med avseende på tiden efter 1999 har i lagen angetts grunderna för ändring av storleken av arbetslöshetsförsäkringspremien. Ändringarna i löntagares och arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie skall fastställas så att de fördelar sig jämnt mellan arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Enligt lagen kan premierna inte fastställas enligt prövning, liksom kostnaderna för tillägget för sysselsättningsplan

inte heller kan beaktas endast i arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Därför föreslås att genom lagändringen skall fastställas nya utgångsnivåer, i vilka beaktas de verkningar som nämnda tillägg har på arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Om beloppet av de arbetslöshetsförsäkringspremier som tillämpas år 2006 skall föreskrivas genom lag. Samtidigt avses dessa premier fungera som en ny utgångsnivå, varvid beloppen av arbetslöshetsförsäkringspremierna för de följande åren kan fastställas enligt de gällande bestämmelserna. Lagens 18 § 4 mom. kan inte iakttas vid fastställandet av arbetslöshetsförsäkringspremierna för 2006, eftersom nivån på arbetslöshetsförsäkringspremierna för 2006 skall fastställas genom lag. Därför föreslås att till 28 § 1 mom., som reglerar ikraftträdandet, skall fogas en bestämmelse om att 18 § 4 mom. inte skall tillämpas vid fastställandet av arbetslöshetsförsäkringspremierna för 2006 och att nivån på premierna 2006 sålunda inte skall fastställas på ansökan av arbetslöshetsförsäkringsfonden.

Ikraftträdande. I lagen föreslås en sedvanlig ikraftträdandebestämmelse enligt vilken lagen träder i kraft den 1 juli 2005.

1.6. Sjukförsäkringslagen

11 kap. **Beloppet av dagpenningförmånerna**

6 §. *Sjuk- och föräldradagpenning samt specialvårdspenning på grundval av en föregående förmån.* I paragrafen bestäms om fastställande av beloppet av sjuk- och föräldradagpenning eller specialvårdspenning då inträdet av rätten till sjuk- eller föräldradagpenning eller specialvårdspenning föregås av betalning av arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller av utbildningsstöd eller sysselsättningsstöd enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice. Det föreslås att 1 mom. 4 punkten ändras och att

till 1 mom. fogas en ny 5 punkt.

Det föreslås att dagpenningförmånen enligt sjukförsäkringslagen alltid skall fastställas på grundval av den inkomstrelaterade dagpenning eller grunddagpenning som bestäms enligt huvudregeln. I den gällande lagen föreskrivs att om sjukdagpenning, föräldradagpenning eller specialvårdspenning fastställs på grundval av en arbetslöshetsförmån, skall den förhöjda förtjänst delen enligt 6 kap. 2 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller det förhöjda beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen som enligt 6 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall betalas för tilläggsdagar inte beaktas vid uträkning av beloppet av den arbetslöshetsförmån eller det utbildningsstöd som utgör grund för en dagpenningförmån enligt sjukförsäkringslagen till den del dessa belopp överstiger den förtjänst del som bestäms enligt 6 kap. 2 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Det föreslås att i 11 kap. 6 § 1 mom. i sjukvårdslagen skall till följd av det föreslagna tillägget för sysselsättningsplan och den föreslagna grunddagpenningens förhöjningsdel bestämmas på motsvarande sätt att den inkomstrelaterade dagpenningens eller grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan liksom inte heller grunddagpenningens förhöjningsdel skall beaktas vid uträknandet av beloppet av den arbetslöshetsförmån eller det utbildningsstöd som utgör grund för dagpenningförmånen enligt sjukförsäkringslagen.

Ikraftträdande. I lagen föreslås en sedvanlig ikraftträdandebestämmelse enligt vilken lagen träder i kraft den 1 juli 2005.

2. **Ikraftträdande**

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2005.

Med stöd av vad som anförts ovan förelägs Riksdagen följande lagförslag:

Lagförslagen

1.

Lag**om ändring av arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 9 kap. 3 § 1 mom. samt
fogas till 7 kap. en ny 12 § samt till 9 kap. nya 3 a och 3 b § som följer:

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

12 §

Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 §, kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i uppgörandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002), i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt planen, eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i arbetsintervjuer eller omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst tio arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst tjugo arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Arbetstagaren skall innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del

av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

9 kap

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 §, skall arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen samt om den arbetskraftsservice som arbetskraftsbyrån erbjuder. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, skall konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. I lagen om offentlig arbetskraftsservice finns bestämmelser om arbetskraftsmyndigheternas uppgift att kartlägga behövliga arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare.

3 a §

Arbetsgivarens meddelande till Arbetskraftsbyrån

En arbetsgivare som av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker säger upp en arbetstagare som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare, är skyldig att utan dröjsmål meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägningen. Samma skyldighet har en arbetsgivare till vilken arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid utan avbrott i minst tre år eller i anställningsförhållande för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Arbetsgivaren skall, med arbetstagarens samtycke, till meddelandet enligt 1 mom.

foga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

3 b §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om arbetstagarens rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice samt till tillägg för sysselsättningsplan enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002).

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

2.

Lag**om ändring av lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 2 § 2 mom., 7, 7 a och 7 b §, 8 § 1—3 mom. och 5 mom., 14 § 1 mom., 15 a § 1 mom. och 16 § 1 mom.,

sådana de lyder, 2 § 2 mom. och 7 b § i lag 236/1993, 7 § delvis ändrad i lag 906/1996, 7 a § i lagarna 724/1988 och 723/1997 samt i nämnda lag 906/1996, 8 § 1—3 mom. och 5 mom. och 15 a § 1 mom. i nämnda lag 906/1996, 14 § 1 mom. i lag 139/2005 och 16 § 1 mom. i lag 614/1996, samt

fogas till 6 b §, sådan den lyder i nämnda lagar 724/1988 och 723/1997, ett nytt 3 mom., varvid nuvarande 3 och 4 mom. blir 4 och 5 mom., och till lagen nya 7 c och 7 d §, som följer:

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag, med undantag för 6 b § 3 mom., 7 d § 3 mom., 8 och 15 a §, tillämpas på i 6 § 3 b-punkten avsedda uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed även i företag, vars personal i anställningsförhållande normalt uppgår till färre än 30 men minst 20 personer, om arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare.

6 b §

Personal- och utbildningsplaner

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker skall i personal- och utbildningsplanen göras behövliga ändringar i samband med samarbetsförfarandet vid uppsägningarna.

7 §

Samarbetsförfarande

Innan en arbetsgivare avgör ett i 6 § avsett ärende skall han förhandla om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna med de arbetstagare och funktionärer eller företrädare för personalen, vilka ärendet berör.

Ett ärende som berör en viss arbetstagare eller funktionär behandlas i första hand av arbetsgivaren och denna person tillsammans. Då arbetsgivaren eller arbetstagaren eller funktionären i ett ärende som berör honom så yrkar, skall om saken förhandlas även mellan arbetsgivaren och vederbörande företrädare för personalen.

Då ett ärende som hör till området för samarbetsförfarandet allmänt gäller arbetstagarna eller funktionärerna vid en viss verksamhetsenhet eller arbetsavdelning i företaget, behandlas ärendet med vederbörande företrädare för personalen. Gäller ett sådant ärende flera än en personalgrupp, skall den i 1 mom. avsedda förhandlingen anordnas vid ett gemensamt möte, i vilket en företrädare för envar personalgrupp deltar. Något sådant möte anordnas dock inte, då ärendet behandlas i en delegation som avses i 4 §.

Förutom vad som föreskrivs ovan i denna paragraf hör det till samarbetsförfarandet att

1) i 6 § 10 punkten avsedda arbetsreglementen och därmed jämförbara andra bestämmelser skall iakttas först då överenskommelse om det träffats i ett samarbetsförfarande enligt denna lag,

2) åtgärder beträffande i 6 § 12 punkten avsedd samarbetsutbildnings innehåll och omfattning vidtas i enlighet med vad som överenskommit om det i ett samarbetsförfarande enligt denna lag, samt att

3) beslut i ovan i 6 § 14 punkten avsedda ärenden inom området för socialverksamheten, såvitt överenskommelse om dess innehåll inte träffas, fattas i enlighet med vad företrädarna för personalen eller, då beslutet gäller endast en personalgrupp, företrädarna för denna beslutar i ärendet.

I samband med ett samarbetsförfarande har den delegation som avses i 4 § och ett gemensamt möte som avses i 7 § 3 mom. samt företrädare för personalen rätt att som sakkunnig höra en person som arbetar inom verksamhetsenheten i fråga och få uppgifter även av andra sakkunniga i företaget, om detta i övrigt är möjligt. Företrädare för personalen har, om så har avtalats med arbetsgivaren, samma rätt när de förbereder sig för ett gemensamt möte som avses i 7 § 3 mom. eller ett möte för den delegation som avses i 4 §. Sådana sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för bortfall av förvärvsinkomst enligt 13 §.

7 a §

Förhandlingsframställning

I ärenden som avses i 6 § 1—5 punkten skall arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning minst tre dagar innan förhandlingarna inleds, om inte något annat avtalas.

Om en åtgärd som avses i 6 § 1—5 punkten och som skall behandlas i samarbetsförfarande uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall arbetsgivaren göra förhandlingsframställningen minst fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Av framställningen skall framgå dels tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna, dels vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna.

Då en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som nämns i 6 § 1—5 punkten, skall arbetsgivaren göra en förhandlingsframställning enligt 1—3 mom. eller lämna ett skriftligt meddelande om varför samarbetsförfarande inte anses nödvändigt.

I ärenden som avses i 6 a § skall förhandlingsframställning göras inom en vecka efter överlåtelsen, delningen eller fusioneringen, om inte förhandlingar har inletts före det. I fråga om förhandlingsframställning och inledande av förhandlingar gäller i övrigt vad som föreskrivs i 1—3 mom.

7 b §

Uppgifter som arbetsgivaren skall lämna

Arbetsgivaren skall innan samarbetsförfarande inleds lämna de berörda arbetstagarna eller funktionärerna samt de berörda företrädarna för personalen de uppgifter som behövs med avseende på de ärenden som behandlas vid förhandlingarna.

Arbetsgivaren skall, om en minskning av arbetskraften övervägs, lämna de företrädare för personalen som saken gäller de uppgifter som behövs för behandlingen av de planerade åtgärderna, såsom uppgifter om grunderna för åtgärderna, en uppskattning av antalet arbetstagare och funktionärer i olika grupper som skall sägas upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, en uppskattning av den tid inom vilken avsikten är att genomföra de planerade minskningarna, samt uppgifter om de principer enligt vilka de arbetstagare som berörs av åtgärderna utses. Uppgifterna skall lämnas skriftligt när arbetsgivaren överväger att av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker säga upp minst tio arbetstagare eller funktionärer eller att permittera dem för mera än 90 dagar eller att överföra dem till anställning på deltid.

De uppgifter som avses i 1 och 2 mom. skall fogas till förhandlingsframställningen eller lämnas separat innan förhandlingarna inleds.

7 c §

Meddelande till Arbetskraftsbyrån

Föreslår arbetsgivaren att det i ett samarbetsförfarande skall behandlas åtgärder som gäller minskning av arbetskraften, skall förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av den skriftligt meddelas Arbetskraftsbyrån för kännedom då samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har lämnats tidigare i något annat sammanhang.

7 d §

Handlingsplan och handlingsprinciper

Sedan arbetsgivaren gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare eller funktionärer av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds ge arbetstagarnas eller funktionärernas företrädare en framställning om en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga Arbetskraftsservice som stöder sysselsättandet.

Av handlingsplanen, som skall uppgöras med hänsyn till vad som föreskrivits eller vad som avtalats genom kollektivavtal i fråga om minskande av arbetskraften, skall framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandena vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) samt vid främjande av arbetsökande och utbildning. Förhandlingar om handlingsplanen förs med företrädarna för personalen utan hinder av den tidsfrist på sju dagar som anges i 8 § 3 mom.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare skall arbetsgivaren i samarbetsförfarandet föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller

utbildning, dels för stödande av arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskraftsservice.

Bestämmelser om arbetstagarnas rätt till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden finns i 7 kap. 12 § i Arbetsavtalslagen.

8 §

Förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande

Har inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommit överens om ett annat förfaringsätt eller följer inte något annat av 2 och 3 mom., anses arbetsgivaren ha fullgjort förhandlingsskyldigheten enligt 7 § när ärendet har behandlats på det sätt som föreskrivs i 7, 7 b och 7 d § eller i den delegation som avses i 4 §. Arbetsgivaren får börja fullfölja ärenden om vilka det fortfarande råder olika mening, sedan han underrättat dem som deltagit i samarbetsförfarandet om de åtgärder om vilka beslut har fattats i saken.

Om en åtgärd som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 6 § 1—5 punkten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän

1) man i syfte att nå ett avtal först har diskuterat grunderna för åtgärderna och verkningarna av dem och därefter separat alternativa möjligheter att begränsa den krets av personer som omfattas av minskningen samt att lindra följderna av minskningen, och det har gått minst sju dagar från det att förhandlingarna inleddes, eller

2) man vid samarbetsförhandlingarna har kommit överens om uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till arbete på deltid eller om fullgörande av förhandlingsskyldigheten.

Om en åtgärd enligt 2 mom. uppenbart leder till att minst tio arbetstagare eller funktionärer sägs upp, permitteras för mer än 90 dagar eller överförs till anställning på deltid, är förhandlingstiden dock minst sex veckor från det att förhandlingarna inleddes och behandlingen av alternativen kan börja tidigast sju dagar efter det att grunderna och verk-

ningarna behandlats, om inte något annat överenskomms.

Bestämmelserna i 2 och 3 mom. tillämpas inte när företaget är i likvidation eller konkurs. När företaget är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993), är förhandlingstiden sju dagar från det att förhandlingarna inleddes.

