

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om offentlig arbetskraftsservice

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås det att lagen om offentlig arbetskraftsservice ändras så att också de som anmält sig som arbetssökande hos arbets- och näringsbyrån och som när ett anställningsförhållande för viss tid upphör har minst fem års arbetshistoria under de senaste sju åren ska ha rätt till en sysselsättningsplan enligt åtgärdsmodellen för omställningsskydd. Dessutom ska de som har permitterats för minst 180 kalenderdagar eller som har varit permitterade under en mot-

svarande tid ha rätt till en sysselsättningsplan, om de har minst tre års arbetshistoria.

De föreslagna ändringarna är en del av regeringens åtgärder för att stimulera ekonomin och syftar till att främja sysselsättningen bland dem som blivit arbetslösa på grund av den ekonomiska recessionen och att förbättra deras möjligheter att i synnerhet delta i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning.

Lagen avses träda i kraft den 1 juli 2009.

MOTIVERING

1 Nuläge och föreslagna ändringar

I och med att den världsomfattande recessionen snabbt försvagar den ekonomiska situationen och sysselsättningen, har regeringen fattat beslut om en åtgärdshelhet som syftar till att stimulera ekonomin. Som en del av denna helhet har regeringen beslutat att utvidga åtgärdsmodellen för omställningsskydd.

Bestämmelser om åtgärdsmodellen för omställningsskydd finns i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002). Med hjälp av omställningsskyddet försöker man så fort som möjligt på nytt sysselsätta arbetstagare som sagts upp eller hotas av arbetslöshet. Omställningsskyddet består av en individuell sysselsättningsplan som ersätter jobb-sökarplanen, sådana tjänster och åtgärder i enlighet med lagen om offentlig arbetskraftsservice som överenskommit i sysselsättningsplanen samt eventuella andra tjänster och åtgärder som utvecklar yrkesfärdigheter-

na. Arbetssökande för vilka en sysselsättningsplan utarbetats kan vara berättigade till tillägg för sysselsättningsplan och rörlighetsunderstöd som betalas för att ersätta flyttningsskostnader.

1.1 Rätt till sysselsättningsplan

I 5 a kap. 2 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice föreskrivs om rätten till en sysselsättningsplan. Det föreslås att det i 1 mom. i paragrafen bestäms att rätten till en sysselsättningsplan ska utvidgas så att den omfattar flera personer än tidigare. Av lagtekniska skäl föreslås att momentet delas in i punkter.

Enligt den föreslagna 1 punkten har de som registrerat sig som arbetssökande och som arbetsgivaren har sagt upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker rätt till en sysselsättningsplan. Till sitt sakinnehåll motsvarar punkten den gällande lagen, men den preciseras med en hänvisning till 7 kap. 3 § (uppsägning av ekonomiska orsaker eller av

produktionsorsaker), 7 § (uppsägning i anslutning till saneringsförfarande) och 8 § (arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död) i arbetsavtalslagen (55/2001). I punkten nämns inte 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, eftersom det till sin natur är en bestämmelse som definierar de ekonomiska orsakerna eller produktionsorsakerna. Det att paragrafen inte nämns avser inte att ta ställning till uppsägningsgrunden.

Den föreslagna 2 punkten motsvarar gällande lag. Rätt till en sysselsättningsplan har en arbetssökande som när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid till samma arbetsgivare 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.

Det föreslås att det i 3 punkten i momentet bestäms att en arbetssökande vars anställningsförhållande har upphört på grund av att arbetsavtalet gällde för viss tid har rätt till sysselsättningsplan, om den arbetssökande har minst fem års arbetshistoria under de senaste sju åren. Bestämmelsen förbättrar ställningen för dem som blir arbetslösa på grund av att en visstidsanställning upphör, eftersom både anställningsförhållanden för viss tid och anställningsförhållanden som gällt tills vidare ska räknas till godo i arbetshistorian, till skillnad från motsvarande lagrum i gällande lag. Orsakerna till varför tidigare anställningsförhållanden upphört saknar också betydelse.

