

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 6/2005 rd**

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

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 26 april 2005 en proposition med förslag till lagstiftning om en åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningsskydd (RP 48/2005 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Utlåtande

I enlighet med riksdagens beslut har social- och hälsovårdsutskottet lämnat utlåtande i ärendet (ShUU 7/2005 rd). Utlåtandet har bifogats detta betänkande.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Raila Kangasperko, lagstiftningsråd Pasi Järvinen och konsultativ tjänsteman Marja Rantakaulio, arbetsministeriet
- regeringsråd Pasi Koskinen, social- och hälsovårdsministeriet
- direktör Marita Savola, undervisningsministeriet
- förmånschef Suvi Onninen, Folkpensionsanstalten

- direktör Lauri Lyly, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- avtalsansvarig, jurist Heli Ahokas, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- jurist Minna Helle, Akava r.f.
- ombudsman, vicehäradshövding Markus Äimälä, Näringslivets centralförbund
- arbetsmarknadsombud Merja Berglund, Företagarna i Finland rf
- kundtjänst- och webbrådgivare Riitta Aho, Kemijärvi arbetskraftsbyrå
- biträdande byråchef Pirjo Juntunen, Uleåborgsregionens arbetskraftsbyrå
- byråchef Ullakaisa Nieminen, Nystads arbetskraftsbyrå
- biträdande byråchef Taina Hartikainen, Vanda arbetskraftsbyrå
- avdelningschef Kimmo Laukkanen, Finlands Schaktentreprenörers Förbund
- ekonom, projektsamordnare Ritva Vaure, Arbetslöshetskassornas samorganisation r.f.
- ombudsman Juhani Talonen, Arbetslöshetskassornas samorganisation r.f.

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslås ändringar i arbetsavtalslagen, lagen om samarbete inom företag, la-

gen om offentlig arbetskraftsservice, lagen om utkomstskydd för arbetslösa, lagen om finansie-

ring 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 bestämmelser om 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 ska vara beroende 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 ska utarbetas tillsammans med personalen och beredas när samarbetsförfarandet inleds. Syftet med planen är att samarbetet på arbetsplatsen skall utvecklas till en logisk process uppbyggd av utredningar, information, gemensam planering av verksamhetsprinciper och förhandlingar, som stödjer arbetstagarnas möjligheter till ny sysselsättning och där företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna och dessutom arbetskraftsmyndigheterna deltar.

I lagen om offentlig arbetskraftsservice föreskrivs om arbetskraftsmyndighetens uppgifter. En uppsagd arbetstagare ska på begäran ha rätt

att få en individuell sysselsättningsplan redan under uppsägningstiden. Under vissa förutsättningar ska 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. Tillägget 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 grunddagpenningen och grundstödet får 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 från 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.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmän motivering

Allmänt

Det primära målet med propositionen är att arbetstagare med lång förvärvsaktiv tid bakom sig så snabbt som möjligt ska få nytt jobb när deras anställning har tagit slut på andra grunder än orsaker som beror på dem själva. Propositionen avser att effektivisera samarbetet mellan arbetsgivare, arbetstagare och arbetskraftsmyndigheter och motivera arbetstagare att börja söka arbe-

te och söka in till utbildning direkt efter att ha blivit informerad om uppsägningen.

Utskottet anser målsättningen med propositionen vara mycket viktig och finner de föreslagna åtgärderna nödvändiga och lämpliga. Följaktligen föreslår utskottet att lagförslagen godkänns med vissa preciseringar och ändringsförslag. Åtgärder på ett tidigt stadium spelar en stor roll för att förebygga arbetslöshet och för att arbetstagarna snabbt ska få nytt jobb, påpekar utskottet. I en rad undersökningar har det påvisats att det är svårare att få arbete ju längre arbetslös-

heten har pågått. Det är positivt att omställnings-skyddet omfattar ett tillägg för sysselsättningsplan. Tillägget är å ena sidan till hjälp vid den ekonomiska osäkerhet som följer på en uppsägning och motiverar å andra sidan de uppsagda att söka arbete och snabbt få stödåtgärder.

Villkoren vid tidsbegränsade anställningar

I sitt utlåtande påpekar social- och hälsovårdsutskottet att det är positivt att lagförslaget tar hänsyn till människor med tidsbegränsade anställningar. Utskottet påpekar att personer med tidsbegränsade anställningar bör få större rätt till vissa förmåner. Det kan göras antingen genom att kravet på anställningsmånader minskar eller att granskningsperioden förlängs.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet håller med social- och hälsovårdsutskottet om att det är viktigt att ta hänsyn till personer med tidsbegränsade anställningar och förbättra deras möjligheter till de sociala förmånerna i samband med omställningsskyddet. Det är angeläget att regeringen tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna utreder möjligheterna att se över lagstiftningen på det sätt som social- och hälsovårdsutskottet föreslår i sitt utlåtande. Samtidigt bör det utredas om det lämpligen kan krävas att arbetstagaren vid tidsbegränsade anställningar ska ha haft samma arbetsgivare hela treårsperioden eller 36 månader, när inget sådant krav finns för tillsvidareanställningar.

Att bestrida uppsägningsgrunden

Social- och hälsovårdsutskottet påpekar att möjligheterna att få tillägget för sysselsättningsplan försämrats av lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Lagen föreskriver bland annat att inget beslut om tillägg fattas förrän frågan om uppsägningens lagenlighet har avgjorts slutgiltigt när en arbetstagare bestrider grunden för att anställningsförhållandet upphör. Social- och hälsovårdsutskottet påpekar för arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att bestämmelsen indirekt kan leda till att en uppsagd arbetstagare i själva verket inte kan bestrida att anställningsförhållandet upphör eftersom utkomstskyddet i så fall för-

sämras. När tillägget för sysselsättningsplan dessutom är betydligt större än förhöjningsdelen till dagpenningen är tillägget av stor betydelse för de arbetslösas försörjning. Om det betalas ut retroaktivt flera år i efterskott tjänar det inte längre syftet att förebygga långtidsarbetslöshet. Vidare påpekar social- och hälsovårdsutskottet att systemet i framtiden bör förbättras genom avtal mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna. Målet bör vara att lagliga rättssäkerhetsåtgärder ska kunna vidtas utan att en uppsagd persons sociala förmåner försämras.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet omfattar social- och hälsovårdsutskottets synpunkter och anser det viktigt att regeringen tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna utreder möjligheterna att ändra bestämmelserna så att arbetstagare i förekommande fall kan bestrida grunderna för en uppsägning utan att behöva vara rädda för att få sämre arbetslöshetsersättningar.