14 §

Rätt att ingå avtal

Arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet kan genom avtal avvika från vad som i 3 och 4 § bestäms om samarbetsparter, i 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförfarandet, i 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse, delning eller fusionering av en rörelse, i 6 b § om personal- och utbildningsplaner, i 7 § om samarbetsförfarandet, i 7 a § om förhandlingsframställning, i 7 b § om uppgifter som arbetsgivaren skall lämna, i 7 d § om handlingsplan och handlingsprinciper, i 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande, i 8 a § om anteckning om förhandlingar, i 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, i 11 b—11 e § om koncernsamarbete samt i 13 § om befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

15 a §

Gottgörelse

Har en fråga som avses i 6 § 1—5 punkten uppsåtligen eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 7 § 1—3 mom., 7 a §, 7 b § 3 mom. eller 8 § har iakttagits, och har en arbetstagar- eller funktionär av orsaker som sammanhänger med avgörandet överförs till anställning på deltid, permitterats eller sagts upp, har arbetstagar- eller funktionären rätt att få högst 20 månaders lön som gottgörelse av arbetsgivaren.

16 §

Straffstadganden

En person som hör till ledningen för en koncern, en arbetsgivare eller en företrädare för dessa som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta 7 §, 7 b § 1 och 2 mom., 9, 11 eller 11 d § eller vad som föreskrivs i 13 § om annat än betalningsskyldighet eller som väsentligen underlåter att iaktta vad som i ett sådant avtal som avses i 11 c § 1 eller 3 mom. har överenskommits, skall för *brott mot samarbetskyldighet* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

3.

Lag**om ändring av lagen om offentlig arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 3 kap. 8 § 1 mom., 5 kap. 4 § 2 mom. och 5 §, 9 kap. 2 § 2 mom. och 7 § 1 och 2 mom., 12 kap. 3 § 2 mom. och rubriken för 13 kap. 3 § och 1 mom.,
av dem 9 kap. 2 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1369/2003 och 7 § 1 och 2 mom. sådana de lyder i lag 944/2003, samt
fogas till lagen ett nytt 5 a kap. som följer:

3 kap.

Grunder för arbetskraftsbyråns service

8 §

Information till arbetssökande

En arbetssökande skall i samband med att han eller hon registreras som arbetssökande eller omedelbart därefter informeras om den service som står till buds vid arbetskraftsbyrån och om hans eller hennes skyldighet att hålla arbetsansökan i kraft enligt 6 § 2 mom. samt om omställningsskydd och sysselsättningsplan enligt 5 a kap.

man har utarbetat en specificerad jobbsökarplan, en aktiveringsplan eller en sysselsättningsplan enligt 5 a kap. 1 § 2 mom. och som har varit arbetslös minst fem månader utan avbrott, är skyldig att följa planen till den del man i den har kommit överens om det som avses i 2 § 2 mom. En arbetslös arbetssökande är härvid dessutom skyldig att på det sätt som avtalats i jobbsökarplanen eller sysselsättningsplanen på bestämda tider meddela hur han eller hon har följt planen. Om arbetskraftsbyrån förutsätter någon annan redogörelse för hur planen har följts, skall detta skrivas in i jobbsökarplanen eller sysselsättningsplanen.

5 kap.

Jobbsökarplan

4 §

Samarbetskyldighet för arbetslösa arbetssökande

En arbetslös arbetssökande med vilken

5 §

Samarbetskyldighetens giltighet

Samarbetskyldigheten enligt 4 § 2 mom. i anslutning till specificerad jobbsökarplan och sysselsättningsplan gäller under den tid personen är arbetslös arbetssökande. Samarbetskyldigheten upphör när personen uppfyller det arbetsvillkor som förutsätts för arbetslöshetsdagpenning.

5 a kap.

**Omställningsskydd och därmed förknippad
sysselsättningsplan**

1 §

Omställningsskydd

Med omställningsskydd avses i denna lag en åtgärdsmodell avsedd att så snabbt som möjligt finna ny sysselsättning för en uppsagd eller av arbetslöshet hotad arbetstagare.

Omställningsskyddet består av en individuell plan (*sysselsättningsplan*), av de tjänster och åtgärder enligt denna lag som enligt avtal skall ingå i planen samt av eventuella andra tjänster och åtgärder som utvecklar yrkesfärdigheterna.

Om särskilda förmåner i samband med omställningsskyddet finns bestämmelser i 9 kap. 2 § samt i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

2 §

Rätt till sysselsättningsplan

Rätt till ett sysselsättningsplan har en arbetssökande som arbetsgivaren har sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och som före uppsägningstidens slut skulle ha en arbetshistoria om minst tre år hos samma eller olika arbetsgivare. Rätt till en sysselsättningsplan har dessutom en arbetssökande som när arbetsförhållandet upphör har stått i arbetsförhållande för viss tid till samma arbetsgivare utan avbrott i minst tre år eller i arbetsförhållanden för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Med en person som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker jämställs en arbetssökande som har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar.

Sysselsättningsplanen skall utarbetas utan dröjsmål när en till sysselsättningsplan berättigad arbetssökande det begär. Arbetssökanden har inte rätt till en sysselsättningsplan om begäran framställs senare än 30 dagar ef-

ter det arbetsförhållandet upphörde, om det inte är oskäligt att rätten förvägras.

Arbetssökandens tid i arbete beaktas enligt det meddelande som arbetsgivaren ger med stöd av 9 kap. 3 a §. Tiden i arbete för en arbetssökande som avses ovan i 2 mom. beaktas dock enligt en tillförlitlig utredning som arbetssökanden har företett.

3 §

Utarbetande av sysselsättningsplan

Sysselsättningsplanen utarbetas av Arbetskraftsbyrån tillsammans med den till planen berättigade arbetssökanden. Med arbetssökandens samtycke kan arbetsgivaren delta i utarbetandet av sysselsättningsplanen.

Sysselsättningsplanen undertecknas av dem som deltagit i utarbetandet av planen.

4 §

Sysselsättningsplanens innehåll

I sysselsättningsplanen utreds arbetssökandens möjligheter till sysselsättning och utbildning samt hans eller hennes förutsättningar och ambitioner. I planen överenskoms om arbetssökande på eget initiativ och stöd för detta. I fråga om sysselsättningsplanens innehåll gäller dessutom i tillämpliga delar vad som i 5 kap. 2 § 1 mom. föreskrivs om jobsökarplanens innehåll.

I sysselsättningsplanen kan överenskommast om personallösningar enligt 4 kap. 6 § eller om andra för arbetsgivaren avgiftsbelagda tjänster endast efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Med avvikelse från 2 mom. kan Arbetskraftsbyrån besluta att arbetsgivaren helt eller delvis skall finansiera avgiftsbelagd omplaceringsträning i form av gruppträning. Arbetskraftsbyrån skall ge ett skriftligt beslut i saken. Arbetsgivaren kan åläggas ett finansieringsansvar under förutsättning att

1) träningen är nödvändig för att deltagarna skall kunna sysselsättas,

2) träningen har överenskommits i varje deltagares sysselsättningsplan,

3) träningen genomförs innan arbetsförhållandet upphör, och

4) finansieringsansvaret inte kan anses vara oskäligt med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska situation.

5 §

Sysselsättningsplanens giltighet

Sysselsättningsplanen är i kraft så länge personen i fråga är arbetssökande. Arbetskraftsbyrån och arbetssökanden justerar och kompletterar sysselsättningsplanen vid behov.

Sysselsättningsplanen upphör när personen i fråga det begär eller när han eller hon på nytt uppfyller förutsättningarna för utarbetande av en sysselsättningsplan enligt 2 § 1 och 2 mom. Sysselsättningsplanen upphör också när arbetssökandens rätt till arbetslöshetsdagpenning upphör för att maximitiden har gått ut.

6 §

Sysselsättningsplan i förhållande till jobbsökarplan

En sysselsättningsplan ersätter en jobbsökarplan.

Sysselsättningsplanen skall justeras med iakttagande av bestämmelserna om specificerad jobbsökarplan om arbetssökandens arbetslöshet har varat så lång tid som anges i 5 kap. 1 § 1 mom.

7 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet skall arbetskraftsbyrån

1) när uppsägningsförfarandet har inletts, i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare kartlägga vilka tjänster enligt denna lag som behövs,

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som finns att tillgå samt för den offentliga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en åtgärdsplan enligt 7 d § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag,

3) reservera tillräckliga resurser och bereda sig på behövliga åtgärder efter att av arbetsgivaren ha fått ett meddelande enligt 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen, och

4) i enlighet med denna lag för dem som registreras som arbetslösa arbetssökande utarbeta en sysselsättningsplan och sträva efter att utan dröjsmål erbjuda de tjänster och åtgärder som överenskommit i den.

Arbetskrafts- och näringscentralens uppgift är att informera och bistå i enlighet med 1 mom. 2 punkten.

9 kap.

Andra stöd, understöd och förmåner

2 §

Utbildningsstöd

Grundstödet fulla belopp är lika stort som grunddagpenningen enligt 6 kap. 1 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, grunddagpenningen förhöjd med förhöjningsdel eller grunddagpenningen förhöjd med tillägg för sysselsättningsplan, enligt vad som föreskrivs i 6 kap. 1 § 1 mom., 3, 3 a och 11 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Det fulla förtjänststödet består av en grunddel och en förtjänstdel eller en grunddel och tillägg för sysselsättningsplan enligt vad som i 6 kap. 1 § 2 mom., 2, 3, 3 a, 4, 5, 10 och 11 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om inkomstrelaterad dagpenning. I fråga om utbildningsstödet tillämpas dock inte vad som i 6 kap. 3 § 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om maximal varaktighet för den förhöjda förtjänstdelen och för grunddagpenningens förhöjningsdel. Förhöjt utbildningsstöd betalas i enlighet med 6 kap. 1 § 1 mom. och 2 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa även till sådana studerande som för 150 dagar har fått grunddagpenningens förhöjningsdel och den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel enligt nämnda lag.

7 §

Finansiering av studiesociala förmåner

Grundstödet och den därtill anslutna barnförhöjningen finansieras av statens medel och intäkter av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Grundstödet förhöjningsdelar enligt 6 kap. 1 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och tilläggen för sysselsättningsplan finansieras med intäkter av arbetslöshetsförsäkringspremier. Ersättningarna för uppehälle finansieras av statens medel. Bestämmelser om finansieringen av löntagares förtjänststöd finns i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) och om finansiering av företagares förtjänststöd i lagen om arbetslöshetskassor.

Staten skall månatligen till Folkpensionsanstalten betala förskott för förmånerna så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att staten skall betala det året och att förskottet räcker till för att täcka utgifterna under varje månad. Arbetslöshetsförsäkringsfonden skall till Folkpensionsanstalten betala förskott för förmånerna så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att arbetslöshetsförsäkringsfondens skall betala det året och att förskotten räcker till för att täcka utgifterna under varje månad. Genom förordning av statsrådet bestäms närmare om fastställandet och betalningen av förskott och slutlig finansiering till Folkpensionsanstalten. De förvaltningskostnader som Folkpensionsanstalten förorsakas av uppgifter som har samband med de studiesociala förmånerna skall räknas till anstaltens förvaltningskostnader.

12 kap.

Bestämmelser om verkställighet av stöd, understöd och förmåner

3 §

Beviljande och utbetalning av utbildningsstöd och ersättning för uppehälle

Innan Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan fattar beslut i ett ärende som gäller utbildningsstöd skall den inhämta Arbetskraftsbyråns anmälan om inledande av utbildning samt om utbildningen enligt överenskommelse ingår i en sysselsättningsplan eller i en plan som avses i 6 mom. i ikraftträdelsebestämmelsen i lagen om lagen om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa (/2005) och som motsvarar en sysselsättningsplan. Är det fråga om beviljande eller förvägrande av förtjänststödet förtjänststöd med stöd av 9 kap. 6 § 1 mom. 3 punkten eller 2 mom. i nämnda paragraf, skall arbetslöshetskassan innan ärendet avgörs inhämta Arbetskraftsbyråns anmälan om att villkoret uppfyllts.

13 kap.

Sökande av ändring

3 §

Sökande av ändring i beslut om att inte tillhandahålla tjänster för arbetsgivarkunder och i beslut om arbetsgivarens finansieringsansvar

Ändring i ett sådant beslut av en Arbetskraftsbyrå som avses i 4 kap. 7 § 3 mom. och i 5 a kap. 4 § 3 mom. får sökas genom besvär på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Beräkningen av den tidsfrist på 30 dagar som avses i 5 a kap. 2 § 3 mom. börjar när lagen träder i kraft, om den berörda personens arbetsförhållande har upphört innan lagen trädde i kraft men tidigast den 16 februari 2005. Om personen har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker förutsätts dessutom att uppsägningen har verkställts tidigast den 16 februari 2005.

Lagens 9 kap. 2 § 2 mom. tillämpas på tjänstens vägnar på utbildningsstöd förhöjt med tillägg för sysselsättningsplan, om utbildningen inleds efter det lagen trätt i kraft. På utbildning som har inletts före lagens

ikraftträdande, dock tidigast den 16 februari 2005, och som fortgår efter det lagen trätt i kraft, tillämpas 9 kap. 2 § 2 mom. på utbildningsstöd förhöjt med tillägg för sysselsättningsplan, om studeranden det begär skriftli-

gen av folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

4.

Lag**om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 30 december 2002 om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 1 kap. 3 § 1 mom., 2 kap. 1 § 3 mom., rubriken för 2 kap. 18 § 1 och 2 mom. och 20 §, 3 kap. 4 § 1 mom., 4 kap. 5 § 3 mom., 6 kap. 1 § 1 och 2 mom., 2 §, rubriken för 3 §, 3 § 1 mom. det inledande stycket och 3 § 3 mom. och 11 § 1 mom., 9 kap. 1 § 1 mom., 10 kap. 5 §, 11 kap. 4 § 1 mom. och 14 kap. 3 § 2 mom.,

av dem 6 kap. 11 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1330/2004, 10 kap. 5 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 582/2003 och 14 kap. 3 § 2 mom. sådant det lyder i lag 945/2003, samt

fogas till 1 kap. 5 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 970/2003, en ny 10 a-punkt, till 6 kap. 3 § ett nytt 4 mom. och till kap. en ny 3 a § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Förmånstagarens allmänna rättigheter och skyldigheter

En arbetssökande har rätt till en jobsökarplan och en sysselsättningsplan på det sätt som bestäms i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002).