Det föreslås att det i 4 och 5 punkten i momentet bestäms om permitterade personers rätt till en sysselsättningsplan medan anställningsförhållandet pågår. Rätt till en sysselsättningsplan har de arbetssökande som har varit permitterade utan avbrott i minst 180 kalenderdagar. Vad som är oavbruten permittering tolkas enhetligt med de etablerade tolkningarna på arbetsmarknaden, dvs. att om personen tillfälligt inkallas till arbete under permitteringen avbryts inte den oavbrutna permitteringen i den bemärkelse som avses här och inte heller räknandet av 180 kalenderdagar. I praktiken ska arbets- och näringsbyrån avgöra frågan utgående ifrån om arbetsgivaren medan permitteringen på-

går har lämnat ett nytt meddelande om permittering.

Rätt till sysselsättningsplan har dessutom de permitterade som enligt meddelandet om permittering har permitterats för minst 180 kalenderdagar eller vars oavbrutna permittering och en direkt därpå följande permittering enligt ett nytt meddelande om permittering sammanlagt varar i minst 180 kalenderdagar. Arbetstagaren anses vara permitterad för minst 180 kalenderdagar också när permitteringen längd i meddelandet om permittering anges vara "tills vidare". Sättet hur permitteringen genomförs har inte betydelse, dvs. att en permittering som verkställts genom förkortad arbetstid räknas i sin helhet till godo i kravet på 180 kalenderdagar, också i fråga om dagarna i arbete.

Eftersom målsättningen med utarbetandet av sysselsättningsplanen är att det ska leda till att den arbetssökande blir sysselsatt så fort som möjligt, blir de permitterade som avses i 4 punkten när det gäller kravet på permitteringen längd berättigade till en sysselsättningsplan genast när arbetstagaren har fått ett meddelande om permittering, enligt vilket permitteringen tillsammans med en eventuellt redan verkställd permittering varar i minst 180 kalenderdagar utan avbrott. Kravet på arbetshistoria bör uppfyllas vid en tidpunkt när arbetssökanden har fått ett meddelande om permittering, utgående från vilket permitteringen kommer att vara i minst 180 kalenderdagar. Om kravet på arbetshistoria inte uppfylls, ses rätten till sysselsättningsplan över nästa gång på begäran av arbetssökanden, när permitteringen varat i minst 180 kalenderdagar på det sätt som avses i 5 punkten, om anställningsförhållandet fortgår. Om kravet på arbetshistoria inte uppfylls då heller, har den arbetssökande inte rätt till sysselsättningsplan.

Av dem som varit permitterade i minst 180 kalenderdagar eller dem som permitterats för motsvarande tid förutsätts tre års arbetshistoria hos samma eller olika arbetsgivare. Detta är motiverat, eftersom en permittering på basis av arbetsavtalslagen alltid beror på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, och kravet på arbetshistoria då är detsamma som för personer som sagts upp av nämnda orsaker. För att arbetshistorien ska räknas

till godo räcker det i detta fall, liksom också i de andra fall som avses i 1 mom., att anställningsförhållandet över huvud taget är i kraft. Arbetstiden och eventuell oavlönad frånvaro har således ingen betydelse.

1.2 Begäran om utarbetande av en sysselsättningsplan

I 5 a kap. 2 § 2 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice bestäms att en person som har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen sedan en permittering utan avbrott har varat minst 200 dagar jämföras med en person som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Den föreslagna 1 mom. 6 punkten motsvarar till sitt sakinhåll den gällande lagen, men för tydlighetens skull fogas till punkten en hänvisning till det krav på arbetshistoria som avses i 1 punkten.

I gällande 2 § 3 mom. bestäms att arbetsökanden ska begära att en sysselsättningsplan utarbetas inom 30 dagar efter att anställningsförhållandet har upphört. För tydlighetens skull föreslås att i det föreslagna 2 momentet bestäms att arbetsökanden ska begära att en plan utarbetas inom 30 dagar från upphörandet av anställningsförhållandet, men i situationer där personen inte söker sig till arbets- och näringsbyråns tjänster när förutsättningar för utarbetande av en sysselsättningsplan finns, till exempel på grund av ett nytt anställningsförhållande, ledighet som sammanhänger med föräldraskap eller en annan godtagbar orsak som avses i 2 kap. 11 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), kan planen utarbetas bara det har begärts efter att hindret har upphört.