Anslag för personal och omkostnader när omställningsskyddet införs

Social- och hälsovårdsutskottet understryker i sitt utlåtande att det krävs adekvata resurser för Arbetskraftsmyndigheterna om reformen ska utfalla väl eftersom myndigheterna genom omställningsskyddet får nya arbetsuppgifter. Om reformen ska motverka arbetslöshet krävs det snabba åtgärder från arbetsmarknadsmyndigheternas sida. Det är svårt att exakt förutse hur många arbetstagare som kommer att bli uppsagda och hur många av dem som kommer att omfattas av Arbetskraftsförvaltningens åtgärder. Därför bör man följa upp hur reformen verkställs och gå in för att säkerställa extra resurser med en gång om kalkylerna i propositionen och de extra resurserna för Arbetskraftsförvaltningen visar sig vara underdimensionerade. Social- och hälsovårdsutskottet understryker att tjänsterna till personer som redan saknar anställning inte får försämrats på grund av reformen. Redan nu kräver individuella aktiverings-, rehabiliterings- och sysselsättningsåtgärder för långtidsarbetslösa enligt regeringsprogrammet effektivare

insatser av personalen vid Arbetskraftsmyndigheterna.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet delar social- och hälsovårdsutskottets oro för att Arbetskraftsmyndigheterna inte ska få adekvata resurser för att reformen ska kunna genomföras på behörigt sätt utan att tjänsterna till långtidsarbetslösa blir sämre.

Enligt uppgifter till utskottet utgick man i arbetet med propositionen från att ett sysselsättningsprogram kommer att läggas upp årligen för cirka 15 000 personer. Om det krävs ungefär sex timmar för att lägga upp ett program går det åt omkring 90 000 arbetstimmar för sysselsättningsprogram till alla. Dessutom räknar man med att omkring 24 000 timmar går åt till träning i arbetssökning. På årsnivå ökar således arbetsinsatsen med sammanlagt 114 000 timmar, vilket är 76 årsverken. I en tilläggsbudgetproposition utgår regeringen från att två tredjedelar kan genereras med hjälp av effektiviseringar och omorganiseringar. I den senaste tilläggsbudgetpropositionen föreslår regeringen ett extra anslag på 660 000 euro under moment 34.06.21 (Omkostnader inom Arbetskraftsmyndigheternas lokalförvaltning) för utgifter som föranleds av personalutökningar för verksamhetsmodellen för omställningsskydd från och med den 1 juli 2005. Beloppet motsvarar kostnaderna för 26 tjänster. Men under samma moment föreslås en minskning med 469 000 euro i överföringar till Arbetskrafts- och näringscentralerna för genomförandet av reformen av EU:s gemensamma jordbrukspolitik. Därmed är nettoökningen under momentet 191 000 euro.

Målen med omställningsskyddet kommer inte att kunna uppfyllas när det gäller kortare arbetslöshetsperioder med hjälp av tidig intervention, bättre samarbete mellan olika parter och effektivare insatser, om Arbetskraftsmyndigheterna inte har personal som handlägger dessa frågor. Därför är det angeläget att det noga följs upp hur långt anslagen räcker och att det vidtas åtgärder med en gång om extra behov uppkommer.

Vid utfrågningen av de sakkunniga uttryckte arbetsmarknadsorganisationerna och Arbets-

kraftsbyråerna sin oro för att Arbetskraftsmyndigheterna inte kommer att ha tillräckligt stora resurser för att de som omfattas av omställningsskyddet ska få nödvändiga åtgärder för den tid som tillägget för en sysselsättningsplan betalas ut. A och O för omställningsskyddet är att Arbetskraftsmyndigheterna snabbt kan tillhandahålla högkvalitativ Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning av den typ som främjar sysselsättningen. Flera av de sakkunniga ansåg regeringens kalkyler för behovet av Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning vara alltför snävt tilltagna.

Enligt regeringen kommer årligen i snitt 5 000 studerande att delta i Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning utifrån sysselsättningsprogrammen. Av dem beräknas 2 000 också nu delta i utbildning direkt efter att deras anställning har tagit slut. Följaktligen räknar regeringen med att i snitt 3 000 personer årligen kommer att delta i utbildningen. I tilläggsbudgetpropositionen räknar regeringen med att volymen för den yrkesinriktade Arbetskraftsutbildningen ökar med ungefär 1 500 personer 2005 till följd av omställningsskyddet. Det föreslagna tilläggsanslaget uppgår till 14 250 000 euro som beräknas räcka till 375 000 studerandearbetsdagar. Om utbildningsvolymen inte ökar så mycket ska den resterande delen av tilläggsanslagen inte användas, sägs det i motiven till tilläggsbudgetpropositionen.

Tillägget för sysselsättningsplan betalas ut bara under den tid som vissa typer av Arbetskraftspolitiska åtgärder pågår. Bland åtgärderna är Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning den viktigaste. Redan nu är det svårt att komma in på Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning och bara ungefär hälften av de sökande kan tas in. Om man betänker att avsikten med tillägget för sysselsättningsplan är att uppmuntra arbetslösa att söka in till utbildning och vilken roll tillägget spelar för de arbetslösas försörjning är det enligt utskottet sannolikt att intresset för utbildning är betydligt större än kalkylerna i propositionen. Det måste noga följas upp om anslagen räcker till och snabba åtgärder sätts in om extra resurser behövs, påpekar utskottet.