5 §

Definitioner

I denna lag avses med

10 a) sysselsättningsplan en plan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice som utarbetats för att utreda en arbetssökandes möjligheter till sysselsättning och utbildning samt hans eller hennes förutsättningar och ambitioner,

2 kap.

Arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

1 §

Arbetslös arbetssökande

En arbetssökande anses söka heltidsarbete, om syftet med arbetsansökan och en eventuell jobsökarplan eller sysselsättningsplan är sysselsättning i heltidsarbete.

18 §

Vägran att delta i utarbetandet av en jobsökarplan eller en sysselsättningsplan eller i en arbetskraftspolitisk åtgärd

En arbetssökande som vägrar delta i utarbetandet av en jobsökarplan eller som vägrar att delta i sådan justering av sysselsättningsplanen som avses i 5 a kap. 6 § 2 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice är inte berättigad till arbetslöshetsförmåner under 60 dagar från vägran.

En arbetssökande som utan i 4 mom. avsedd eller därmed jämförbar giltig orsak vägrar att delta i arbetsprövning, arbetslivsträning eller någon annan med dessa jämförbar sysselsättningsfrämjande åtgärd som måste anses skälig och som Arbetskraftsbyrån erbjuder och som ingår i jobbsökarplanen eller sysselsättningsplanen, har inte rätt till arbetslöshetsförmåner under 60 dagar från vägran.

20 §

Följande av jobbsökarplanen och sysselsättningsplanen

En arbetssökande som efter att fem månader i en följd ha varit arbetslös arbetssökande, utan giltig orsak genom eget förfarande väsentligen försummar att följa sin individuella jobbsökarplan eller sysselsättningsplan, är inte berättigad till arbetslöshetsförmåner under 60 dagar. Tiden räknas från den dag då Arbetskraftsmyndigheten har konstaterat försummelsen.

En arbetssökande har giltig orsak att inte följa sin jobbsökarplan eller sysselsättningsplan till den del han eller hon med stöd av 12—19 § skulle ha rätt att vägra ta emot motsvarande arbete, utbildning eller sysselsättningsfrämjande åtgärder som Arbetskraftsmyndigheten erbjuder.

3 kap.

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §

Hindrande sociala förmåner

För en och samma tid kan betalas endast en arbetslöshetsförmån enligt denna lag. Förhöjd förtjänstdel och grunddagpenningens förhöjningsdel enligt 6 kap. 3 § betalas inte för den tid som den arbetssökande betalas tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 3 a §. Grunddagpenning betalas inte för den

tid som den arbetssökande betalas inkomstrelaterad dagpenning.

4 kap.

Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner

5 §

Förmånsbelopp

Summan av den jämkade inkomstrelaterade dagpenningen jämte eventuella barnförhöjningar kan tillsammans med arbetsinkomsten vara högst lika stor som den lön som ligger till grund för dagpenningen, om personen i fråga har rätt till förhöjd förtjänstdel enligt 6 kap. 3 § eller tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 3 a § för jämkningsperioden, dock minst lika mycket som personen skulle ha rätt att få i grunddagpenning utan de förhöjningar av grunddagpenningen som föreskrivs i 6 kap. 1 § 1 mom.

6 kap.

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

1 §

Arbetslöshetsdagpenningens belopp

Grunddagpenningen är 22,22 euro per dag. Grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan är 3,82 euro per dag. Förhöjningsdelen betalas om villkoren i 3 § uppfylls och tillägget för sysselsättningsplan betalas om villkoren i 3 a § uppfylls.

Den inkomstrelaterade dagpenningen består av en grunddel, som är lika stor som grunddagpenningen, och en förtjänstdel. Förhöjd förtjänstdel betalas om villkoren i 3 § uppfylls och tillägg för sysselsättningsplan betalas om villkoren i 3 a § uppfylls.

2 §

Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel, förhöjda förtjänstdel och tillägg för sysselsättningsplan

Förtjänstdelen utgör 45 procent av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är förtjänstdelen i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 20 procent. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är högst 90 procent av den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning.

När inkomstrelaterad dagpenning enligt 3 § betalas utgör den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel 55 procent av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är förtjänstdelen i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 32,5 procent. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är då högst lika stort som den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning.

När inkomstrelaterad dagpenning enligt 3 a § betalas utgör den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan 65 procent av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är tillägget för sysselsättningsplan i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 37,5 procent. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är då högst lika stort som den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning.

Vid omvandling av den per månad beräknade lönen till dagslön eller tvärtom anses månaden omfatta 21,5 arbetsdagar.

3 §

Förutsättningarna för förhöjd förtjänstdel och grunddagpenningens förhöjningsdel

Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel betalas förhöjd enligt 2 § 2 mom. till en arbetssökande som

— — — — —
Förhöjd förtjänstdel och grunddagpenningens förhöjningsdel betalas för sammanlagt högst 150 dagar. Om uppsägningsgrunden har bestritts, beviljas inte inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning eller betalas inte förhöjd innan ett slutligt avgörande i ärendet har fattats.

Grunddagpenningens förhöjningsdel betalas till en arbetssökande som uppfyller villkoren i 1 mom. 1 och 3 punkten.

3 a §

Förutsättningar för tillägg för sysselsättningsplan

Den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan enligt 2 § 3 mom. betalas till en arbetssökande för vilken en sysselsättningsplan har utarbetats och som

1) har förlorat sitt arbete till följd av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen, av motsvarande orsaker enligt sjömanslagen eller av motsvarande orsaker som beror på en offentlig sammanslutnings verksamhet och som före uppsägningstidens utgång har varit minst tre år i arbete på det sätt som avses i 11 § 1 mom., eller

2) när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid utan avbrott i minst tre år eller i anställningsförhållanden för viss tid till samma arbetsgivare i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna, och dessutom

3) innan han eller hon förlorade sitt arbete har varit försäkrad på det sätt som förutsätts i 5 kap. 2 §, och

4) har uppfyllt arbetsvillkoret enligt 5 kap. 3 §.

En person anses ha förlorat sitt arbete av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker på det sätt som avses i 1 mom. 1 punkten

även när han eller hon har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen sedan en permittering utan avbrott har varat minst 200 dagar.

Den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan, grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan och utbildningsstödets tillägg för sysselsättningsplan betalas under tiden för i sysselsättningsplanen antecknad träning i anslutning till arbetssökande, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning enligt 6 kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice och arbetsprövning enligt 8 kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice samt arbetssökande på eget initiativ efter att anställningsförhållande upphört på det sätt som särskilt bestäms i lag för högst 185 dagar om inte något annat bestäms i denna eller någon annan lag. Under tiden för arbetssökande på eget initiativ enligt sysselsättningsplanen betalas tillägg för sysselsättningsplan för sammanlagt 20 dagar. Tillägg för sysselsättningsplan betalas utan hinder av maximitiden 20 dagar under en tid för arbetssökande på eget initiativ som omfattar högst sju kalenderdagar mellan i sysselsättningsplanen antecknad träning i anslutning till arbetssökande, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning och arbetsprövning. Om uppsägningsgrunden har bestritts, beviljas inte inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning eller betalas inte förhöjd med tillägg för sysselsättningsplan innan ett slutligt avgörande i ärendet har fattats.

De maximitider som nämns i 3 mom. börjar räknas från början när en ny sysselsättningsplan utarbetas för den arbetssökande och den arbetssökandes anställningsförhållande har upphört av en orsak som nämns i 1 mom. 1 punkten eller den arbetssökande på nytt har uppfyllt villkoret enligt 1 mom. 2 punkten.

Grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan betalas till en arbetssökande för vilken har utarbetats en sysselsättningsplan och som uppfyller villkoren i 1 mom. 1 eller 2 punkten samt 4 punkten.

Tillägg för sysselsättningsplan betalas inte om den arbetssökande har rätt till tilläggsdagar enligt 6 kap. 9 §.

11 §

Beaktande av tid i arbete

När tiden i arbete enligt 3, 3 a, 9 och 10 § beräknas, beaktas sådant arbete som definieras enligt de bestämmelser som gällde den 31 december 2004 och som förutsätts för grundpension enligt 8 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare och för annan därmed jämförbar pension som grundar sig på anställnings- eller tjänsteförhållande. När tiden i arbete beräknas beaktas arbete som personen i fråga har utfört efter att ha fyllt 18 år.

9 kap.

Arbetsmarknadsstödet belopp och varaktighet

1 §

Arbetsmarknadsstödet belopp

Arbetsmarknadsstödet fulla belopp är lika stort som den grunddagpenning som avses i 6 kap. 1 § 1 mom. utan förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan.

10 kap.

Bestämmelser om utbildningsdagpenning

5 §

Utbildningsdagpenningens belopp

En studerande har rätt till utbildningsdagpenning för utbildningstiden. I utbildningsdagpenning betalas den arbetslöshetsförmån enligt denna lag som berörs av de bestämmelser som skulle tillämpas på personen i fråga om han eller hon vore arbetslös. På utbildningsdagpenning tillämpas likväl inte 6 kap. 3 a §.

På utbildningsdagpenning tillämpas inte 6 kap. 3 § 3 mom. och inte heller 9 kap. 3, 4 och 6 §. Utbildningsdagpenning betalas förhöjd i enlighet med 6 kap. 1 § 1 mom. eller 2 § 2 mom. även till en sådan person som har

fått grunddagpenningens förhöjningsdel eller den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel för sammanlagt 150 dagar.

11 kap.

Bestämmelser om verkställighet

4 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen ger ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om de förutsättningar som anges i 2 kap., 7 kap. 3—7 §, 8 kap. och 9 kap. 7 § 2 och 3 mom. samt 5 a kap. 2 § 1—3 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice. I det arbetskraftspolitiska utlåtandet skall konstateras att en sysselsättningsplan utarbetats, tidpunkten då sysselsättningsplanen inleds, att en åtgärd ingår i sysselsättningsplanen samt andra omständigheter som är nödvändiga för att tillägg för sysselsättningsplan skall betalas.

14 kap.

Särskilda bestämmelser

3 §

Finansieringen av förmånerna

Grunddagpenningen och den därtill anslutna barnförhöjningen betalas av statens medel och intäkter av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 1 § 1 mom. finansieras med intäkter av arbetslöshetsförsäkringspremien. Arbetsmarknadsstödet samt ersättning för uppehälle enligt 7 kap. 8 § i denna lag och enligt 10 kap. 3 § 3 mom. lagen om offentlig arbetskraftsservice betalas av statens medel. Staten skall månatligen till Folkpensionsanstalten betala förskott för grunddagpenningen, arbetsmarknadsstödet och ersättningar för uppehälle så att förskottens belopp

motsvarar det belopp som det beräknas att staten skall betala det året och att förskottet räcker till för att täcka utgifterna under varje månad. Arbetslöshetsförsäkringsfonden skall betala förskott till Folkpensionsanstalten för förhöjningsdelarna och tilläggen för sysselsättningsplan så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att arbetslöshetsförsäkringsfonden skall betala det året och att förskottet räcker till för att täcka utgifterna under varje månad. De förvaltningskostnader som Folkpensionsanstalten förorsakas av verksamhet enligt denna lag skall räknas till anstaltens förvaltningskostnader.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Beloppen av grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan i 6 kap. 1 § 1 mom. motsvarar det poängtal för folkpensionsindex enligt vilket beloppet av de folkpensioner som betalats ut i januari 2001 har beräknats.

Lagens 6 kap. 3 § 4 mom. tillämpas på en arbetssökande vars anställningsförhållande har upphört efter ikraftträdandet, dock så att 6 kap. 3 § 4 mom. inte tillämpas om avgångsbidrag har beviljats eller beviljas på grundval av ett sådant tidigare anställnings- eller tjänsteförhållande som har upphört under fem år räknat bakåt från upphörandet av det anställningsförhållande på grundval av vilket arbetslöshetsförmån söks.

Utbildningsdagpenning som beviljas för utbildning som börjar efter ikraftträdandet bestäms på det sätt som föreskrivs i 6 kap. 3 § 4 mom.

Lagens 6 kap. 3 a § tillämpas på tjänstens vägnar på en arbetssökande som efter ikraftträdandet inleder arbetssökande på eget initiativ, arbetsprövning, träning i anslutning till arbetssökande eller arbetskraftspolitisk vuxenutbildning. På arbetssökande på eget initiativ, arbetsprövning, träning i anslutning till arbetssökande och arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, som har inletts före ikraftträdandet, dock tidigast den 16 februari 2005, och som fortsätter efter att lagen trätt i kraft, tillämpas 6 kap. 3 a §, om den arbetssökande yrkar det skriftligt hos Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan.

Vad bestämmelserna om sysselsättningsplan beträffar tillämpas lagen på en arbetssökande som har sagts upp eller som har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 6 kap. 3 a § 2 mom. eller vars visstidsanställning har upphört den 16 februari 2005 eller därefter och för vilken ett program som motsvarar en sysselsättningsplan har utarbetats.

Lagens 6 kap. 3 a § 1 mom. 1—4 punkten och 2 mom. tillämpas också på en arbetssökande som har förlorat sitt arbete före ikraftträdandet.

Utan hinder av vad som i 14 kap. 1 § i la-

gen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om justering av beloppen, justerar Folkpensionsanstalten den 1 juli 2005 beloppet av grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 1 § i denna lag till 2005 års nivå i samma förhållande som poängtalet för folkpensionsindex avviker från det poängtal för folkpensionsindex enligt vilket beloppen har fastställts i denna lag.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

5.