I den föreslagna 2 § 1 mom. 4 och 5 punkten pågår anställningsförhållandet vid permittering och det föreslås därför att det i 2 mom. dessutom bestäms att en permitterad arbetsökande ska begära att en sysselsättningsplan utarbetas inom 30 kalenderdagar efter att den arbetsökande har uppfyllt de krav som gäller permitteringen enligt 4 och 5 punkten, dvs. har varit permitterad utan avbrott i minst 180 kalenderdagar eller har fått ett meddelande om permittering, enligt vilket permitteringen tillsammans med en eventuell redan

verkställd permittering kommer att pågå i minst 180 kalenderdagar utan avbrott.

1.3 Arbetshistoria

Föreslås att det i 5 a kap. 2 § 3 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice bestäms att arbetsökandens arbetshistoria beaktas enligt en tillförlitlig utredning från den arbetsökande eller arbetsgivaren. Eftersom utarbetandet av en sysselsättningsplan påverkar storleken på den arbetslöshetsförmån som betalas ut, och eftersom utbetalaren av förmånen på grundval av de ändringar som föreslås i lagen om utkomstskydd för arbetslösa inte längre undersöker om kravet på arbetshistoria uppfylls, är det inte möjligt att arbetshistorien beaktas endast utgående från arbetsgivarens meddelande. Som en tillförlitlig utredning betraktas till exempel ett arbetsintyg eller matrikelutdrag, av vilket anställningsförhållandets längd framgår.

Det är motiverat att längden på arbetshistorien beräknas hos arbets- och näringsbyrån och inte hos arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstaltens byrå, eftersom den arbetsökande redan under sin uppsägningstid kan begära att en sysselsättningsplan utarbetas, och sköter då inte ännu dessa ärenden hos den som betalar ut förmånen. Dessutom söks arbetslöshetsförmåner retroaktivt. Då kan utarbetandet av sysselsättningsplanen och igångsättandet av tjänsterna enligt åtgärdsmodellen för omställningsskydd fördröjas, om det framkommer att sökanden omfattas av omställningsskyddet först när utbetalaren har behandlat förmånsansökan. Den som betalar ut förmånen samlar nuförtiden inte heller in uppgifterna om fem års arbetshistoria. Däremot kan arbets- och näringsbyrån ha sådana uppgifter, eftersom arbets- och näringsbyrån har utrett personens arbetshistoria när personen anmält sig som arbetsökande, för att kunna erbjuda ändamålsenliga tjänster samt för att kontrollera orsaken till varför anställningsförhållandet har upphört.

1.4 Sysselsättningsplanens giltighet och upphörande av giltigheten

I 5 a kap. 5 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice föreskrivs om sysselsättnings-

planens giltighet. Det föreslås att i 1 mom. görs en teknisk ändring som beror på att Arbetskraftsbyråerna blivit arbets- och näringsbyråer. Det föreslås att 2 mom. ändras så att sysselsättningsplanen upphör att gälla när arbetssökanden har fått arbetslöshetsdagpenning för maximitiden. Personen blir på nytt berättigad till en sysselsättningsplan, om personen uppfyller något av de krav som avses i 2 § 1 mom. och är arbetssökande. Även om det tidigare har utarbetats en sysselsättningsplan för arbetssökanden, kan tidigare arbetshistoria räknas till godo, bara bland annat de krav som gäller översynsperioder uppfylls.