Snårigt förmåns- och servicesystem

Social- och hälsovårdsutskottet påpekar i sitt utlåtande att reformen gör att arbetslöshetsförmånerna blir allt mer komplicerade. När nivåerna på förmånerna varierar blir systemet svårgenomträngligt. Följaktligen är det svårt för medborgarna att veta vilka rättigheter de har. Dessutom blir det svårare att verkställa förmånerna samtidigt som också verkställigheten blir dyrare.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet delar social- och hälsovårdsutskottets oro för att förmånssystemet blir både komplicerat och svårförståeligt. Därför anser utskottet det viktigt att regeringen gör något för att förtydliga systemet. Samtidigt påpekar utskottet att Arbetskraftsbyråerna genom propositionen får en ny plan inom sitt serviceutbud, sysselsättningsplan, bland det redan nu existerande brokiga utbudet på planer i samband med arbetsökande. Planerna har olika namn (jobsökarplan, specificerad jobsökarplan, upprepad individuell jobsökarplan, aktiveringsplan, integreringsplan och sysselsättningsplan) trots att det i de flesta fall är fråga om ungefär samma typ av planer. Det är bara tidpunkten för när planen läggs upp och effekterna av respektive planer som varierar en aning. Med avseende på både klienterna och personalen vid Arbetskraftsbyråerna vore det viktigt att förtydliga systemet. Utskottet förutsätter att regeringen bereder en reform där planerna för jobsökning slås ihop och förmånssystemen förenklas (*Utskottets förslag till uttalande 2*).

Ansökningar till utbildning i syfte att förbättra yrkeskompetensen

Den Arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen finansieras av Arbetsförvaltningen och är kostnadsfri för de studerande. Utbildningen är i första hand tänkt för arbetslösa arbetssökande och personer som hotas av arbetslöshet. Den kan bestå av förberedande utbildning, exempelvis datakunskap, språkkurser eller jobsökarutbildning. En stor del av Arbetskraftsutbildningen består av yrkesinriktad utbildning som tar sikte på att de studerande ska avlägga yrkesexamen, yrkesinriktad grundexamen eller specialyrkesexamen.

Tanken med Arbetskraftsutbildning är att de arbetslösa deltagarna ska få bättre möjligheter att hävda sig på arbetsmarknaden. Utskottet påpekar vikten av att utbildningen planeras utifrån arbetslivets behov och anser att fokus bör sättas på utbildning inom de sektorer och yrken där det finns en efterfrågan på Arbetskraft.

Arbetskraftspolitisk utbildning kan också ordnas genom köp av studieplatser för enskilda arbetssökande eller omfattande utbildningsupphandling. Då kan de studerande sättas in på utbildning utifrån tidtabellen i deras jobsökarplaner eller sysselsättningsplaner och allt efter behov. Sedan 2003 har också utbildning som utmynnar i yrkeshögskole- och universitetsexamen på vissa villkor kunnat ordnas som Arbetskraftspolitisk utbildning.

Enligt den föreslagna ändringen i lagen om utkomstskydd för arbetslösa kan tillägget för sysselsättningsplan betalas ut för den tid som Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning pågår. I sysselsättningsplanen kan också ingå frivillig vuxenutbildning. Vid en frivillig utbildning som främjar yrkeskompetensen kan en arbetslös få utbildningsdagpenning under förutsättning att han eller hon när utbildningen inleds har fått arbetslöshetsdagpenning eller Arbetsmarknadsstöd i minst 86 dagar och har förvärvat arbetat i minst tio år. Enligt den föreslagna ändringen i lagen om utkomstskydd för arbetslösa betalas tillägget för sysselsättningsplan inte till utbildningspenning.

Utskottet påpekar att frivillig utbildning spelar en viktig roll vid sidan av den Arbetskraftspolitiska vuxenutbildning som Arbetskraftsmyndigheterna upphandlar. Enligt utskottet är det viktigt att arbetslösa motiveras att söka in till frivillig utbildning utifrån sina egna intressen. När de söker in till frivillig utbildning kan de dessutom komma in mycket snabbare. Om det i samband med sysselsättningsplanen anses att frivilligutbildning är en åtgärd som främjar personers yrkeskompetens och därför är motiverad och skrivs in i sysselsättningsplanen, vore det enligt utskottets uppfattning logiskt att tillägget för sysselsättningsplan betalas ut under utbildningstiden.

Enligt uppgifter till utskottet håller regeringen på att utarbeta en reform som syftar till att bl.a. utifrån förslagen från den parlamentariska vuxenutbildningsgruppen och utredningsman Pentti Arajärvi ge arbetslösa bättre utbildningsmöjligheter. I det förberedande arbetet är det också viktigt att utreda möjligheterna att slopa kravet på 86 arbetslöshetsdagar för utbildningspenningen. Då kan en arbetslös söka in till utbildning direkt efter att ha förlorat jobbet. Samtidigt bör regeringen utreda möjligheterna att inkludera frivillig utbildning bland de åtgärder som berättigar till tillägg för sysselsättningsplan. Utskottet föreslår ett uttalande om detta (*Utskottets förslag till uttalande 1*).

Ändringar i bestämmelserna om utkomstskydd för arbetslösa till följd av lockout

Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att betala ut lön till de arbetstagare som står till förfogande när arbetet hindras av orsaker som beror på arbetsgivaren. En arbetsgivare som beslutar om lockout är skyldig att betala ut lön till de arbetstagare som lockouten inte berör, om ingenting annat avtalas. Denna grupp arbetstagare behöver som regel därför inte utkomstskydd för arbetslösa.

Om en arbetstagare är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som drabbar arbetsplatsen eller av någon annan liknande orsak som är oberoende av arbetstagaren och arbetsgivaren har arbetstagaren rätt att få lön för den tid som hindret varar, men för högst fjorton dagar. Bestämmelsen tillämpas också när arbetstagare är förhindrade att arbeta på grund av andra arbetsgivares eller deras föreningars stridsåtgärder.

Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa har bl.a. arbetstagare rätt att få utkomstskydd för arbetslösa om de är förhindrade att arbeta på grund av andra arbetstagares stridsåtgärder och åtgärderna inte är beroende av deras arbetsvillkor eller arbetsförhållanden. En arbetstagare har således rätt att få utkomstskydd för arbetslösa när han eller hon är förhindrad att arbeta på grund av andra arbetstagares stridsåtgärder, oav-

sett om han eller hon arbetar för den arbetsgivare som en strejk gäller eller någon annan arbetsgivare om stridsåtgärden inte hänger samman med den arbetsökandes arbetsvillkor eller arbetsförhållanden.

Bestämmelsen gäller inte arbetsgivare som blir utan arbete när en annan arbetstagare än deras egen arbetsgivare beslutar om lockout. Följaktligen betalas inte utkomstskydd till arbetslösa ut till arbetstagare som är förhindrade att arbeta på grund av en annan arbetsgivares lockout och efter en löneutbetalning på fjorton dagar inte är permitterade. För att de situationer när arbetstagare är förhindrade att arbeta ska bedömas på samma sätt oavsett om en stridsåtgärd genomförs av arbetsgivaren eller arbetstagaren föreslår utskottet med hänvisning till inkommen utredning och ett förslag från social- och hälsovårdsministeriet att 4 kap. 1 § 1 mom. 2 punkten i lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras. Bestämmelsen bör vara neutral visavi vem som står för en stridsåtgärd. Samtidigt föreslår utskottet att 5 kap. 13 § och 7 kap. 9 § ändras när det gäller hur en stridsåtgärd påverkar självrisktiden. Ändringarna föreslås bli tillämpade från och med den 1 juni 2005.

Enligt uppgifter från social- och hälsovårdsministeriet finns det vissa osäkerhetsfaktorer visavi bedömningen av lagändringarnas ekonomiska konsekvenser. Det har varit ovanligt med lockout i Finland. Dessutom är kostnaderna beroende på hur länge en lockout pågår, men också av inom vilken bransch en lockout tillämpas och hur stora konsekvenser den har för samhället i övrigt. Om man utgår från att en lockout pågår en vecka och tusen arbetstagare som inte berörs av stridsåtgärden är förhindrade att arbeta uppgår bruttokostnaderna till ungefär 230 000 euro. Av beloppet betalar staten drygt 100 000 euro, arbetslöshetskassorna drygt 12 000 euro och resten, drygt 110 000 euro betalas av arbetslöshetsförsäkringsfonden.

Information, utbildning och uppföljning

Det samlade regelverket kring omställningsskyddet består av flera lagar, och rätten till om-

ställningsskydd varierar en aning beroende på lag. Lagarna har dessutom varierande bestämmelser om vilka åtgärder som berörs av omställningsskyddet och vilka rättigheter och skyldigheter som ingår.

Allt som allt är regelverket om omställningsskydd komplicerat och ställer stora krav på utbildningen och informationen. Det är viktigt att dels det samlade omställningsskyddet, dels de enskilda elementen och villkoren för dem förstås på rätt sätt. På denna punkt har arbetsmarknadsorganisationerna ett särskilt ansvar. De bör se till att åtminstone förtroendemännen och förtroendeombuden samt de personalansvariga på arbetsplatserna känner till de nya lagbestämmelserna och kan tillämpa dem på rätt sätt.

Dessutom behövs det en "folkversion" med tydliga, entydiga och exakta anvisningar för att de som behöver omställningsskydd kan reda ut sina rättigheter och skyldigheter och inte gå miste om sina rättigheter på grund av bristande information. Personalen vid Arbetskraftsbyråer, Arbetslöshetskassor och Folkpensionsanstalten måste få adekvat utbildning för att kunna tillämpa lagstiftningen och ge rätt information till de som behöver omställningsskydd.

Reformen med omställningsskydd har ett viktigt mål, att uppsagda arbetstagare snabbt ska kunna få nytt arbete. De nya bestämmelserna har fått stor publicitet och det ställs stora förväntningar på det nya systemet. Utskottet förutsätter att regeringen noga följer upp hur lagstiftningen fungerar och vilka verkningar den har samt hur väl de resurser som verksamheten kräver räcker till. Vidare förutsätter utskottet att regeringen omedelbart vidtar åtgärder för påkallade ändringar så att målsättningen med lagstiftningen kan nås. En utredning om hur lagstiftningen fungerar ska lämnas till utskottet före utgången av 2007 (*Utskottets förslag till uttalande 3*).

Detaljmotivering

1. Arbetsavtalslagen

7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

12 §. Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet. Utskottet konstaterar att paragrafen spelar en ytterst viktig roll med hänsyn till den bärande tanken bakom omställningsskyddet, att arbetssökandet ska komma i gång så snabbt som möjligt. Den kommer att läsas och tolkas på såväl små som stora arbetsplatser alltid när uppsägningar görs. Därför hade det varit önskvärt att bestämmelserna hade varit tydligt formulerade. Tyvärr har det gått snett på denna punkt och det är svårt att av paragrafen bilda sig en uppfattning om i vilka situationer det krävs för ledighet att den används för åtgärder enligt sysselsättningsplanen. Men eftersom det handlar om en i den inkomstpolitiska uppgörelsen ingående proposition som beretts i ett trepartsförfarande och som bör sättas i kraft med det snaraste, har utskottet inte ansett sig kunna förenkla bestämmelserna. Utskottet vill därför understryka att både regeringen och arbetsmarknadens parter måste se till att anvisningarna om hur bestämmelserna ska tillämpas blir entydiga och information om dem går ut till alla som behöver dem.

I 4 mom. föreskrivs det att sysselsättningsledigheten inte får åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet. Utgångspunkten vid bedömningen av vad som är en betydande olägenhet är enligt propositionsmotiven 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. Normalt ska ledighet beviljas vid den tidpunkt arbetstagaren meddelar. Sysselsättningsledigheten kan åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet exempelvis om arbetstagaren meddelar om ledigheten strax innan den börjar eller om flera arbetstagare samtidigt utnyttjar ledigheten så att det blir uppenbart svårt att organisera arbetet även med hänsyn till företagets storlek.