Lag**om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 24 juli 1998 om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 4 § 3 mom., 5 § 2 mom. och 8 § samt 28 § 1 mom., av den 4 § 3 mom., 5 § 2 mom. sådana de lyder och 8 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1301/2002, som följer:

4 §

Finansiering av inkomstrelaterad dagpenning

Arbetslöshetskassans andel av varje inkomstrelaterad dagpenning är 5,5 procent, om inte något annat följer av 1 och 2 mom. Om förhöjd inkomstrelaterad dagpenning betalas enligt 6 kap. 2 § 2 eller 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, beräknas arbetslöshetskassans andel dock av inkomstrelaterad dagpenning som bestäms enligt 6 kap. 2 § 1 mom.

5 §

Finansiering av förtjänststöd

Arbetslöshetskassans andel av varje förtjänstdel av förtjänststödet är 5,5 procent, om inte något annat följer av 1 mom. Om förtjänststödet betalas till förhöjt belopp enligt 6 kap. 2 § 2 eller 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, beräknas dock arbetslöshetskassans andel enligt den förtjänstdel av den inkomstrelaterade dagpenningen som bestäms enligt 6 kap. 2 § 1 mom.

8 §

Finansieringen av grunddagpenningen, grundstödet, förhöjningsdelen och tillägget för sysselsättningsplan

För finansieringen av grunddagpenningarna enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, av grundstöden enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt av de därtill hörande barnförhöjningarna betalar arbetslöshetsförsäkringsfonden genom förmedling av social- och hälsovårdsministeriet till Folkpensionsanstalten den andel som avses i 23 §. För finansieringen av grunddagpenningarnas förhöjningsdelar enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa och grundstödens förhöjningsdelar samt tilläggen för sysselsättningsplan betalar arbetslöshetsförsäkringsfonden till Folkpensionsanstalten de andelar som avses i 6 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Till övriga delar finansieras utgifterna med den statsandel som betalas till Folkpensionsanstalten.

Om betalningen av statsandelen, användningen av förskott på statsandelen och förvaltningskostnaderna för folkpensionsanstaltens arbetslöshetsförmåner bestäms i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Närmare bestämmelser om fastställande och betalning av förskott på grundskyddets förhöjningsdelar och tillägg för sysselsättningsplan och av den slutliga finansieringen utfärdas genom förordning.

28 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 september 1998. Den tillämpas från ingången av 1999 på finansieringen av arbetslöshetsförmånerna och arbetslöshetsförsäkringspremierna. Lagens 18 § 4 mom. tillämpas inte när arbets-

löshetsförsäkringspremierna för 2006 fastställs.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005. Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

6.

Lag**om ändring av 11 kap. 6 § i sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen av den 21 december 2004 (1224/2004) 11 kap. 6 § 1 mom. 4
punkten och
fogas till 11 kap. 6 § 1 mom. en ny 5 punkt som följer:

11 kap.

Beloppet av dagpenningförmånerna

6 §

Sjuk- och föräldradagpenning samt specialvårdspenning på grundval av en föregående förmån

Har en försäkrad under en fyra månaders period innan rätten till sjuk- eller föräldradagpenning eller specialvårdspenning inträdde fått en arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller utbildningsstöd eller sysselsättningsstöd för arbetslivsträning enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice, utgör den sjuk- eller föräldradagpenning eller specialvårdspenning som skall betalas till honom eller henne minst 86 procent av beloppet av den förmån som har betalats till honom eller henne. När beloppet av arbetslöshetsförmånen och utbildningsstödet räknas ut beaktas då inte

4) den förhöjda förtjänstdelen enligt 6 kap. 2 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, tillägget för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 2 § 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller det förhöjda belopp av den inkomstrelaterade dagpenningen som enligt 6 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall betalas för tilläggsdagar, till den del dessa belopp överstiger den förtjänstdel som bestäms enligt 6 kap. 2 § 1 mom. i nämnda lag,

5) grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 1 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

Helsingfors den 21 april 2005

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsministern *Tarja Filatov*

1.

Lag**om ändring av arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 9 kap. 3 § 1 mom. samt
fogas till 7 kap. en ny 12 § samt till 9 kap. nya 3 a och 3 b § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal**Grunder för uppsägning av arbetsavtal**

12 §

Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 §, kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i uppgörandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002), i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt planen, eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i arbetsintervjuer eller omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,

2) sammanlagt högst tio arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,

3) sammanlagt högst tjugo arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Arbetstagaren skall innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 §, skall arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, skall konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen.

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 §, skall arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen *samt om den arbetskraftsservice som arbetskraftsbyrån erbjuder*. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, skall konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. *I lagen om offentlig arbetskraftsservice finns bestämmelser om arbetskraftsmyndigheternas uppgift att kartlägga behövliga arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare.*

3 a §

Arbetsgivarens meddelande till arbetskraftsbyrån

En arbetsgivare som av ekonomiska orsa-

ker eller av produktionsorsaker säger upp en arbetstagare som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare, är skyldig att utan dröjsmål meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägningen. Samma skyldighet har en arbetsgivare till vilken arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid utan avbrott i minst tre år eller i anställningsförhållande för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Arbetsgivaren skall, med arbetstagarens samtycke, till meddelandet enligt 1 mom. föga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

3 b §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om arbetstagarens rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt till tillägg för sysselsättningsplan enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002).

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

2.

Lag**om ändring av lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 2 § 2 mom., 7, 7 a och 7 b §, 8 § 1—3 mom. och 5 mom., 14 § 1 mom., 15 a § 1 mom. och 16 § 1 mom.,

sådana de lyder, 2 § 2 mom. och 7 b § i lag 236/1993, 7 § delvis ändrad i lag 906/1996, 7 a § i lagarna 724/1988 och 723/1997 samt i nämnda lag 906/1996, 8 § 1—3 mom. och 5 mom. och 15 a § 1 mom. i nämnda lag 906/1996, 14 § 1 mom. i lag 139/2005 och 16 § 1 mom. i lag 614/1996, samt

fogas till 6 b §, sådan den lyder i nämnda lagar 724/1988 och 723/1997, ett nytt 3 mom., varvid nuvarande 3 och 4 mom. blir 4 och 5 mom., och till lagen nya 7 c och 7 d §, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

2 §

Tillämpningsområde

Tillämpningsområde

 Denna lag, med undantag för 8 och 15 a §, tillämpas på i 6 § 3 b punkten avsedda uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed även i företag, vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till färre än 30 men minst 20 personer, om arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare.

 Denna lag, med undantag för 6 b § 3 mom., 7 d § 3 mom., 8 och 15 a §, tillämpas på i 6 § 3 b-punkten avsedda uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed även i företag, vars personal i anställningsförhållande normalt uppgår till färre än 30 men minst 20 personer, om arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare.

6 b §

6 b §

Personal- och utbildningsplaner

Personal- och utbildningsplaner

 Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker skall i personal- och utbildningsplanen göras behövliga ändringar i

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

samband med samarbetsförfarandet vid uppsägningarna.

7 §

Samarbetsförfarande

Innan arbetsgivare avgör i 6 § avsett ärende skall han förhandla om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna med de arbetstagare och funktionärer eller företrädare för personalen, vilka ärendet berör.

Arbetsgivaren skall innan samarbetsförfarande inleds lämna de arbetstagare eller funktionärer samt de företrädare för personalen som saken gäller de uppgifter som behövs för ärendets behandling. De uppgifter som avses ovan, såsom uppgifter om grunderna för en planerad personalminskning, en uppskattning av antalet arbetstagare och funktionärer i olika grupper vilka berörs av minskningen, en uppskattning av den tid inom vilken avsikten är att genomföra de planerade minskningarna, samt uppgifter om de principer enligt vilka de arbetstagare som berörs av minskningen utses, skall ges skriftligt, när arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio arbetstagare eller funktionärer eller att permittera dem för mera än 90 dagar eller att överföra dem till anställning på deltid.

Ärende som berör viss arbetstagare eller funktionär behandlas i första hand av arbetsgivaren och denna person tillsammans. Då arbetsgivaren eller arbetstagare eller funktionär i ärende som berör honom så yrkar, skall om saken förhandlas även mellan arbetsgivaren och vederbörande företrädare för personalen.

Då ärende som hör till området för samarbetsförfarandet allmänt gäller arbetstagarna eller funktionärerna vid viss verksamhetsenhet eller arbetsavdelning i företaget, behandlas ärendet med vederbörande företrädare för personalen. Gäller sådant ärende flera än en personalgrupp, skall i 1 mom. avsedd förhandling anordnas vid gemensamt möte, i vilket en företrädare för envar personalgrupp deltar. Sådant möte anordnas

7 §

Samarbetsförfarande

Innan *en* arbetsgivare avgör *ett* i 6 § avsett ärende skall han förhandla om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna med de arbetstagare och funktionärer eller företrädare för personalen, vilka ärendet berör.

Ett ärende som berör en viss arbetstagare eller funktionär behandlas i första hand av arbetsgivaren och denna person tillsammans. Då arbetsgivaren eller arbetstagaren eller funktionären i *ett* ärende som berör honom så yrkar, skall om saken förhandlas även mellan arbetsgivaren och vederbörande företrädare för personalen.

Då *ett* ärende som hör till området för samarbetsförfarandet allmänt gäller arbetstagarna eller funktionärerna vid en viss verksamhetsenhet eller arbetsavdelning i företaget, behandlas ärendet med vederbörande företrädare för personalen. Gäller *ett* sådant ärende flera än en personalgrupp, skall *den* i 1 mom. avsedda förhandlingen anordnas vid ett gemensamt möte, i vilket en företrädare för envar personalgrupp deltar.

dock icke, då ärendet behandlas i ovan i 4 § avsedd delegation.

Förutom vad ovan i denna paragraf är stadgat hör till samarbetsförfarandet att:

1) i 6 § 10 punkten avsedda arbetsreglementen och därmed jämförbara andra bestämmelser skall iakttagas först då överenskommelse därom träffats i samarbetsförfarande, som avses i denna lag;

2) åtgärder beträffande i 6 § 12 punkten avsedd samarbetsutbildnings innehåll och omfattning vidtages i enlighet med vad där om överenskommit i samarbetsförfarande, som avses i denna lag; samt att

3) beslut i ovan i 6 § 14 punkten avsedda ärenden inom området för socialverksamheten, såvitt överenskommelse om dess innehåll icke träffas, fattas i enlighet med vad företrädaarna för personalen eller, då beslutet gäller endast en personalgrupp, företrädaarna för denna beslutar i ärendet.

I samband med samarbetsförfarande har den delegation som avses i 4 § och ett gemensamt möte som avses i 7 § 4 mom. samt företrädare för personalen rätt att som sakkunnig höra en person som arbetar inom verksamhetsenheten i fråga och få uppgifter även av andra sakkunniga i företaget, ifall detta i övrigt är möjligt. Företrädare för personalen har, om så har avtalats med arbetsgivaren, samma rätt när de förbereder sig för ett gemensamt möte som avses i 7 § 4 mom. eller ett möte för den delegation som avses i 4 §. Sådana sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för bortfall av förvärvsinkomst enligt 13 §.

7 a §

Förhandlingsframställning

En förhandlingsframställning skall, om inte något annat avtalas, i ärenden som nämns i 6 § 1—5 punkten göras skriftligen minst tre dagar innan förhandlingarna inleds. Om en åtgärd som avses i 6 § 1—5 punkten emellertid uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid eller sägs

Något sådant möte anordnas dock *inte*, då ärendet behandlas i *en delegation som avses i 4 §*.

Förutom vad som föreskrivs ovan i denna paragraf hör det till samarbetsförfarandet att

1) i 6 § 10 punkten avsedda arbetsreglementen och därmed jämförbara andra bestämmelser skall iakttagas först då överenskommelse *om det* träffats i ett samarbetsförfarande *enligt denna lag*,

2) åtgärder beträffande i 6 § 12 punkten avsedd samarbetsutbildnings innehåll och omfattning *vidtas* i enlighet med vad som överenskommit om det i ett samarbetsförfarande *enligt denna lag*, samt att

3) beslut i ovan i 6 § 14 punkten avsedda ärenden inom området för socialverksamheten, såvitt överenskommelse om dess innehåll *inte* träffas, fattas i enlighet med vad företrädaarna för personalen eller, då beslutet gäller endast en personalgrupp, företrädaarna för denna *beslutar* i ärendet.

I samband med *ett* samarbetsförfarande har den delegation som avses i 4 § och ett gemensamt möte som avses i 7 § 3 mom. samt företrädare för personalen rätt att som sakkunnig höra en person som arbetar inom verksamhetsenheten i fråga och få uppgifter även av andra sakkunniga i företaget, *om* detta i övrigt är möjligt. Företrädare för personalen har, om så har avtalats med arbetsgivaren, samma rätt när de förbereder sig för ett gemensamt möte som avses i 7 § 3 mom. eller ett möte för den delegation som avses i 4 §. Sådana sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för bortfall av förvärvsinkomst enligt 13 §.

7 a §

Förhandlingsframställning

I ärenden som avses i 6 § 1—5 punkten skall arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning minst tre dagar innan förhandlingarna inleds, om inte något annat avtalas.

Om en åtgärd som avses i 6 § 1—5 punkten och som skall behandlas i samarbetsförfarande uppenbart leder till att en eller fle-

Gällande lydelse

upp eller permitteras, är ovan nämnda tid fem dagar. I framställningen skall utöver tiden och platsen för inledandet av förhandlingar ingå uppgifter om vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna. Till förhandlingsframställningen skall fogas de uppgifter som avses i 7 § 2 mom. eller så kan de ges separat innan förhandlingarna inleds.

Då en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som nämns i 6 § 1—5 punkten, skall arbetsgivaren göra en förhandlingsframställning enligt 1 mom. eller lämna ett skriftligt meddelande om varför samarbetsförfarande inte anses nödvändigt.