Med avvikelse från den gällande lagen föreslås att lagen inte längre föreskriver om upphörande av sysselsättningsplanens giltighet, när arbetssökanden begär det. Nuvarande tillvägagångssätt är att när den arbetssökande har begärt att sysselsättningsplanen upphör att gälla, utarbetar arbets- och näringsbyrån en jobbsökarplan tillsammans med den arbetssökande, eftersom arbetssökanden är skyldig att delta i utarbetandet av en sådan för att få arbetslöshetsförmåner. Att sysselsättningsplanen ersätts med en jobbsökarplan kan inte anses motiverat med tanke på arbets- och näringsbyråns service, eftersom detta medför att det uppstår ett avbrott i erbjudandet av de tjänster som har överenskommit i sysselsättningsplanen, innan man hinner utarbeta en jobbsökarplan. Samtidigt ödslar ersättandet av sysselsättningsplanen med en jobbsökarplan arbets- och näringsbyråns resurser i onödan. Således ska en sysselsättningsplan fortfarande utarbetas på begäran av den arbetssökande själv, men när planen är uppgjord, upphör den att gälla först när maximitiden för arbetslöshetsdagpenning går ut.

Det föreslås att det i lagen inte heller längre bestäms om upphörande av sysselsättningsplanens giltighet, när arbetssökanden på nytt uppfyller villkoren för utarbetande av en sysselsättningsplan och en ny sysselsättningsplan utarbetas tillsammans med den arbetssökande. Detta har ingen inverkan på den arbetssökandes rättigheter eller skyldigheter, eftersom det har föreslagits ändringar i lagen om utkomstskydd för arbetslösa på basis av vilka uppföljningen av maximitider för tillägg för sysselsättningsplan särskiljs från utarbetandet av en ny sysselsättningsplan.

1.5 Utbildningsstöd

Det föreslås att det till 9 kap. 2 § 2 mom. i lagen om offentlig Arbetskraftsservice fogas en paragrafhänvisning som gäller maximitiden för utbetalning av tillägg för sysselsättningsplan, på grund av ändringen av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

1.6 Övergångsbestämmelse

Den ekonomiska recessionen har påverkat arbetsgivarnas möjligheter att erbjuda arbetstagare arbete och lett till permitteringar redan före den föreslagna tidpunkten för lagens ikraftträdande. Därför föreslås att arbetssökande har rätt till en sysselsättningsplan, om det meddelande om permittering som avses i 5 a kap. 2 § 1 mom. 4 punkten lämnats innan lagen träder i kraft, men tidigast den 1 januari 2009. I fråga om det krav på 180 kalenderdagens permitteringstid som avses i 4 och 5 punkten i momentet kan tid som permitterad räknas till godo från och med den 1 januari 2009. Permitteringstid före denna tidpunkt beaktas inte när förutsättningarna utreds.

2 Propositionens konsekvenser

Propositionen syftar till att förbättra möjligheterna för permitterade och visstidsanställda att delta i sysselsättningsfrämjande åtgärder. Tillsammans med de ändringar som föreslås i lagen om utkomstskydd för arbetslösa förbättrar propositionen den ekonomiska beredskapen för personer som omfattas av omställningsskyddet att delta i nämnda åtgärder. Målsättningen är att på detta sätt förbättra och upprätthålla de arbetssökandes yrkeskompetens och snabba upp deras sysselsättning.

Propositionen har inga direkta konsekvenser för statsfinanserna. Permitterade och de som blivit arbetslösa efter att en visstidsanställning upphört kan redan för närvarande bland annat delta i Arbetskraftsutbildning. Utvidgandet av omställningsskyddet ökar antalet personer som är berättigade till en sysselsättningsplan, vilket i sin tur tillsammans med den ekonomiska situationen och arbetsmarknadsläget ökar efterfrågan på Arbetskraftsutbildning.

Arbetsgivare på cirka 420 arbetsplatser (lägget 16.2.2009) har underrättat arbets- och näringsbyråerna om permitteringar som börjar efter mitten av februari 2009 och som gäller minst 10 arbetstagare. Sammanlagt cirka 37 800 arbetstagare ska permitteras, av vilka 1 700 permitteras tills vidare och cirka 21 400 för viss tid. Enligt angivna uppgifter är den uppskattade längden på visstidspermitteringarna i genomsnitt 44 dagar. I fråga om cirka 14 700 personer som ska permitteras har arbetsgivarna inte meddelat permitteringsens tänkta längd.