Utskottet påpekar att det kan uppstå problem i små företag och i projektarbeten när sysselsätt-

ningsledighet tas ut, arbetskraften är avpassad efter ett närapå slutfört projekt och arbetena inte kan föras över på någon annan. Det gäller alltså att noga ge akt på hur denna bestämmelse tillämpas och vilka problem som uppstår i praktiken, och i förekommande fall precisera lagstiftningen för att tydliggöra tolkningen av betydande olägenhet.

9 kap. Förfarande vid upphävande av arbetsavtal

3 a §. Arbetsgivarens meddelande till Arbetskraftsbyrån. Enligt de föreslagna bestämmelserna i 1 mom. är arbetsgivaren skyldig att meddela Arbetskraftsbyrån om en person blir uppsagd av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Utskottet föreslår att bestämmelsen preciseras genom en hänvisning till respektive paragrafer i arbetsavtalslagen.

Den i paragrafen föreskrivna anmälningsskyldigheten skulle gälla bara uppsagda arbetstagare som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare. Utskottet poängterar att syftet med att uppgifterna lämnas till Arbetskraftsbyrån är att det ska gå snabbare att planera vilka åtgärder som behövs för att stödja sysselsättningen. För att Arbetskraftsmyndigheterna ska kunna agera effektivt är det därför viktigt att de får meddelande om alla uppsagda, oavsett om de har en treårig arbetshistoria eller inte. Enligt vad utskottet inhämtat har vid vissa uppsägningar överenskommelse kunnat träffas med arbetsgivaren om att denna levererar uppgifter om alla uppsagda trots att lagstiftningen inte kräver det. Detta är, menar utskottet, eftersträvansvärt också framöver, även om skyldigheten i lag är begränsad bara till de arbetstagare som har rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice.

3. Lag om ändring av lagen om offentlig Arbetskraftsservice

5 a kap. Omställningsskydd och därmed förknippad sysselsättningsplan

2 §. Rätt till sysselsättningsplan. Utifrån erhållen utredning föreslår utskottet att bestämmelsen tydliggörs genom tillägget att kravet på samma arbetsgivare också ska gälla flera arbetsförhållanden för viss tid.

4 §. Sysselsättningsplanens innehåll. Utskottet föreslår att tryckfelet i bestämmelsen korrigeras. Ändringen påverkar inte den svenska texten.

5 §. Sysselsättningsplanens giltighet. Utgående från inhämtad utredning föreslår utskottet att bestämmelsen görs tydligare. Om en person som redan haft en sysselsättningsplan på nytt får rätt till en sysselsättningsplan, ska med honom eller henne utarbetas en helt ny sysselsättningsplan, där hänsyn tas till hans eller hennes aktuella situation och andra i 4 § 1 mom. avsedda omständigheter. En person får på nytt rätt till en sysselsättningsplan när han eller hon efter att sysselsättningsplanen börjat sägs upp av orsaker som nämns i 2 § 1 mom. eller säger upp sig efter en ny i 2 § 2 mom. avsedd permittering eller när det nya arbetsförhållandet upphör har stått i arbetsförhållande för viss tid till samma arbetsgivare utan avbrott i minst tre år eller i arbetsförhållande för viss tid till samma arbetsgivare i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna. Den tidigare sysselsättningsplanen upphör i och med att den nya planen undertecknas. Enligt 6 kap. 3 a § 4 mom. i förslaget till lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa börjar de maximala tiderna på 20 respektive 185 dagar för tillägg för sysselsättningsplan räknas från början, när en ny sysselsättningsplan utarbetas för den arbetssökande. Om den arbetssökande inte vill utnyttja sin rätt till ny sysselsättningsplan, förblir den tidigare sysselsättningsplanen och de betalningsdagar som utifrån den använts för maximitiden för tillägg för sysselsättningsplan i kraft.

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

3 §. Beviljande och utbetalning av utbildningsstöd och ersättning för uppehälle. Utskottet föreslår att tryckfelet i bestämmelsen korrigeras.

4. Lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

1 kap. Allmänna bestämmelser

5 §. Definitioner. Utskottet föreslår att lagrummet preciseras genom tillägg av en hänvisning till 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice.

4 kap. Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

1 §. Rätt till jämka arbetslöshetsförmåner. Med hänvisning till den allmänna motiveringen föreslår utskottet att den gällande lagen ändras så att en arbetssökande kan vara förhindrad att arbeta också på grund av arbetsgivares stridsåtgärder.

5 kap. Förutsättningar för erhållande av arbetslöshetsdagpenning

13 §. Självrisktid. Med hänvisning till den allmänna motiveringen föreslår utskottet att den gällande lagen ändras så att också arbetsgivares stridsåtgärder kan förhindra en person att arbeta.

6 kap. Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

2 §. Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel, förhöjda förtjänstdel och tillägg för sysselsättningsplan. Utskottet föreslår en del lagtekniska ändringar i 2 och 3 mom.

Utskottet understryker att också personer vars anställningsförhållande sägs upp medan de är på moderskaps-, föräldra- eller vårdledighet eller står i beråd att bli lediga i detta syfte också ska ha rätt till en sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan. Dessa personer ska ha rätt till såväl en sysselsättningsplan som tillägg för

sysselsättningsplan när de efter ledigheten anmäler sig som arbetslösa arbetssökande.

7 kap. Allmänna bestämmelser om arbetsmarknadsstöd

9 §. Självrisktid. Utskottet hänvisar till sin allmänna motivering och föreslår att den gällande lagen ändras så att en arbetstagare kan vara förhindrad att arbeta också på grund av en stridsåtgärd från arbetsgivarens sida.

14 kap. Särskilda bestämmelser

3 §. Ikraftträdandebestämmelsen. Utskottet föreslår med hänvisning till sin allmänna motivering att de ändringar som gäller arbetsförhinder tillämpas från och med den 1 juni 2005. Samtidigt föreslår utskottet att den myndighet som beviljat förmånen ska rätta sitt beslut på tjänster vägnar, om den redan innan lagens ikraftträdande hunnit förvägra sådan arbetslöshetsersättning som enligt de ändrade bestämmelserna ska beviljas för den tid en arbetsgivares stridsåtgärd pågår.