I ärenden som avses i 6 a § skall förhandlingsframställning göras inom en vecka efter överlåtelsen, delningen eller fusioneringen, om inte förhandlingar har inletts före det. Om förhandlingsframställning och inledande av förhandlingar gäller i övrigt vad som stadgas i 1 mom.

7 b §

Meddelande till Arbetskraftsmyndigheterna

I det fall att en förhandlingsframställning som nämns i 7 a § omfattar åtgärder som gäller minskning av arbetskraften, skall framställningen eller de omständigheter som framgår därav meddelas skriftligen Arbetskraftsmyndigheterna för kännedom då förhandlingarna inleds, om inte motsvarande upplysningar har lämnats tidigare i något annat sammanhang. Om det material som uppkommit under förhandlingarna väsentligt avviker från det redan tidigare lämnade materialet skall arbetsgivaren lämna även detta material till Arbetskraftsmyndigheterna.

Föreslagen lydelse

ra arbetstagare eller funktionärer sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall arbetsgivaren göra förhandlingsframställningen minst fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Av framställningen skall framgå dels tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna, dels vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna.

Då en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som nämns i 6 § 1—5 punkten, skall arbetsgivaren göra en förhandlingsframställning enligt 1—3 mom. eller lämna ett skriftligt meddelande om varför samarbetsförfarande inte anses nödvändigt.

I ärenden som avses i 6 a § skall förhandlingsframställning göras inom en vecka efter överlåtelsen, delningen eller fusioneringen, om inte förhandlingar har inletts före det. I fråga om förhandlingsframställning och inledande av förhandlingar gäller i övrigt vad som föreskrivs i 1—3 mom.

7 b §

Uppgifter som arbetsgivaren skall lämna

Arbetsgivaren skall innan samarbetsförfarandet inleds lämna de berörda arbetstagarerna eller funktionärerna samt de berörda företrädarna för personalen de uppgifter som behövs med avseende på de ärenden som behandlas vid förhandlingarna.

Arbetsgivaren skall, om en minskning av arbetskraften övervägs, lämna de företrädare för personalen som saken gäller de uppgifter som behövs för behandlingen av de planerade åtgärderna, såsom uppgifter om grunderna för åtgärderna, en uppskattning av antalet arbetstagare och funktionärer i olika grupper som skall sägas upp, permitteras eller överföras till anställning på deltid, en uppskattning av den tid inom vilken avsikten är att genomföra de planerade minskningarna, samt uppgifter om de principer enligt vilka de arbetstagare som berörs av åtgärderna utses. Uppgifterna skall lämnas skriftligt när arbetsgivaren överväger att av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker säga upp minst tio ar-

RP 48/2005 rd*Föreslagen lydelse*

betstagare eller funktionärer eller att permittera dem för mera än 90 dagar eller att överföra dem till anställning på deltid.

De uppgifter som avses i 1 och 2 mom. skall fogas till förhandlingsframställningen eller lämnas separat innan förhandlingarna inleds.

7 c §

Meddelande till Arbetskraftsbyrån

Föreslår arbetsgivaren att det i ett samarbetsförfarande skall behandlas åtgärder som gäller minskning av arbetskraften, skall förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av den skriftligt meddelas Arbetskraftsbyrån för kännedom då samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har lämnats tidigare i något annat sammanhang.

7 d §

Handlingsplan och handlingsprinciper

Sedan arbetsgivaren gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare eller funktionärer av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds ge arbetstagarnas eller funktionärernas företrädare en framställning om en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga Arbetskraftsservice som stöder sysselsättandet.

Av handlingsplanen, som skall uppgöras med hänsyn till vad som föreskrivits eller vad som avtalats genom kollektivavtal i fråga om minskande av arbetskraften, skall framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandena vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) samt vid främjande av arbetssökande och utbildning.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Förhandlingar om handlingsplanen förs med företrädarna för personalen utan hinder av den tidsfrist på sju dagar som anges i 8 § 3 mom.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagar skall arbetsgivaren i samarbetsförfarandet föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarerna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för stödjande av arbetstagarernas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskraftsservice.

Bestämmelser om arbetstagarernas rätt till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden finns i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

8 §

Förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande

Har inte arbetsgivaren och företrädarna för personalen kommit överens om ett annat förfaringsätt eller följer inte något annat av 2 och 3 mom., anses arbetsgivaren ha fullgjort förhandlingsskyldigheten enligt 7 § när ärendet har behandlats så som 7 § stadgar eller i den delegation som avses i 4 §. *Under samarbetsförfarandet är det möjligt att på initiativ av vem som helst som deltar i samarbetsförfarandet komplettera de uppgifter som getts före samarbetsförfarandet.* Arbetsgivaren kan börja fullfölja ärenden som det fortfarande råder olika mening om sedan han har underrättat dem som deltagit i samarbetsförfarandet om de åtgärder om vilka beslut har fattats i saken.

Om en åtgärd som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt 6 § 1—5 punkten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagar eller funktionärer överförs till anställning på deltid, sägs upp eller permitteras, anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän överenskomelse i saken har träffats inom ramen för ett samarbetsförfarande eller, i syfte att nå ett avtal, först grunderna för åtgärderna och åtgärdernas verkningar och därefter separat alternativen har diskuterats med avseende

8 §

Förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande

Har inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommit överens om ett annat förfaringsätt eller följer inte något annat av 2 och 3 mom., anses arbetsgivaren ha fullgjort förhandlingsskyldigheten enligt 7 § när ärendet har behandlats *på det sätt som föreskrivs i 7, 7 b och 7 d §* eller i den delegation som avses i 4 §. Arbetsgivaren får börja fullfölja ärenden om vilka det fortfarande råder olika mening, sedan han underrättat dem som deltagit i samarbetsförfarandet om de åtgärder om vilka beslut har fattats i saken.

Om en åtgärd som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 6 § 1—5 punkten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagar eller funktionärer sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän

1) man i syfte att nå ett avtal *först har diskuterat grunderna för åtgärderna och verkningarna av dem* och därefter separat *alternativa möjligheter* att begränsa den krets av personer som omfattas av minsk-

på en begränsning av den krets av personer som är föremål för minskningen samt en lindring av följderna av minskningen, och det har gått minst sju dagar från det att förhandlingarna inleddes. Om åtgärden uppenbart leder till att minst tio arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid eller sägs upp eller permitteras för mer än 90 dagar, är ovan nämnda tid dock minst sex veckor från det att förhandlingarna inleddes. Behandlingen av alternativerna kan i sistnämnda fall börja tidigast sju dagar efter behandlingen av grunderna och verkningarna, om något annat inte överenskomms.

Om det vid förhandlingar som avses i 2 mom. blir nödvändigt att överväga åtgärder för att minska de personer som enligt planerna utgör föremål för åtgärder och om dessa åtgärder inte har beaktats i personal- och utbildningsplanen, skall vid förhandlingarna behandlas de möjligheter som finns att utbilda personalen och att omplacera arbetskraften, med beaktande även av utbildningstjänster som kan fås utanför företaget samt arrangemangens verkningar på sysselsättningen, produktionen och lönsamheten.

Vad 2 och 3 mom. stadgar tillämpas inte när företaget är i likvidation eller konkurs. När företaget är föremål för förfarande enligt lagen om företagsreaniering (47/93), är den förhandlingstid som stadgas i 2 mom. sju dagar från det att förhandlingarna inleddes.

14 §

Rätt att ingå avtal

Riksomfattande arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar kan genom avtal avvika från vad som i 3 och 4 § bestäms om samarbetsparter, i 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförhandlingen, i 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse, delning eller fusionering av en rörelse, i 6 b § om personal- och utbildningsplaner, i 7 § om samarbetsförhandlingen, i 7 a § om förhandlingsframställ-

ningen samt att lindra följderna av minskningen, och det har gått minst sju dagar från det att förhandlingarna inleddes, eller

2) man vid samarbetsförhandlingarna har kommit överens om uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till arbete på deltid eller om fullgörande av förhandlingsskyldigheten.

Om en åtgärd enligt 2 mom. uppenbart leder till att minst tio arbetstagare eller funktionärer sägs upp, permitteras för mer än 90 dagar eller överförs till anställning på deltid, är förhandlingstiden dock minst sex veckor från det att förhandlingarna inleddes och behandlingen av alternativerna kan börja tidigast sju dagar efter att grunderna och verkningarna behandlats, om inte något annat överenskomms.

Bestämmelserna i 2 och 3 mom. tillämpas inte när företaget är i likvidation eller konkurs. När företaget är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagsreaniering (47/1993), är förhandlingstiden sju dagar från det att förhandlingarna inleddes.

14 §

Rätt att ingå avtal

Arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet kan genom avtal avvika från vad som i 3 och 4 § bestäms om samarbetsparter, i 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförhandlingen, i 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse, delning eller fusionering av en rörelse, i 6 b § om personal- och utbildningsplaner, i 7 § om samarbetsförhandlingen,

Gällande lydelse

ning, i 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande, i 8 a § om anteckning om förhandlingar, i 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, i 11 b—11 e § om koncernsamarbete samt i 13 § om befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

15 a §

Gottgörelse

Har en fråga som avses i 6 § 1—5 punkten uppsåtligen eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 7 § 1 eller 3—5 mom., 7 a eller 8 § har iakttagits, och har en arbetstagare eller funktionär av orsaker som sammanhänger med avgörandet överförs till anställning på deltid, permitterats eller sagts upp, har arbetstagaren eller funktionären rätt att få högst 20 månaders lön som gottgörelse av arbetsgivaren.

16 §

Straffstadganden

En person som hör till ledningen för en koncern, en arbetsgivare eller en företrädare för dessa som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta 7, 9, 11 eller 11 d § eller vad 13 § stadgar om annat än betalningsskyldighet eller som väsentligen underlåter att iaktta vad som i ett sådant avtal som avses i 11 c § 1 eller 3 mom. har överenskommits, skall för brott mot samarbetskyldighet dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som stadgas i 47 kap. 7 § i strafflagen.

Föreslagen lydelse

i 7 a § om förhandlingsframställning, i 7 b § om uppgifter som arbetsgivaren skall lämna, i 7 d § om handlingsplan och handlingsprinciper, i 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande, i 8 a § om anteckning om förhandlingar, i 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, i 11 b—11 e § om koncernsamarbete samt i 13 § om befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

15 a §

Gottgörelse

Har en fråga som avses i 6 § 1—5 punkten uppsåtligen eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 7 § 1—3 mom., 7 a §, 7 b § 3 mom. eller 8 § har iakttagits, och har en arbetstagare eller funktionär av orsaker som sammanhänger med avgörandet överförs till anställning på deltid, permitterats eller sagts upp, har arbetstagaren eller funktionären rätt att få högst 20 månaders lön som gottgörelse av arbetsgivaren.

16 §

Straffstadganden

En person som hör till ledningen för en koncern, en arbetsgivare eller en företrädare för dessa som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta 7 §, 7 b § 1 och 2 mom., 9, 11 eller 11 d § eller vad som föreskrivs i 13 § om annat än betalningsskyldighet eller som väsentligen underlåter att iaktta vad som i ett sådant avtal som avses i 11 c § 1 eller 3 mom. har överenskommits, skall för brott mot samarbetskyldighet dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som stadgas i 47 kap. 7 § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

3.

Lag**om ändring av lagen om offentlig arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 3 kap. 8 § 1 mom., 5 kap. 4 § 2 mom. och 5 §, 9 kap. 2 § 2 mom. och 7 § 1 och 2 mom., 12 kap. 3 § 2 mom. och rubriken för 13 kap. 3 § och 1 mom.,
 av dem 9 kap. 2 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1369/2003 och 7 § 1 och 2 mom. sådana de lyder i lag 944/2003, samt
fogas till lagen ett nytt 5 a kap. som följer:

Gällande lydelse

3 kap.

Grunder för arbetskraftsbyråns service

8 §

Information till arbetssökande

En arbetssökande skall i samband med att han eller hon registreras som arbetssökande eller omedelbart därefter informeras om den service som står till buds vid arbetskraftsbyrån och om hans eller hennes skyldighet att hålla arbetsansökan i kraft enligt 6 § 2 mom.

5 kap.

Jobsökarplan

4 §

Samarbetsskyldighet för arbetslösa arbetssökande

En arbetslös arbetssökande med vilken man har utarbetat en specificerad jobsö-

Föreslagen lydelse

3 kap.

Grunder för arbetskraftsbyråns service

8 §

Information till arbetssökande

En arbetssökande skall i samband med att han eller hon registreras som arbetssökande eller omedelbart därefter informeras om den service som står till buds vid arbetskraftsbyrån och om hans eller hennes skyldighet att hålla arbetsansökan i kraft enligt 6 § 2 mom. *samt om omställningsskydd och selsättningsplan enligt 5 a kap.*

5 kap.

Jobsökarplan

4 §

Samarbetsskyldighet för arbetslösa arbetssökande

En arbetslös arbetssökande med vilken man har utarbetat en specificerad jobsö-

Gällande lydelse

karplan eller en aktiveringsplan och som har varit arbetslös minst fem månader utan avbrott, är skyldig att följa planen till den del man i den har kommit överens om det som avses i 2 § 2 mom. En arbetslös arbetsökande är härvid dessutom skyldig att på det sätt som avtalats i jobbsökarplanen på bestämda tider meddela hur han eller hon har följt planen. Om Arbetskraftsbyrån förutsätter någon annan redogörelse för hur planen har följts, skall detta skrivas in i jobbsökarplanen.

5 §

Samarbetskyldighetens giltighet

Samarbetskyldigheten enligt 4 § 2 mom. i anslutning till specificerad jobbsökarplan gäller under den tid personen är arbetslös arbetssökande. Samarbetskyldigheten upphör när personen uppfyller det arbetsvillkor som förutsatts för arbetslöshetsdagpenning.