I mitten av februari 2009 fanns det cirka 1 000 visstidspermitterade arbetstagare, vars permittering hade fortgått i minst 180 dagar och permitteringen gällde minst 10 arbetstagare. Dessa personer har blivit registrerade som arbetssökande på basis av ett s.k. meddelande om gruppermittering som arbetsgivaren lämnat. Därtill hade enligt uppföljningsuppgifter för januari 2009 cirka 26 500 permitterade personligen registrerat sig som arbetssökande. Dessa personer är troligtvis huvudsakligen permitterade tills vidare eller permitterade för viss tid från sådana arbetsplatser där permitteringen gäller färre än 10 arbetstagare. Av dem som personligen registrerat sig som arbetssökande skulle en del uppfylla det villkor om permitteringsens längd som gäller för att bli omfattad av omställningsskyddet.

Det går inte att få uppgifter om de permitterades arbetshistoria, och därför kan det inte uppskattas hur många av de permitterade skulle uppfylla både det villkor som gäller permitteringsens längd och det villkor som gäller arbetshistoria, för att bli omfattade av omställningsskyddet.

Motsvarande situation gäller för visstidsanställda. Under 2008 påbörjades cirka 781 000 arbetslöshetsperioder och i cirka 447 000 fall var orsaken till varför det anställningsförhållande som föregick arbetslösheten upphörde att anställningsförhållandet gällde för viss tid. Bland dem finns personer som upprepade gånger har varit visstidsanställda och därefter blivit arbetslösa. Det förs ingen statistik över arbetshistorien för dem som varit visstidsanställda.

Utvidgandet av omställningsskyddet medför att arbetsvolymen vid arbets- och när-

ingsbyråerna ökar något, eftersom de som omfattas av omställningsskyddet på sin egen begäran har rätt till en sysselsättningsplan, som utarbetas tillsammans med arbets- och näringsbyrån. Å andra sidan ersätter sysselsättningsplanen jobbsökarplanen och en jobbsökarplan skulle i varje fall utarbetas tillsammans med arbetstagaren, med undantag för visstidspermitteringar som gäller minst 10 arbetstagare. Dessutom gör arbets- och näringsbyrån i samband med omställningsskyddet arbetsgivarbesök vid större arbetsplatser där det vidtas uppsägningar eller permitteringar. Också för anordnandet av åtgärder för dem som omfattas av åtgärdsmodellen för omställningsskydd behövs arbetsinsatser av arbets- och näringsbyrån.

Man har förberett sig på att arbets- och näringsbyråernas arbetsvolym kommer att öka på grund av utvidgningen av omställningsskyddet, genom att i den första tilläggsbudgeten för 2009 föreslå 1,2 miljoner euro för ett tidsbegränsat resursbehov vid arbets- och näringsbyråerna. Man har i tilläggsbudgeten förberett sig på behovet av sysselsättnings-, utbildnings- och specialåtgärder för permitterade, genom att föreslå 7 miljoner euro för dessa åtgärder.

Utvidgningen av omställningsskyddet så att det också gäller permitterade riktar sig i synnerhet till män. Enligt uppföljningsuppgifterna för januari 2009 fanns det flest sådana permitterade som personligen anmält sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån inom tillverkning och byggnadsverksamhet. Å andra sidan är kvinnor oftare visstidsanställda än män.

3 Beredningen av propositionen

Arbetsmarknadsorganisationerna kom den 21 januari 2009 överens om propositioner som gäller pensionspolitik och utkomstskydd för arbetslösa för åren 2009–2014. I helheten ingick en proposition om utvidgning av omställningsskyddet, som regeringen intog som en del av sina åtgärder för att stimulera ekonomin.

Propositionen har beretts vid arbets- och näringsministeriet i samarbete med social- och hälsovårdsministeriet och Akava, Finlands Näringsliv EK, Finlands Fackförbunds

Centralorganisation FFC och Tjänstemanna-
centralorganisationen STTK.

4 Samband med andra proposi- tioner

Lagförslaget har samband med regeringens
proposition om ändring av 5, 6, 10 och 11
kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa,
som beretts av social- och hälsovårdsministe-

riet och som ska avlätas under Riksdagens
vårsession.