5. Lag om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

8 §. Finansieringen av grunddagpenningen, grundstödet, förhöjningsdelen och tillägget för sysselsättningsplan. Utskottet föreslår på grundval av inkommen utredning att normgivningsmyndigandet utgår. Det är mer motiverat att införa finansieringsbestämmelser i statsrådets förordning om verkställigheten av lagen om utkomstskydd för arbetslösa, som även innehåller bestämmelser om finansieringen av andra arbetslöshetsförmåner som Folkpensionsanstalten utbetalar.

Förslag till beslut

Med stöd av det ovan anförda föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

att lagförslag 2 och 6 godkänns utan ändringar,

att lagförslag 1 och 3—5 godkänns med ändringar (Utskottets ändringsförslag), och

att tre uttalanden godkänns (Utskottets förslag till uttalanden).

Utskottets ändringsförslag

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:

<p>7 kap.</p> <p>Grunder för uppsägning av arbetsavtal</p> <p>12 § (Som i RP)</p> <p>9 kap.</p> <p>Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal</p> <p>3 § (Som i RP)</p> <p>3 a §</p> <p><i>Arbetsgivarens meddelande till Arbetskraftsbyrå</i></p> <p>En arbetsgivare som av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i ar-</p>	<p><i>betsavtalslagens 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § 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.</i></p> <p>(2 mom. som i RP)</p> <p style="text-align: center;">3 b § (Som i RP)</p> <p><u>Ikraftträdandebestämmelsen</u> (Som i RP)</p>
--	--

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:

<p>3 kap.</p> <p>Grunder för arbetskraftsbyråns service</p> <p>8 § (Som i RP)</p> <p>5 kap.</p> <p>Jobsökarplan</p> <p>4 och 5 § (Som i RP)</p> <p>5 a kap.</p> <p>Omställningsskydd och därmed förknippad sysselsättningsplan</p> <p>1 § (Som i RP)</p> <p>2 §</p> <p><i>Rätt till sysselsättningsplan</i></p> <p>Rätt till ett sysselsättningsplan har en arbetsökande 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 arbetsökande som när arbetsförhållandet upphör har stått i arbetsförhållande</p>	<p>för viss tid till samma arbetsgivare utan avbrott i minst tre år eller i arbetsförhållanden för viss tid <i>till samma arbetsgivare</i> i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna. (2 och 3 mom. som i RP)</p> <p>Arbetsökandens tid i arbete beaktas enligt <i>arbetsgivarens meddelande eller en tillförlitlig utredning från den arbetsökande. (Utesl.)</i></p> <p>3 § (Som i RP)</p> <p>4 §</p> <p><i>Sysselsättningsplanens innehåll</i></p> <p>(Som i RP. utskottets ändringsförslag påverkar inte den svenska texten)</p> <p>5 §</p> <p><i>Sysselsättningsplanens giltighet</i></p> <p>(1 mom. som i RP)</p> <p>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. <i>och en ny sysselsättningsplan utarbetas tillsammans med honom eller henne.</i> Sysselsättningsplanen upphör också när arbetsökandens rätt till arbetslöshetsdagpenning upphör för att maximitiden har gått ut.</p>
---	---

6 och 7 §
(Som i RP)

9 kap.

Andra stöd, understöd och förmåner

2 och 7 §
(Som i RP)

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 arbetskrafts-

byråns anmälan om inledande av utbildning samt om utbildningen enligt överenskommelse ingår i en sysselsättningsplan eller i *ett sådant i* 6 mom. i ikraftträdelsebestämmelsen i lagen om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa (/2005) *avsett program* 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 §
(Som i RP)

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

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. 1 § 1 mom. 2 punkten och 5 § 3 mom., 5 kap. 13 § 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., 7 kap. 9 § 4 mom. 2 punkten, 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 §
(Som i RP)

5 §

Definitioner

I denna lag avses med

10 a) *sysselsättningsplan* en plan enligt 5 a kap. i 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 förmåner1, 18 och 20 §
(Som i RP)

3 kap.

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner4 §
(Som i RP)

4 kap.

Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

1 §

Rätt till jämkade arbetslöshetsförmåner

Rätt till jämkade arbetslöshetsförmåner har under de förutsättningar som anges i 1—3 kap. i denna lag en arbetssökande

2) vars arbetstid per dag eller per vecka har förkortats på grund av permittering eller som är förhindrad att arbeta på grund av *en sådan* strids-

åtgärd som inte står i samband med den arbetssökandes anställningsvillkor eller arbetsförhållanden,

5 §
(Som i RP)

5 kap.

Förutsättningar för erhållande av arbetslöshetsdagpenning

13 §

Självrisktid

En person har trots 1 och 2 mom. rätt till arbetslöshetsdagpenning, om orsaken till att arbetet förhindrats är *en sådan* stridsåtgärd som inte står i samband med personens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden och om han eller hon annars uppfyller villkoren för erhållande av arbetslöshetsdagpenning.

6 kap.

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet1 §
(Som i RP)

2 §

Den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänst-del, förhöjda förtjänst-del och tillägg för sysselsättningsplan

(Som i RP. Utskottets ändringsförslag påverkar inte den svenska texten)

3, 3 a och 11 §
(Som i RP)

7 kap.
Allmänna bestämmelser om arbetsmarknadsstöd
 9 §
Självrisktid

 Självrisktid förutsätts emellertid inte

2) då arbetet förhindras av *en sådan* stridsåtgärd som inte står i samband med personens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, och

9 kap.
Arbetsmarknadsstödet belopp och varaktighet

1 §
 (Som i RP)

10 kap.
Bestämmelser om utbildningsdagpenning

5 §
 (Som i RP)

11 kap.
Bestämmelser om verkställighet

4 §
 (Som i RP)

14 kap.
Särskilda bestämmelser

3 §
 (Som i RP)