Föreslagen lydelse

karplan, en aktiveringsplan eller en sysselsättningsplan enligt 5 a kap. 1 § 2 mom. och som har varit arbetslös minst fem månader utan avbrott, är skyldig att följa planen till den del man i den har kommit överens om det som avses i 2 § 2 mom. En arbetslös arbetsökande är härvid dessutom skyldig att på det sätt som avtalats i jobbsökarplanen eller sysselsättningsplanen på bestämda tider meddela hur han eller hon har följt planen. Om Arbetskraftsbyrån förutsätter någon annan redogörelse för hur planen har följts, skall detta skrivas in i jobbsökarplanen eller sysselsättningsplanen.

5 §

Samarbetskyldighetens giltighet

Samarbetskyldigheten enligt 4 § 2 mom. i anslutning till specificerad jobbsökarplan och sysselsättningsplan gäller under den tid personen är arbetslös arbetssökande. Samarbetskyldigheten upphör när personen uppfyller det arbetsvillkor som förutsatts för arbetslöshetsdagpenning.

5 a kap.

Omställningsskydd och därmed förknippad sysselsättningsplan

1 §

Omställningsskydd

Med omställningsskydd avses i denna lag en åtgärdsmodell avsedd att så snabbt som möjligt finna ny sysselsättning för en uppsagd eller av arbetslöshet hotad arbetstagarare.

Omställningsskyddet består av en individuell plan (sysselsättningsplan), av de tjänster och åtgärder enligt denna lag som enligt avtal skall ingå i planen samt av eventuella andra tjänster och åtgärder som utvecklar yrkesfärdigheterna.

Om särskilda förmåner i samband med omställningsskyddet finns bestämmelser i 9

kap. 2 § samt i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

2 §

Rätt till sysselsättningsplan

Rätt till ett sysselsättningsplan har en arbetssökande som arbetsgivaren har sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och som före uppsägningstidens slut skulle ha en arbetshistoria om minst tre år hos samma eller olika arbetsgivare. Rätt till en sysselsättningsplan har dessutom en arbetssökande som när arbetsförhållandet upphör har stått i arbetsförhållande för viss tid till samma arbetsgivare utan avbrott i minst tre år eller i arbetsförhållanden för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Med en person som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker jämförs en arbetssökande som har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar.

Sysselsättningsplanen skall utarbetas utan dröjsmål när en till sysselsättningsplan berättigad arbetssökande det begär. Arbetssökanden har inte rätt till en sysselsättningsplan om begäran framställs senare än 30 dagar efter det arbetsförhållandet upphörde, om det inte är oskäligt att rätten förvägras.

Arbetssökandens tid i arbete beaktas enligt det meddelande som arbetsgivaren ger med stöd av 9 kap. 3 a §. Tiden i arbete för en arbetssökande som avses ovan i 2 mom. beaktas dock enligt en tillförlitlig utredning som arbetssökanden har företett.

3 §

Utarbetande av sysselsättningsplan

Sysselsättningsplanen utarbetas av Arbetskraftsbyrån tillsammans med den till planen berättigade arbetssökanden. Med

arbetssökandens samtycke kan arbetsgivaren delta i utarbetandet av sysselsättningsplanen.

Sysselsättningsplanen undertecknas av dem som deltagit i utarbetandet av planen.

4 §

Sysselsättningsplanens innehåll

I sysselsättningsplanen utreds arbetssökandens möjligheter till sysselsättning och utbildning samt hans eller hennes förutsättningar och ambitioner. I planen överenskomms om arbetssökande på eget initiativ och stöd för detta. I fråga om sysselsättningsplanens innehåll gäller dessutom i tillämpliga delar vad som i 5 kap. 2 § 1 mom. föreskrivs om jobbsökarplanens innehåll.

I sysselsättningsplanen kan överenskommas om personallösningar enligt 4 kap. 6 § eller om andra för arbetsgivaren avgiftsbelagda tjänster endast efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Med avvikelse från 2 mom. kan Arbetskraftsbyrån besluta att arbetsgivaren helt eller delvis skall finansiera avgiftsbelagd omplaceringsträning i form av gruppträning. Arbetskraftsbyrån skall ge ett skriftligt beslut i saken. Arbetsgivaren kan åläggas ett finansieringsansvar under förutsättning att

- 1) träningen är nödvändig för att deltagarna skall kunna sysselsättas,*
- 2) träningen har överenskommits i varje deltagares sysselsättningsplan,*
- 3) träningen genomförs innan arbetsförhållandet upphör, och*
- 4) finansieringsansvaret inte kan anses vara oskäligt med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska situation.*

5 §

Sysselsättningsplanens giltighet

Sysselsättningsplanen är i kraft så länge personen i fråga är arbetssökande. Arbetskraftsbyrån och arbetssökanden justerar och kompletterar sysselsättningsplanen vid be-

hov.

Sysselsättningsplanen upphör när personen i fråga det begär eller när han eller hon på nytt uppfyller förutsättningarna för utarbetande av en sysselsättningsplan enligt 2 § 1 och 2 mom. Sysselsättningsplanen upphör också när arbetssökandens rätt till arbetslöshetsdagpenning upphör för att maximtiden har gått ut.

6 §

Sysselsättningsplan i förhållande till jobbsökarplan

En sysselsättningsplan ersätter en jobbsökarplan.

Sysselsättningsplanen skall justeras med iakttagande av bestämmelserna om specificerad jobbsökarplan om arbetssökandens arbetslöshet har varat så lång tid som anges i 5 kap. 1 § 1 mom.

7 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet skall Arbetskraftsbyrån

1) när uppsägningsförfarandet har inletts, i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare kartlägga vilka tjänster enligt denna lag som behövs,

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som finns att tillgå samt för den offentliga Arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en åtgärdsplan enligt 7 d § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag,

3) reservera tillräckliga resurser och bereda sig på behövliga åtgärder efter att av arbetsgivaren ha fått ett meddelande enligt 9 kap. 3 a § i Arbetsavtalslagen, och

4) i enlighet med denna lag för dem som registreras som arbetslösa arbetssökande utarbeta en sysselsättningsplan och sträva efter att utan dröjsmål erbjuda de tjänster och åtgärder som överenskommit i den.

Arbetskrafts- och näringscentralens uppgift är att informera och bistå i enlighet med 1 mom. 2 punkten.

9 kap.

Utbildningsstöd

2 §

Utbildningsstöd

Grundstödet fulla belopp är lika stort som den grunddagpenning som avses i 6 kap. 1 § 1 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Det fulla förtjänststödet består av en grunddel och en förtjänstdel enligt vad som i 6 kap. 1 § 2 mom., 2—5 samt 10 och 11 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om inkomstrelaterad dagpenning. I fråga om utbildningsstödet tillämpas dock inte vad som i 6 kap. 3 § 3 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om den förhöjda förtjänstdelens maximala varaktighet. Utbildningsstöd betalas i enlighet med 6 kap. 2 § 2 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa förhöjt även till sådana studerande som fått den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel enligt nämnda lag för 150 dagar.

7 §

Finansiering av studiesociala förmåner

Grundstödet och den därtill anslutna barnförhöjningen finansieras av statens medel och intäkter av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Ersättningarna för uppehälle finansieras av statens medel. Bestämmelser om finansieringen av löntagares förtjänststöd finns i lagen om finansiering av

9 kap.

Utbildningsstöd

2 §

Utbildningsstöd

Grundstödet fulla belopp är lika stort som grunddagpenningen enligt 6 kap. 1 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, *grunddagpenningen förhöjd med förhöjningsdel eller grunddagpenningen förhöjd med tillägg för sysselsättningsplan, enligt vad som föreskrivs i 6 kap. 1 § 1 mom., 3, 3 a och 11 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.* Det fulla förtjänststödet består av en grunddel och en förtjänstdel eller en grunddel och tillägg för sysselsättningsplan enligt vad som i 6 kap. 1 § 2 mom., 2, 3, 3 a, 4, 5, 10 och 11 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om inkomstrelaterad dagpenning. I fråga om utbildningsstödet tillämpas dock inte vad som i 6 kap. 3 § 3 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om maximal varaktighet för den förhöjda förtjänstdelen och för grunddagpenningens förhöjningsdel. Förhöjt utbildningsstöd betalas i enlighet med 6 kap. 1 § 1 mom. och 2 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa även till sådana studerande som för 150 dagar har fått *grunddagpenningens förhöjningsdel* och den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel enligt nämnda lag.

7 §

Finansiering av studiesociala förmåner

Grundstödet och den därtill anslutna barnförhöjningen finansieras av statens medel och intäkter av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. *Grundstödet förhöjningsdelar enligt 6 kap. 1 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och tilläggen för sysselsättningsplan finansieras med in-*

arbetslöshetsförmåner (555/1998) och om finansiering av företagares förtjänststöd i lagen om arbetslöshetskassor.

Staten skall månatligen till Folkpensionsanstalten betala förskott för förmånerna så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att staten skall betala det året och att förskottet räcker till för att täcka utgifterna under varje månad. Genom förordning av statsrådet bestäms närmare om fastställandet och betalningen av förskott och slutlig finansiering till Folkpensionsanstalten. De förvaltningskostnader som Folkpensionsanstalten förorsakas av uppgifter som har samband med de studiesociala förmånerna skall räknas till anstaltens förvaltningskostnader.

12 kap

Bestämmelser om verkställighet av stöd, understöd och förmåner

3 §

Beviljande och utbetalning av utbildningsstöd och ersättning för uppehälle

Innan Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan fattar beslut i ett ärende som gäller utbildningsstöd skall den inhämta arbetskraftsbyråns anmälan om inledande av utbildning. Om det är fråga om beviljande eller förvägrande av förtjänststödet förtjänsdel med stöd av 9 kap. 6 § 1 mom. 3 punkten eller 2 mom. i nämnda paragraf, skall arbetslöshetskassan innan ärendet av-

täcker av arbetslöshetsförsäkringspremier. Ersättningarna för uppehälle finansieras av statens medel. Bestämmelser om finansieringen av löntagares förtjänststöd finns i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) och om finansiering av företagares förtjänststöd i lagen om arbetslöshetskassor.

Staten skall månatligen till Folkpensionsanstalten betala förskott för förmånerna så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att staten skall betala det året och att förskottet räcker till för att täcka utgifterna under varje månad. *Arbetslöshetsförsäkringsfonden skall till Folkpensionsanstalten betala förskott för förmånerna så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att arbetslöshetsförsäkringsfondens skall betala det året och att förskotten räcker till för att täcka utgifterna under varje månad.* Genom förordning av statsrådet bestäms närmare om fastställandet och betalningen av förskott och slutlig finansiering till Folkpensionsanstalten. De förvaltningskostnader som Folkpensionsanstalten förorsakas av uppgifter som har samband med de studiesociala förmånerna skall räknas till anstaltens förvaltningskostnader.

12 kap

Bestämmelser om verkställighet av stöd, understöd och förmåner

3 §

Beviljande och utbetalning av utbildningsstöd och ersättning för uppehälle

Innan Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan fattar beslut i ett ärende som gäller utbildningsstöd skall den inhämta arbetskraftsbyråns anmälan om inledande av utbildning samt om utbildningen enligt överenskommelse ingår i en sysselsättningsplan eller i en plan som avses i 6 mom. i ikraftträdelsebestämmelsen i lagen om lagen om ändring av lagen om utkomst-

Gällande lydelse

görs inhämta Arbetskraftsbyråns anmälan om att villkoret uppfyllts.

Föreslagen lydelse

skydd för arbetslösa (/2005) och som motsvarar en sysselsättningsplan. Är det fråga om beviljande eller förvägrande av förtjänststödet förtjänstdel med stöd av 9 kap. 6 § 1 mom. 3 punkten eller 2 mom. i nämnda paragraf, skall Arbetslöshetskassan innan ärendet avgörs inhämta Arbetskraftsbyråns anmälan om att villkoret uppfyllts.

13 kap.

Sökande av ändring

3 §

Sökande av ändring i beslut om att inte tillhandahålla tjänster för arbetsgivarkunder

Ändring i ett sådant beslut av en Arbetskraftsbyrå som avses i 4 kap. 7 § 3 mom. får sökas genom besvär på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen.

13 kap.

Sökande av ändring

3 §

Sökande av ändring i beslut om att inte tillhandahålla tjänster för arbetsgivarkunder och i beslut om arbetsgivarens finansieringsansvar

Ändring i ett sådant beslut av en Arbetskraftsbyrå som avses i 4 kap. 7 § 3 mom. och i 5 a kap. 4 § 3 mom. får sökas genom besvär på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Beräkningen av den tidsfrist på 30 dagar som avses i 5 a kap. 2 § 3 mom. börjar när lagen träder i kraft, om den berörda personens arbetsförhållande har upphört innan lagen trädde i kraft men tidigast den 16 februari 2005. Om personen har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker förutsätts dessutom att uppsägningen har verkställts tidigast den 16 februari 2005.

Lagens 9 kap. 2 § 2 mom. tillämpas på tjänstens vägnar på utbildningsstöd förhöjt med tillägg för sysselsättningsplan, om utbildningen inleds efter det lagen trätt i kraft. På utbildning som har inletts före lagens ikraftträdande, dock tidigast den 16 februari 2005, och som fortgår efter det lagen trätt i kraft, tillämpas 9 kap. 2 § 2 mom. på utbildningsstöd förhöjt med tillägg för sysselsättningsplan, om studeranden det begär skriftligen av folkpensionsanstalten eller Arbetslöshetskassan.

86

Gällande lydelse

RP 48/2005 rd

Föreslagen lydelse

*Åtgärder som verkställigheten av lagen
förutsätter får vidtas innan lagen träder i
kraft.*

4.