5 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2009.

Med stöd av vad som anförts ovan före-
läggs Riksdagen följande lagförslag:

Lagförslag

Lag

om ändring av lagen om offentlig arbetskraftsservice

Given i Helsingfors den 2009

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 2 och 5 § samt 9 kap. 2 § 2 mom., sådana de lyder i lag 458/2005, som följer:

5 a kap.

Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan

2 §

Rätt till sysselsättningsplan

Rätt till en sysselsättningsplan har en arbetssökande

1) som arbetsgivaren har sagt upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen och som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare,

2) som när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid till samma arbetsgivare 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,

3) vars anställningsförhållande har upphört på grund av att arbetsavtalet gällde för viss tid och som när anställningsförhållandet upphör har en arbetshistoria hos samma eller olika arbetsgivare på sammanlagt minst fem år under de sju år som föregår upphörandet,

4) som permitteras för minst 180 dagar och som när han eller hon får meddelandet om permittering har den arbetshistoria som avses i 1 punkten,

5) som har varit permitterad utan avbrott för minst 180 dagar och som då har den arbetshistoria som avses i 1 punkten,

6) som har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen sedan en oavbruten permittering har varat minst 200 dagar och som när anställningsförhållandet upphör har den arbetshistoria som avses i 1 punkten.

Sysselsättningsplanen ska utarbetas utan dröjsmål när en arbetssökande som är berättigad till sysselsättningsplan begär det. Arbetssökanden har inte rätt till en sysselsättningsplan om begäran framställs senare än 30 dagar efter det att anställningsförhållandet upphörde eller att det krav på permitteringens längd som avses i 1 mom. 4 eller 5 punkten uppfylldes, om inte det att begäran framställs senare beror på tid i arbete som räknas in i arbetsvillkoret, eller omständigheter som avses i 2 kap. 11 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, eller om det inte av annan anledning är oskäligt att förvägra den arbetssökande rätten till en sysselsättningsplan.

Arbetssökandens tid i arbete beaktas enligt en tillförlitlig utredning från den arbetssökande eller arbetsgivaren.

5 §

Sysselsättningsplanens giltighet

Sysselsättningsplanen är i kraft under den tid personen i fråga är arbetssökande. Arbets- och näringsbyrån och den arbetssökande reviderar och kompletterar sysselsättningsplanen vid behov.

Sysselsättningsplanen upphör att gälla när den arbetssökandes rätt till arbetslöshetsdagpenning upphör till följd av att maximitiden har gått ut.

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 3 b och 11 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Det fulla förtjänststödet består av en grunddel och en förtjänstdel eller av en grunddel och tillägg för sysselsättningsplan enligt vad som i 6 kap. 1 § 2 mom., 2, 3, 3 a, 3 b, 4, 5, 10 och 11 § i lagen om utkomst-

skydd 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 den lagen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2009.

Vid tillämpningen av 5 a kap. 2 § 1 mom. 4 punkten beaktas meddelanden om permittering som lämnats den 1 januari 2009 eller därefter. Vid tillämpningen av 5 a kap. 2 § 1 mom. 4 och 5 punkten beaktas permittering som ägt rum från och med den 1 januari 2009. Har meddelandet om permittering lämnats eller har den arbetssökande uppfyllt de krav som avses i 5 a kap. 1 § 4 eller 5 punkten före lagens ikraftträdande, förutsätter utarbetandet av en sysselsättningsplan också att den arbetssökande har framställt begeran om planen senast den 31 juli 2009, om det inte är oskäligt att den arbetssökande förvägras rätten till sysselsättningsplan.

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

Helsingfors den 27 mars 2009

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Cronberg*

*Bilaga:
Parallelltext*

Lag

om ändring av lagen om offentlig arbetskraftsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 2 och 5 § samt 9 kap. 2 § 2 mom., sådana de lyder i lag 458/2005, som följer:

Gällande lydelse

5 a kap.

Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan

2 §

Rätt till sysselsättningsplan

Rätt till en sysselsättningsplan har en arbetsökande som arbetsgivaren har sagt upp *av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker* och som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare. *Rätt till en sysselsättningsplan har dessutom en arbetsökande som när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid till samma arbetsgivare 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.*

Föreslagen lydelse

5 a kap.

Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan

2 §

Rätt till sysselsättningsplan

Rätt till en sysselsättningsplan har en arbetsökande

1) som arbetsgivaren har sagt upp *av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen* och som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare,

2) som när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid till samma arbetsgivare 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,

3) *vars anställningsförhållande har upphört på grund av att arbetsavtalet gällde för viss tid och som när anställningsförhållandet upphör har en arbetshistoria hos samma eller olika arbetsgivare på sammanlagt minst fem år under de sju åren som föregår upphö-*

randet,

4) som permitteras för minst 180 dagar och som när han eller hon får meddelandet om permittering har den arbetshistoria som avses i 1 punkten,

5) som har varit permitterad utan avbrott för minst 180 dagar och som då har den arbetshistoria som avses i 1 punkten,

6) som har sagt upp sitt arbetsavtal i enlighet med 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen sedan en oavbruten permittering har varat minst 200 dagar och som när anställningsförhållandet upphör har den arbetshistoria som avses i 1 punkten.

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

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

Arbetssökandens tid i arbete beaktas enligt arbetsgivarens meddelande eller en tillförlitlig utredning från den arbetssökande.

5 §

Sysselsättningsplanens giltighet

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

Sysselsättningsplanen upphör att gälla när personen i fråga begär det eller när han eller hon på nytt uppfyller förutsättningarna enligt 2 § 1 och 2 mom. för utarbetande av en sys-

Sysselsättningsplanen ska utarbetas utan dröjsmål när en till sysselsättningsplan berättigad arbetssökande begär det. Arbetssökanden har inte rätt till en sysselsättningsplan om begäran framställs senare än 30 dagar efter det att anställningsförhållandet upphörde eller att det krav på permitteringens längd som avses i 1 mom. 4 eller 5 punkten uppfylldes, om inte det att begäran framställs senare beror på tid i arbete som räknas in i arbetsvillkoret, eller omständigheter som avses i 2 kap. 11 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, eller om det inte av annan anledning är oskäligt att förvägra rätten till en sysselsättningsplan.

Arbetssökandens tid i arbete beaktas enligt en tillförlitlig utredning från den arbetssökande eller arbetsgivaren.

5 §

Sysselsättningsplanens giltighet

Sysselsättningsplanen är i kraft under den tid personen i fråga är arbetssökande. Arbets- och näringsbyrån och den arbetssökande reviderar och kompletterar sysselsättningsplanen vid behov.

Sysselsättningsplanen upphör att gälla när den arbetssökandes rätt till arbetslöshetsdagpenning upphör till följd av att maximitiden har gått ut.

selsättningsplan och en ny sysselsättningsplan utarbetas tillsammans med honom eller henne. Sysselsättningsplanen upphör att gälla också när den arbetssökandes rätt till arbetslöshetsdagpenning upphör till följd av att maximitiden har gått ut.

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 av 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.

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 3 b och 11 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Det fulla förtjänststödet består av en grunddel och en förtjänstdel eller av en grunddel och tillägg för sysselsättningsplan enligt vad som i 6 kap. 1 § 2 mom., 2, 3, 3 a, 3 b, 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 *den lagen*.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2009.

Vid tillämpningen av 5 a kap. 2 § 1 mom. 4 punkten beaktas meddelanden om permittering som lämnats den 1 januari 2009 eller därefter. Vid tillämpningen av 5 a kap. 2 § 1

mom. 4 och 5 punkten beaktas permittering som ägt rum från och med den 1 januari 2009. Har meddelandet om permittering lämnats eller har den arbetssökande uppfyllt de krav som avses i 5 a kap. 1 § 4 eller 5 punkten före lagens ikraftträdande, förutsätter utarbetandet av en sysselsättningsplan också att den arbetssökande har framställt beegäran om planen senast den 31 juli 2009, om det inte är oskäligt att den arbetssökande förvägras rätten till sysselsättningsplan.

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