Ikraftträdandebestämmelsen
 (1 mom. som i RP)
Lagens 4 kap. 1 § 1 mom. 2 punkten, 5 kap. 13 § 3 mom. och 7 kap. 9 § 4 mom. 2 punkten tillämpas dock från den 1 juni 2005. Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan rättar på tjänstens vägnar ett sådant beslut om arbetslöshetsförmån som fattats innan denna lag träder i kraft, om förmånen har förvägrats för den tid under vilken personen i fråga varit förhindrad att arbeta på grund av en stridsåtgärd på det sätt som avses i denna lag. (Nytt)
 (3—10 mom. som 2—9 mom. i RP)

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:

4 och 5 §
 (Som i RP)

8 §

Finansieringen av grunddagpenningen, grundstödet, förhöjningsdelen och tillägget för sysselsättningsplan

(1 mom. som i RP)

Om betalningen av statsandelen, användningen av förskott på statsandelen och förvaltningskostnaderna för folkpensionsanstaltens arbets-

löshetsförmåner bestäms i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. (*Utesl.*)

28 §
(Som i RP)

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

Utskottets förslag till uttalanden

1. Riksdagen förutsätter att regeringen utreder möjligheterna att inkludera frivillig utbildning bland de åtgärder som berättigar till tillägg för sysselsättningsplan och slopar kravet på arbetslöshet i minst 86 dagar för erhållande av utbildningsdagpenning, så att arbetslösa kan soka sig till utbildning genast när arbetslösheten inträder.
2. Riksdagen förutsätter att regeringen bereder en reform där planerna för

jobsökning slås ihop och förmånssystemen förenklas.

3. Riksdagen förutsätter att regeringen noga följer hur lagstiftningen om omställningsskydd fungerar och vilka verkningar den har samt hur väl de resurser som verksamheten kräver räcker till och att den omedelbart vidtar åtgärder för påkallade ändringar så att de mål som ställts upp för lagstiftningen kan nås genom den. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet skall före utgången av 2007 tillställas en utredning om hur lagstiftningen fungerar.

Helsingfors den 3 juni 2005

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jukka Gustafsson /sd
vordf. Anne Holmlund /saml
medl. Tarja Cronberg /gröna (delvis)
Sari Essayah /kd (delvis)
Susanna Haapoja /cent
Esa Lahtela /sd
Pehr Löv /sv
Markus Mustajärvi /vänst
Terhi Peltokorpi /cent

Leena Rauhala /kd
Paula Risikko /saml (delvis)
Jukka Roos /sd (delvis)
Tero Rönni /sd
Kimmo Tiilikainen /cent
Jaana Ylä-Mononen /cent (delvis)
ers. Tatja Karvonen /cent (delvis)
Arto Satonen /saml
Seppo Särkiniemi /cent (delvis).

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.

RESERVATION 1

Motivering

Både propositionen och utskottets betänkande om omställningsskydd för arbetstagare har många goda sidor. Det bästa med propositionen är sannolikt att man på förhand försöker avvärja hot om arbetslöshet genom samarbete mellan den berörda arbetstagaren, arbetsgivaren och myndigheterna. Detta är mycket viktigt nu när arbetsmarknaden genomgår ett brytningsskede och företagen fattar sina beslut i en världsomspännande verksamhetsmiljö.

Propositionen om omställningsskydd har beretts i kapp med en eskalerande strukturomvandling vilket syns i beredningsarbetet. Detta i sig välgrundade initiativ behäftas med olägenheter som är svåra att motivera trovärdigt.

När ett anställningsförhållande upphör på grund av att arbetsgivaren går i konkurs har arbetstagaren ingen rätt till avlönad ledighet för att söka jobb under uppsägningstiden vilket är fallet om anställningsförhållandet upphör på de grunder som anförs i 7 kap. 3, 4 eller 7 § i arbetsavtalslagen. Att omställningsskyddet inte omfattar konkursfall är inte konsekvent med tanke på arbetstagaren eftersom dennes situation med avseende på möjligheterna till nytt jobb inte på något sätt påverkas av orsaken till att anställningen upphör.

En väsentlig del av omställningsskyddet utgörs av åtgärder på eget initiativ. För den tid sådana vidtas betalas tillägg för sysselsättningsplan, men inte för självständiga heltidsstudier som främjar yrkesfärdigheterna. För den tid sådana studier pågår får den arbetslösa utbildningsdagpenning. Detta är svårt att motivera; det väsentliga för att få jobb är insatser på eget initiativ och inte formen på den utbildning genom vilken man förbättrar sina färdigheter. På samma sätt bör eget initiativ belönas också i fråga om självständiga studier.

Åtgärderna på eget initiativ enligt sysselsättningsplanen och enligt överenskommelse med arbetskraftsförvaltningen bör ge den som mister

jobbet en säkerhet som möjliggör framtidsplanering på stabil grund. Sysselsättningsplanen, liksom andra planer om vilka man ingår avtal med arbetskraftsförvaltningen, leder till förpliktelse enbart för den arbetslöse, inte för myndigheten. För att det ska handla om ett faktiskt avtal måste också sysselsättningsplanen vara bindande i bägge riktningarna. Nu blir det så att de personer för vilka åtgärder enligt sysselsättningsplan har planerats tävlar med alla andra arbetslösa om t.ex. arbetskraftspolitisk utbildning. På grund av knappt tilltagna anslag går både personer som sägs upp och personer som redan är arbetslösa miste om aktiva åtgärder. På grund av dessa orsaker är omnämmandet av arbetskraftspolitisk utbildning enligt sysselsättningsplan överflödigt då arbetskraftsförvaltningen inte med säkerhet kan garantera att just den utbildning som nämns i sysselsättningsplanen går att genomföra.

Arbetskraftsbyrån bör ha tillräckliga personalresurser för att de åtgärder som hör till omställningsskyddet ska gå att genomföra adekvat. I motiveringarna i propositionen beräknas att genomförandet av omställningsskyddet kräver en arbetsinsats på 76 årsverken. Två tredjedelar av detta anses gå att uppnå genom effektiviserad verksamhet och som tilläggsresurser föreslås endast 26 tjänster. Sakkunniga på fältet inom arbetskraftsförvaltningen lät under hörandet av sakkunniga förstå att omställningsskyddet inte kan garanteras med de föreslagna personalresurserna. Arbetskraftsbyråerna är fortsättningsvis hårt belastade och skötsel av extra uppgifter kräver absolut adekvata resurser.