Lag**om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 30 december 2002 om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 1 kap. 3 § 1 mom., 2 kap. 1 § 3 mom., rubriken för 2 kap. 18 § och 2 kap. 18 § 1 och 2 mom. och 20 §, 3 kap. 4 § 1 mom., 4 kap. 5 § 3 mom., 6 kap. 1 § 1 och 2 mom., 2 §, rubriken för 3 §, 3 § 1 mom. det inledande stycket och 3 § 3 mom. och 11 § 1 mom., 9 kap. 1 § 1 mom., 10 kap. 5 §, 11 kap. 4 § 1 mom. och 14 kap. 3 § 2 mom.,

av dem 6 kap. 11 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1330/2004, 10 kap. 5 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 582/2003 och 14 kap. 3 § 2 mom. sådant det lyder i lag 945/2003, samt

fogas till 1 kap. 5 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 970/2003, en ny 10 a-punkt, till 6 kap. 3 § ett nytt 4 mom. och till kap. en ny 3 a § som följer:

Gällande lydelse

1 kap

Allmänna bestämmelser

3 §

Förmånstagarnas allmänna rättigheter och skyldigheter

En *arbetslös* arbetssökande har rätt till en jobbsökarplan på det sätt som bestäms i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002).

Föreslagen lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Förmånstagarens allmänna rättigheter och skyldigheter

En arbetssökande har rätt till en jobbsökarplan *och en sysselsättningsplan* på det sätt som bestäms i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002).

5 §

Definitioner

I denna lag avses med

10 a) *sysselsättningsplan* en plan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice som utarbetats för att utreda en arbetssökandes möjligheter till sysselsättning och utbildning samt hans eller hennes förutsättningar och ambitioner,

2 kap

**Arbetskraftspolitiska förutsättningar för
erhållande av förmåner**

1 §

Arbetslös arbetssökande

En arbetssökande anses söka heltidsarbete, om syftet med arbetsansökan och en eventuell jobbsökarplan är sysselsättning i heltidsarbete.

18 §

Vägran att delta i utarbetandet av en jobbsökarplan eller i en arbetskraftspolitisk åtgärd

En arbetssökande som vägrar delta i utarbetandet av en jobbsökarplan är inte berättigad till arbetslöshetsförmåner under 60 dagar från vägran.

En arbetssökande som utan i 4 mom. avsedd eller därmed jämförbar giltig orsak vägrar att delta i arbetsprövning, arbetslivsträning eller någon annan med dessa jämförbar sysselsättningsfrämjande åtgärd som måste anses skälig och som arbetskraftsbyrån erbjuder och som ingår i jobbsökarplanen, har inte rätt till arbetslöshetsförmåner under 60 dagar från vägran.

20 §

Följande av jobbsökarplanen

En arbetssökande som efter att fem månader i en följd ha varit arbetslös arbetssökande, utan giltig orsak genom eget förfarande väsentligen försummar att följa sin individuella jobbsökarplan, är inte berättigad

2 kap.

**Arbetskraftspolitiska förutsättningar för
erhållande av förmåner**

1 §

Arbetslös arbetssökande

En arbetssökande anses söka heltidsarbete, om syftet med arbetsansökan och en eventuell jobbsökarplan *eller sysselsättningsplan* är sysselsättning i heltidsarbete.

18 §

*Vägran att delta i utarbetandet av en jobbsökarplan **eller en sysselsättningsplan** eller i en arbetskraftspolitisk åtgärd*

En arbetssökande som vägrar delta i utarbetandet av en jobbsökarplan *eller som vägrar att delta i sådan justering av sysselsättningsplanen som avses i 5 a kap. 6 § 2 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice* är inte berättigad till arbetslöshetsförmåner under 60 dagar från vägran.

En arbetssökande som utan i 4 mom. avsedd eller därmed jämförbar giltig orsak vägrar att delta i arbetsprövning, arbetslivsträning eller någon annan med dessa jämförbar sysselsättningsfrämjande åtgärd som måste anses skälig och som arbetskraftsbyrån erbjuder och som ingår i jobbsökarplanen *eller sysselsättningsplanen*, har inte rätt till arbetslöshetsförmåner under 60 dagar från vägran.

20 §

*Följande av jobbsökarplanen **och sysselsättningsplanen***

En arbetssökande som efter att fem månader i en följd ha varit arbetslös arbetssökande, utan giltig orsak genom eget förfarande väsentligen försummar att följa sin individuella jobbsökarplan *eller sysselsätt-*

Gällande lydelse

gad till arbetslöshetsförmåner under 60 dagar. Tiden räknas från den dag då Arbetskraftsmyndigheten har konstaterat försummelsen.

En arbetssökande har giltig orsak att inte följa jobsökarplanen till den del han eller hon med stöd av 12—19 § skulle ha rätt att vägra ta emot motsvarande arbete, utbildning eller sysselsättningsfrämjande åtgärder som Arbetskraftsmyndigheten erbjuder.

3 kap.

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §

Hindrande sociala förmåner

För en och samma tid kan betalas endast en arbetslöshetsförmån enligt denna lag.

Föreslagen lydelse

ningsplan, är inte berättigad till arbetslöshetsförmåner under 60 dagar. Tiden räknas från den dag då Arbetskraftsmyndigheten har konstaterat försummelsen.

En arbetssökande har giltig orsak att inte följa *sin jobsökarplan eller sysselsättningsplan* till den del han eller hon med stöd av 12—19 § skulle ha rätt att vägra ta emot motsvarande arbete, utbildning eller sysselsättningsfrämjande åtgärder som Arbetskraftsmyndigheten erbjuder.

3 kap.

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §

Hindrande sociala förmåner

För en och samma tid kan betalas endast en arbetslöshetsförmån enligt denna lag. *Förhöjd förtjänst*del och *grunddagpenningens förhöjningsdel* enligt 6 kap. 3 § betalas inte för den tid som den arbetssökande betalas tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 3 a §. Grunddagpenning betalas inte för den tid som den arbetssökande betalas inkomstrelaterad dagpenning.

4 kap.

Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

5 §

Förmånsbelopp

Summan av den jämka inkomstrelaterade dagpenningen jämte eventuella barnförhöjningar kan tillsammans med arbetsinkomsten vara högst lika stor som den lön som ligger till grund för dagpenningen, om personen i fråga har rätt till förhöjd förtjänstdel enligt 6 kap. 3 § för jämningsperioden, dock minst lika mycket som personen skulle ha rätt att få i grunddagpenning.

4 kap.

Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

5 §

Förmånsbelopp

Summan av den jämka inkomstrelaterade dagpenningen jämte eventuella barnförhöjningar kan tillsammans med arbetsinkomsten vara högst lika stor som den lön som ligger till grund för dagpenningen, om personen i fråga har rätt till förhöjd förtjänstdel enligt 6 kap. 3 § eller tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 3 a § för jämningsperioden, dock minst lika mycket

som personen skulle ha rätt att få i grunddagpenning utan de förhöjningar av grunddagpenningen som föreskrivs i 6 kap. 1 § 1 mom.

6 kap.

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

1 §

Arbetslöshetsdagpenningens belopp

Grunddagpenningen är 22,22 euro per dag.

Den inkomstrelaterade dagpenningen består av en grunddel, som är lika stor som grunddagpenningen, och en förtjänstdel. Förhöjd förtjänstdel betalas om villkoren i 3 § uppfylls.

2 §

Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel och förhöjda förtjänstdel

Förtjänstdelen utgör 45 procent av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är förtjänstdelen i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 20 procent. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är högst 90 procent av den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning.

Den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel utgör 55 procent av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Då lönen per månad är större än 90

6 kap.

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

1 §

Arbetslöshetsdagpenningens belopp

Grunddagpenningen är 22,22 euro per dag. Grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan är 3,82 euro per dag. Förhöjningsdelen betalas om villkoren i 3 § uppfylls och tillägget för sysselsättningsplan betalas om villkoren i 3 a § uppfylls.

Den inkomstrelaterade dagpenningen består av en grunddel, som är lika stor som grunddagpenningen, och en förtjänstdel. Förhöjd förtjänstdel betalas om villkoren i 3 § uppfylls och tillägg för sysselsättningsplan betalas om villkoren i 3 a § uppfylls.

2 §

Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel, förhöjda förtjänstdel och tillägg för sysselsättningsplan

Förtjänstdelen utgör 45 procent av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är förtjänstdelen i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 20 procent. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är högst 90 procent av den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning.

När inkomstrelaterad dagpenning enligt 3 § betalas utgör den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänstdel 55 procent av skillnaden mellan dagslönen och

Gällande lydelse

gångerna grunddelen, är förtjänstdelen i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 32,5 procent. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är då högst lika stort som den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning.

Vid omvandling av den per månad beräknade lönen till dagslön eller tvärtom anses månaden omfatta 21,5 arbetsdagar.

3 §

Förutsättningarna för förhöjd förtjänstdel

Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel betalas förhöjd till en arbetssökande som

Förhöjd förtjänstdel betalas för sammanlagt högst 150 dagar. Om uppsägningsgrunden har bestritts, beviljas inte inkomstrelaterad dagpenning eller betalas inte förhöjd innan ett slutligt avgörande i ärendet har fattats.

Föreslagen lydelse

grunddelen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är förtjänstdelen i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 32,5 procent. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är då högst lika stort som den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning.

När inkomstrelaterad dagpenning enligt 3 a § betalas utgör den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan 65 procent av skillnaden mellan dagslönen och grunddelen. Då lönen per månad är större än 90 gånger grunddelen, är tillägget för sysselsättningsplan i fråga om den del av dagslönen som överskrider denna gräns 37,5 procent. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen jämte barnförhöjning är då högst lika stort som den dagslön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen, dock minst lika stort som grunddelen jämte eventuell barnförhöjning.

Vid omvandling av den per månad beräknade lönen till dagslön eller tvärtom anses månaden omfatta 21,5 arbetsdagar.

3 §

Förutsättningarna för förhöjd förtjänstdel och grunddagpenningens förhöjningsdel

Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel betalas förhöjd *enligt 2 § 2 mom.* till en arbetssökande som

Förhöjd förtjänstdel *och grunddagpenningens förhöjningsdel* betalas för sammanlagt högst 150 dagar. Om uppsägningsgrunden har bestritts, beviljas inte inkomstrelaterad dagpenning *och grunddagpenning* eller betalas inte förhöjd innan ett slutligt avgörande i ärendet har fattats.

Grunddagpenningens förhöjningsdel betalas till en arbetssökande som uppfyller villkoren i 1 mom. 1 och 3 punkten.

3 a §

Förutsättningar för tillägg för sysselsättningsplan

Den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan enligt 2 § 3 mom. betalas till en arbetssökande för vilken en sysselsättningsplan har utarbetats och som

1) har förlorat sitt arbete till följd av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen, av motsvarande orsaker enligt sjömanslagen eller av motsvarande orsaker som beror på en offentlig sammanslutnings verksamhet och som före uppsägningstidens utgång har varit minst tre år i arbete på det sätt som avses i 11 § 1 mom., eller

2) när anställningsförhållandet upphört har stått i anställningsförhållande för viss tid utan avbrott i minst tre år eller i anställningsförhållanden för viss tid till samma arbetsgivare i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna, och dessutom

3) innan han eller hon förlorade sitt arbete har varit försäkrad på det sätt som förutsätts i 5 kap. 2 §, och

4) har uppfyllt arbetsvillkoret enligt 5 kap. 3 §.

En person anses ha förlorat sitt arbete av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker på det sätt som avses i 1 mom. 1 punkten även när han eller hon har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen sedan en permittering utan avbrott har varat minst 200 dagar.

Den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan, grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan och utbildningsstödets tillägg för sysselsättningsplan betalas under tiden för i sysselsättningsplanen antecknad träning i anslutning till arbetssökande, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning enligt 6 kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice och arbetsprövning enligt 8 kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice samt arbetssökande på eget initiativ efter att anställningsförhållande upphört på det sätt som särskilt bestäms i lag för högst 185 dagar om inte nå-

got annat bestäms i denna eller någon annan lag. Under tiden för arbetsökande på eget initiativ enligt sysselsättningsplanen betalas tillägg för sysselsättningsplan för sammanlagt 20 dagar. Tillägg för sysselsättningsplan betalas utan hinder av maximitiden 20 dagar under en tid för arbetsökande på eget initiativ som omfattar högst sju kalenderdagar mellan i sysselsättningsplanen antecknad träning i anslutning till arbetsökande, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning och arbetsprövning. Om uppsägningsgrunden har bestritts, beviljas inte inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning eller betalas inte förhöjd med tillägg för sysselsättningsplan innan ett slutligt avgörande i ärendet har fattats.

De maximitider som nämns i 3 mom. börjar räknas från början när en ny sysselsättningsplan utarbetas för den arbetsökande och den arbetsökandes anställningsförhållande har upphört av en orsak som nämns i 1 mom. 1 punkten eller den arbetsökande på nytt har uppfyllt villkoret enligt 1 mom. 2 punkten.

Grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan betalas till en arbetsökande för vilken har utarbetats en sysselsättningsplan och som uppfyller villkoren i 1 mom. 1 eller 2 punkten samt 4 punkten.

Tillägg för sysselsättningsplan betalas inte om den arbetsökande har rätt till tilläggsdagar enligt 6 kap. 9 §.

11 §

Beaktande av tid i arbete

När tiden i arbete enligt 3, 9 och 10 § beräknas, beaktas sådant arbete som definieras enligt de bestämmelser som gällde den 31 december 2004 och som förutsätts för grundpension enligt 8 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare eller för annan därmed jämförbar pension som grundar sig på anställnings- eller tjänsteförhållande. När tiden i arbete beräknas beaktas arbete som personen i fråga har utfört efter att ha fyllt 18 år.

11 §

Beaktande av tid i arbete

När tiden i arbete enligt 3, 3 a, 9 och 10 § beräknas, beaktas sådant arbete som definieras enligt de bestämmelser som gällde den 31 december 2004 och som förutsätts för grundpension enligt 8 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare och för annan därmed jämförbar pension som grundar sig på anställnings- eller tjänsteförhållande. När tiden i arbete beräknas beaktas arbete som personen i fråga har utfört efter att ha fyllt 18 år.

9 kap.

Arbetsmarknadsstödet belopp och varaktighet

1 §

Arbetsmarknadsstödet belopp

Arbetsmarknadsstödet fulla belopp är lika stort som den grunddagpenning som avses i 6 kap. 1 § 1 mom.

9 kap.

Arbetsmarknadsstödet belopp och varaktighet

1 §

Arbetsmarknadsstödet belopp

Arbetsmarknadsstödet fulla belopp är lika stort som den grunddagpenning som avses i 6 kap. 1 § 1 mom. *utan förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan.*

10 kap.

Bestämmelser om utbildningsdagpenning

5 §

Utbildningsdagpenningens belopp

En studerande har rätt till utbildningsdagpenning för utbildningstiden. I utbildningsdagpenning betalas den arbetslöshetsförmån enligt denna lag som berörs av de bestämmelser som skulle tillämpas på personen i fråga om han eller hon vore arbetslös.

På utbildningsdagpenning tillämpas inte 6 kap. 3 § 3 mom. och inte heller 9 kap. 3, 4 och 6 §. Utbildningsdagpenningen betalas förhöjd i enlighet med 6 kap. 2 § 2 mom. även till en sådan person som har fått den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänst del för 150 dagar.

10 kap.

Bestämmelser om utbildningsdagpenning

5 §

Utbildningsdagpenningens belopp

En studerande har rätt till utbildningsdagpenning för utbildningstiden. I utbildningsdagpenning betalas den arbetslöshetsförmån enligt denna lag som berörs av de bestämmelser som skulle tillämpas på personen i fråga om han eller hon vore arbetslös. *På utbildningsdagpenning tillämpas likväl inte 6 kap. 3 a §.*

På utbildningsdagpenning tillämpas inte 6 kap. 3 § 3 mom. och inte heller 9 kap. 3, 4 och 6 §. Utbildningsdagpenning betalas förhöjd i enlighet med 6 kap. 1 § 1 mom. eller 2 § 2 mom. även till en sådan person som har fått *grunddagpenningens förhöjningsdel eller* den inkomstrelaterade dagpenningens förhöjda förtjänst del för *sammanlagt* 150 dagar.

11 kap.

Bestämmelser om verkställighet

4 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommisionen ger ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om de förutsättningar som anges i 2

11 kap.

Bestämmelser om verkställighet

4 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommisionen ger ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om de förutsättningar som anges i 2

Gällande lydelse

kap., 7 kap. 3—7 §, 8 kap. samt 9 kap. 7 § 2 och 3 mom.

Föreslagen lydelse

kap., 7 kap. 3—7 §, 8 kap. och 9 kap. 7 § 2 och 3 mom. samt 5 a kap. 2 § 1—3 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice. I det arbetskraftspolitiska utlåtandet skall konstateras att en sysselsättningsplan utarbetats, tidpunkten då sysselsättningsplanen inleds, att en åtgärd ingår i sysselsättningsplanen samt andra omständigheter som är nödvändiga för att tillägg för sysselsättningsplan skall betalas.

14 kap

Särskilda bestämmelser

3 §

Finansieringen av förmånerna

Grunddagpenningen och den därtill anslutna barnförhöjningen betalas av statens medel och intäkter av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Arbetsmarknadsstödet samt ersättning för uppehälle enligt 7 kap. 8 § i denna lag och enligt 10 kap. 3 § 3 mom. lagen om offentlig arbetskraftsservice betalas av statens medel. Staten skall månatligen till Folkpensionsanstalten betala förskott för grunddagpenningen, arbetsmarknadsstödet och ersättningar för uppehälle så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att staten skall betala det året och att förskottet räcker till för att täcka utgifterna under varje månad. De förvaltningskostnader som Folkpensionsanstalten förorsakas av verksamhet enligt denna lag skall räknas till anstaltens förvaltningskostnader.

14 kap.

Särskilda bestämmelser

3 §

Finansieringen av förmånerna

Grunddagpenningen och den därtill anslutna barnförhöjningen betalas av statens medel och intäkter av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. *Grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 1 § 1 mom. finansieras med intäkter av arbetslöshetsförsäkringspremien.* Arbetsmarknadsstödet samt ersättning för uppehälle enligt 7 kap. 8 § i denna lag och enligt 10 kap. 3 § 3 mom. lagen om offentlig arbetskraftsservice betalas av statens medel. Staten skall månatligen till Folkpensionsanstalten betala förskott för grunddagpenningen, arbetsmarknadsstödet och ersättningar för uppehälle så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att staten skall betala det året och att förskottet räcker till för att täcka utgifterna under varje månad. *Arbetslöshetsförsäkringsfonden skall betala förskott till Folkpensionsanstalten för förhöjningsdelarna och tilläggen för sysselsättningsplan så att förskottens belopp motsvarar det belopp som det beräknas att arbetslöshetsförsäkringsfonden skall betala det året och att förskottet räcker till för att täcka utgifterna under varje månad.* De förvaltningskostnader som Folkpensionsanstalten förorsakas av verksamhet enligt denna lag skall räknas till anstaltens förvaltningskostnader.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Beloppen av grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan i 6 kap. 1 § 1 mom. motsvarar det poängtal för folkpensionsindex enligt vilket beloppet av de folkpensioner som betalats ut i januari 2001 har beräknats.

Lagens 6 kap. 3 § 4 mom. tillämpas på en arbetssökande vars anställningsförhållande har upphört efter ikraftträdandet, dock så att 6 kap. 3 § 4 mom. inte tillämpas om avgångsbidrag har beviljats eller beviljas på grundval av ett sådant tidigare anställnings- eller tjänsteförhållande som har upphört under fem år räknat bakåt från upphörandet av det anställningsförhållande på grundval av vilket arbetslöshetsförmån söks.

Utbildningsdagpenning som beviljas för utbildning som börjar efter ikraftträdandet bestäms på det sätt som föreskrivs i 6 kap. 3 § 4 mom.

Lagens 6 kap. 3 a § tillämpas på tjänstens vägnar på en arbetssökande som efter ikraftträdandet inleder arbetssökande på eget initiativ, arbetsprövning, träning i anslutning till arbetssökande eller arbetskraftspolitisk vuxenutbildning. På arbetssökande på eget initiativ, arbetsprövning, träning i anslutning till arbetssökande och arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, som har inletts före ikraftträdandet, dock tidigast den 16 februari 2005, och som fortsätter efter att lagen trätt i kraft, tillämpas 6 kap. 3 a §, om den arbetssökande yrkar det skriftligt hos Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan.

Vad bestämmelserna om sysselsättningsplan beträffar tillämpas lagen på en arbetssökande som har sagts upp eller som har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 6 kap. 3 a § 2 mom. eller vars visstidsanställning har upphört den 16 februari 2005 eller därefter och för vilken ett program som motsvarar en sysselsättningsplan har utarbetats.

Lagens 6 kap. 3 a § 1 mom. 1—4 punkten och 2 mom. tillämpas också på en arbetssökande som har förlorat sitt arbete före ikraftträdandet.

Utan hinder av vad som i 14 kap. 1 § i la-

gen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om justering av beloppen, justerar Folkpensionsanstalten den 1 juli 2005 beloppet av grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 1 § i denna lag till 2005 års nivå i samma förhållande som poängtalet för folkpensionsindex avviker från det poängtal för folkpensionsindex enligt vilket beloppen har fastställts i denna lag.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

5.

Lag**om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 24 juli 1998 om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 4 § 3 mom., 5 § 2 mom. och 8 § samt 28 § 1 mom., av dem 4 § 3 mom., 5 § 2 mom. sådana de lyder och 8 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1301/2002, som följer:

Gällande lydelse

4 §

Finansiering av inkomstrelaterad dagpenning

Arbetslöshetskassans andel av varje inkomstrelaterad dagpenning är 5,5 procent, om inte något annat följer av bestämmelserna i 1 och 2 mom. Om förhöjd inkomstrelaterad dagpenning betalas enligt 6 kap. 2 § 2 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa, beräknas arbetslöshetskassans andel dock av inkomstrelaterad dagpenning som beräknats enligt 6 kap. 2 § 1 mom.

5 §

Finansiering av förtjänststöd

Arbetslöshetskassans andel av varje förtjänstdel av förtjänststödet är 5,5 procent, om inte något annat följer av 1 mom. Om förtjänststöd betalas till förhöjt belopp enligt 6 kap. 2 § 2 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa, beräknas dock arbetslöshetskassans andel enligt den förtjänstdel av den inkomstrelaterade dagpenningen som bestäms enligt 6 kap. 2 § 1 mom.

Föreslagen lydelse

4 §

Finansiering av inkomstrelaterad dagpenning

Arbetslöshetskassans andel av varje inkomstrelaterad dagpenning är 5,5 procent, om inte något annat följer av 1 och 2 mom. Om förhöjd inkomstrelaterad dagpenning betalas enligt 6 kap. 2 § 2 eller 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, beräknas arbetslöshetskassans andel dock av inkomstrelaterad dagpenning som bestäms enligt 6 kap. 2 § 1 mom.

5 §

Finansiering av förtjänststöd

Arbetslöshetskassans andel av varje förtjänstdel av förtjänststödet är 5,5 procent, om inte något annat följer av 1 mom. Om förtjänststöd betalas till förhöjt belopp enligt 6 kap. 2 § 2 eller 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, beräknas dock arbetslöshetskassans andel enligt den förtjänstdel av den inkomstrelaterade dagpenningen som bestäms enligt 6 kap. 2 § 1 mom.

Gällande lydelse

8 §

Finansieringen av grunddagpenningen och grundstödet

För finansieringen av grunddagpenningarna enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, av grundstöden enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt av de därtill hörande barnförhöjningarna betalar arbetslöshetsförsäkringsfonden genom förmedling av social- och hälsovårdsministeriet till Folkpensionsanstalten den andel som avses i 23 §. Till övriga delar finansieras utgifterna med den statsandel som betalas till Folkpensionsanstalten.

Om betalningen av statsandelen, användningen av förskott på statsandelen och förvaltningskostnaderna för folkpensionsanstaltens arbetslöshetsförmåner bestäms i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

28 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 september 1998. Den tillämpas från ingången av 1999 på finansieringen av arbetslöshetsförmåner och arbetslöshetsförsäkringspremierna.

Föreslagen lydelse

8 §

*Finansieringen av grunddagpenningen, grundstödet, **förhöjningsdelen och tillägget för sysselsättningsplan***

För finansieringen av grunddagpenningarna enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, av grundstöden enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt av de därtill hörande barnförhöjningarna betalar arbetslöshetsförsäkringsfonden genom förmedling av social- och hälsovårdsministeriet till Folkpensionsanstalten den andel som avses i 23 §. *För finansieringen av grunddagpenningarnas förhöjningsdelar enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa och grundstödens förhöjningsdelar samt tilläggen för sysselsättningsplan betalar arbetslöshetsförsäkringsfonden till Folkpensionsanstalten de andelar som avses i 6 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.* Till övriga delar finansieras utgifterna med den statsandel som betalas till Folkpensionsanstalten.

Om betalningen av statsandelen, användningen av förskott på statsandelen och förvaltningskostnaderna för folkpensionsanstaltens arbetslöshetsförmåner bestäms i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. *Närmare bestämmelser om fastställande och betalning av förskott på grundskyddets förhöjningsdelar och tillägg för sysselsättningsplan och av den slutliga finansieringen utfärdas genom förordning.*

28 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 september 1998. Den tillämpas från ingången av 1999 på finansieringen av arbetslöshetsförmåner och arbetslöshetsförsäkringspremierna. *Lagens 18 § 4 mom. tillämpas inte när arbetslöshetsförsäkringspremierna för 2006 fastställs.*

*Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.
Åtgärder som verkställigheten av lagen*

100

Gällande lydelse

RP 48/2005 rd

Föreslagen lydelse

förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

6.

Lag**om ändring av 11 kap. 6 § i sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen av den 21 december 2004 (1224/2004) 11 kap. 6 § 1 mom. 4
punkten och
fogas till 11 kap. 6 § 1 mom. en ny 5 punkt som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

11 kap.

11 kap.

Beloppet av dagpenningsförmånerna**Beloppet av dagpenningsförmånerna**

6 §

6 §

Sjuk- och föräldradagpenning samt specialvårdspenning på grundval av en föregående förmån

Sjuk- och föräldradagpenning samt specialvårdspenning på grundval av en föregående förmån

Har en försäkrad under en fyra månaders period innan rätten till sjuk- eller föräldradagpenning eller specialvårdspenning inträdde fått en arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller utbildningsstöd eller sysselsättningsstöd för arbetslivsträning enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice, utgör den sjuk- eller föräldradagpenning eller specialvårdspenning som skall betalas till honom eller henne minst 86 procent av beloppet av den förmån som har betalats till honom eller henne. När beloppet av arbetslöshetsförmånen och utbildningsstödet räknas ut beaktas då inte

Har en försäkrad under en fyra månaders period innan rätten till sjuk- eller föräldradagpenning eller specialvårdspenning inträdde fått en arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller utbildningsstöd eller sysselsättningsstöd för arbetslivsträning enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice, utgör den sjuk- eller föräldradagpenning eller specialvårdspenning som skall betalas till honom eller henne minst 86 procent av beloppet av den förmån som har betalats till honom eller henne. När beloppet av arbetslöshetsförmånen och utbildningsstödet räknas ut beaktas då inte

4) den förhöjda förtjänstdelen enligt 6 kap. 2 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller det förhöjda belopp av den inkomstrelaterade dagpenningen som enligt 6 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall betalas för tilläggsdagar, till den del dessa belopp överstiger den förtjänstdel som bestäms enligt 6 kap. 2 § 1 mom. i nämnda lag.

4) den förhöjda förtjänstdelen enligt 6 kap. 2 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, *tillägget för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 2 § 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa* eller det förhöjda belopp av den inkomstrelaterade dagpenningen som enligt 6 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall betalas för tilläggsdagar, till den del dessa be-

lopp överstiger den förtjänst del som bestäms enligt 6 kap. 2 § 1 mom. i nämnda lag,

5) *grunddagpenningens förhöjningsdel och tillägg för sysselsättningsplan enligt 6 kap. 1 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.