Om en arbetstagare bestrider grunden för att anställningsförhållandet upphör och även om det skulle ske på goda grunder, får han eller hon tillägg för sysselsättningsplan först efter ett slutgiltigt avgörande av uppsägningens laglighet. Bestämmelsen kan leda till att arbetstagaren undviker att bestrida saken för att inte få sämre förmåner, och ett tillägg för sysselsättningsplan som betalas långt i efterskott motsvarar inte sitt

syfte. Till detta hänvisade också social- och hälsovårdsutskottet i sitt utlåtande.

Förslag

Med stöd av det ovan anförda föreslår vi

att lagförslagen i övrigt godkänns enligt propositionen men 7 kap. 12 § i lagförslag 1 samt ingressen, 6 kap. 3 a § 3 mom. samt 10 kap. 3 och 5 § i lagförslag 4 med följande ändringar:

Ändringsförslag enligt reservation 1

Lagförslag 1

7 kap

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

12 §

Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, vars arbetsavtal arbetsgivaren har sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 3, 4, 7 eller 8 § kommit överens om annat, har arbetstagaren under uppsägningstiden rätt till ledighet med full lön för arbetssökning och anställningsintervjuer, omplaceringsträning och deltagande i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning samt för uppgörande av en sysselsättningsplan enligt 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002).

(2—4 mom. som AjUB)

Lagförslag 4

Ingress

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. 1 § 1 mom. 2 punkten och 5 § 3 mom., 5 kap. 13 § 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., 7 kap. 9 § 4 mom. 2 punkten, 9 kap. 1 § 1 mom., 10 kap. 3 och 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:

6 kap

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

3 a §

Förutsättningar för tillägg för sysselsättningsplan

Den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan, grunddagpenningens tillägg för sysselsättningsplan och utbildningsstödet tillägg för sysselsättningsplan betalas under tiden för i sysselsättningsplanen antecknad träning i anslutning till arbetssökande och för självständig utbildning, 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 arbetsökande, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning och arbetsprövning. (*Utesl.*)

10 kap

Bestämmelser om utbildningsdagpenning

3 §

Särskilda förutsättningar för erhållande av utbildningsdagpenning (Ny)

Rätt till utbildningsdagpenning har den som påbörjar sådan utbildning på heltid som främjar hans eller hennes yrkesfärdigheter. Rätt till utbildningsdagpenning har också den som på heltid återupptar sådana studier som främjar yrkesfärdigheterna och som avbrutits innan han eller hon blev arbetslös. (*Gällande lag*)

Förutsättning för erhållande av utbildningsdagpenning är att sökanden när utbildningen inleds (*1 punkten utesl.*) under sammanlagt minst 10 år utfört sådant arbete som definieras enligt de bestämmelser som gällde den 31 december 2004 och som ger rätt till i 8 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare avsedd grundpension eller annan med den jämförbar pension som grundar sig på anställnings- eller tjänsteförhål-

lande; när tiden beräknas beaktas också arbete som sökanden har utfört innan han eller hon har fyllt 23 år.

Arbetet kan räknas till godo endast en gång när den i 2 mom. 2 punkten avsedda tiden beräknas. Om sökanden har fått stöd enligt lagen om stödjande av långtidsarbetslösas frivilliga studier (709/1997), räknas endast tid efter det stödet mottagits med i arbetstiden. (*Gällande lag*)

Den som är sysselsatt i arbete på heltid i över två veckors tid har inte rätt till utbildningsdagpenning. Rätt till utbildningsdagpenning föreligger inte heller, när en studerande får studiestöd enligt lagen om studiestöd (65/1994) för en utbildning som ligger till grund för utbildningsdagpenning eller för andra studier på heltid. (*Gällande lag*)

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. (*Utesl.*)

(2 mom. som AjUB)

Helsingfors den 3 juni 2005

Markus Mustajärvi /vänst
Sari Essayah /kd
Leena Rauhala /kd

RESERVATION 2

Motivering

Propositionen om omställningsskydd innehåller trots alla sina förtjänster en ytterst betänklig olägenhet. Rätten för visstidsanställda att få omställningsskydd begränsas på ett sådant sätt att det i själva verket inte underlättar situationen för särskilt många visstidsanställda.

För att ens vissa av dem som är anställda för viss tid ska omfattas av i lagen föreskrivna åtgärderna föreslår vi att anställningsvillkoret för visstidsanställda ändras till att gälla 36 månader under de senaste 60 månaderna i stället för 36 månader under de senaste 42 månaderna som i betänkandet.

Förslag

Med stöd av det ovan anförda föreslår vi

att lagförslagen i övrigt godkänns enligt utskottets betänkande men 9 kap. 3 a § 1 mom. i lagförslag 1, 5 a kap. 2 § 1 mom. i lagförslag 3 och 6 kap. 3 a § 1 mom. 2 punkten i lagförslag 4 med följande ändringar:

Ändringsförslag enligt reservation 2**Lagförslag 1**

9 kap

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 a §

Arbetsgivarens meddelande till Arbetskraftsbyrå

En arbetsgivare som av sådana ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker som avses i

7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen 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 Arbetskraftsbyrå 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 60 månaderna.

Lagförslag 3

5 a kap

Omställningsskydd och därmed förknippad sysselsättningsplan

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 60 månaderna.

Lagförslag 4

6 kap

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

3 a

Förutsättningar för tillägg för sysselsättningsplan

Den inkomstrelaterade dagpenningens tillägg för sysselsättningsplan enligt 2 § 3 mom. betalas

Helsingfors den 3 juni 2005

Tarja Cronberg /gröna

till en arbetssökande för vilken en sysselsättningsplan har utarbetats och som

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 60 månaderna, och dessutom