

Social- och hälsovårdsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning för att öka sysselsättningen bland personer som fyllt 55 år

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning för att öka sysselsättningen bland personer som fyllt 55 år (RP 62/2022 rd): Ärendet har remitterats till social- och hälsovårdsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet och arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för utlåtande.

Utlåtanden

Följande utlåtanden har lämnats i ärendet:

- arbetslivs- och jämställdhetsutskottet AjUU 6/2022 rd
- grundlagsutskottet GrUU 32/2022 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört (distanskontakt)

- specialsakkunnig Erja Nikula, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Marjaana Maisonlahti, social- och hälsovårdsministeriet
- specialsakkunnig Tuomas Helminen, social- och hälsovårdsministeriet
- jurist Antti Ristimäki, Folkpensionsanstalten
- ekonomisk expert Heikki Taulu, Akava ry
- ledande expert Vesa Rantahalvari, Finlands näringsliv rf
- förhandlingschef Anna Kukka, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- jurist Samppa Koskela, STTK rf
- chef för sociala frågor Pirjo Väänänen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- ansvarig jurist Elina Saari, Sysselsättningsfonden
- verksamhetsledare Jukka Haapakoski, Työttömien Keskusjärjestö ry
- verksamhetsledare Aki Villman, Arbetslöshetskassornas Samorganisation rf.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Finlands Kommunförbund
- Företagarna i Finland rf.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslås det ändringar i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen, arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, arbetstidslagen, sjöarbetstidslagen, lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden, lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner och lagen om inkomstdatasystemet.

Syftet med propositionen är att höja sysselsättningsgraden bland personer som fyllt 55 år och förbättra deras ställning på arbetsmarknaden och deras arbetsmotivation. I detta syfte föreslås det ändringar som gäller deltidsarbete, servicen för arbetslösa, omställningsskyddet och finansieringen av utkomstskyddet för arbetslösa.

Det föreslås att systemet med tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa ska slopas stegvis så att personer som är födda 1965 eller senare inte längre ska ha rätt till sådana tilläggsdagar. För personer födda 1963 och 1964 föreslås en höjning av åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar.

Som stödjande åtgärd för högre sysselsättning och kortare perioder av arbetslöshet bland personer som fyllt 55 år föreslås en ny modell för omställningsskydd. Modellen ska gälla löntagare som varit anställda hos samma arbetsgivare i minst fem år och sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

För löntagare som omfattas av det nya omställningsskyddet föreslås längre sysselsättningsledighet. Enligt förslaget ska de även ha rätt till utbildning inom omställningsskyddet, vilken arbets- och näringsbyrån skaffar till ett värde motsvarande två månaders lön, och till omställningspenning till ett värde motsvarande en månads lön. När det gäller löntagare som hör till en arbetslöshetskassa betalas den föreslagna omställningspenningen av arbetslöshetskassan, och när det gäller andra löntagare av Folkpensionsanstalten.

För att förbättra arbetsmotivationen föreslås utökade möjligheter att välja deltidsarbete för personer som fyllt 55 år och varit anställda hos samma arbetsgivare i tre år.

Den utbildning och den omställningspenning som ingår i det föreslagna nya omställningsskyddet ska enligt förslaget finansieras med en omställningsskyddspremie som den uppsägande arbetsgivaren betalar och med den arbetslöshetsförsäkringspremie som alla arbetsgivare betalar, utökad med en gemensam del som används för att finansiera omställningsskyddet. Bestämmelserna om det nya omställningsskyddet tillämpas och uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie tas ut om arbetstagaren har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker den 1 januari 2023 eller senare.

Propositionen hänför sig till det i regeringsprogrammet inskrivna målet att stärka den offentliga ekonomin genom att öka sysselsättningen, ett mål som förutsätter ökad närvaro på arbetsmarknaden för de äldre åldersklasserna. Målet för propositionen är att sysselsättningen ska öka med cirka 8 300 personer före utgången av 2029. Därtill förväntas en tillfällig reserveffekt förbättra sysselsättningen med cirka 1 000 personer.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2023.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2023. Vissa delar av lagen om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner avses dock träda i kraft den 1 augusti 2022.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Propositionen innehåller förslag om att gradvis slopa systemet med tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning samt en ny modell för omställningsskydd som finansieras genom systemet för arbetslöshetsförsäkringspremier och som utöver omställningsskyddet enligt arbetsavtalslagen kommer att stödja ny sysselsättning för uppsagda personer. I propositionen föreslås därtill ändringar i bestämmelserna om servicen för arbetslösa, finansieringen av utkomstskyddet för arbetslösa och deltidarbete.

Syftet med propositionen är att bidra till sysselsättningsmålet i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering genom en ökning av andelen personer i högre ålder som är tillgängliga på arbetsmarknaden. Målet är att sysselsättningen ökar med cirka 8 300 personer före utgången av 2029. Dessutom förväntas en tillfällig reserveffekt, som följer av en ökad sysselsättningskyldighet för kommunerna, höja antalet sysselsatta med ytterligare cirka 1 000 personer. Syftet med propositionen är därtill att främja arbetsmotivationen och kompetensen hos äldre personer.

Effekterna av förslagen beräknas stärka den offentliga ekonomin med cirka 200 miljoner euro fram till år 2029. Det här baserar sig till största delen på den uppskattade förbättringen av sysselsättningen till följd av att tilläggsdagarna inom utkomstskyddet för arbetslösa slopas.

Social- och hälsovårdsutskottet understöder propositionens syfte och tillstyrker lagförslagen. Utskottet anser att det med tanke på såväl individen, samhället som samhällsekonomin är viktigt att främja sysselsättningen bland arbetstagare som befinner sig i slutet av sin arbetskarriär. Också arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser i sitt utlåtande om regeringens proposition att propositionens mål är viktiga (AjUU 6/2022 rd).

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande (GrUU 32/2022 rd) bedömt förslaget om att slopa tilläggsdagarna med arbetslöshetsdagpenning med avseende på rätten till grundläggande försörjning enligt 19 § 2 mom. i grundlagen. Dessutom har grundlagsutskottet med avseende på jämlikhetsbestämmelserna i 6 § i grundlagen utvärderat omställningsskyddet för 55 år fyllda och de ändringar i arbetstidslagen som gäller rätten för 55 år fyllda att förkorta arbetstiden. Enligt grundlagsutskottets utlåtande blir de föreslagna bestämmelserna inte problematiska med avseende på 6 § och 19 § 2 mom. i grundlagen.

Slopandet av tilläggsdagar

I propositionen föreslås det att systemet med tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning, som bär väg för tidigt utträde ur arbetslivet (den så kallade pensionsslussen) ska senareläggas och för

Betänkande ShUB 13/2022 rd

personer födda 1965 och senare slopas helt och hållet. I propositionen föreslås det att åldersgränsen för tilläggsdagar för personer födda 1961 och 1962 ska vara nuvarande 62 år. För personer födda 1963 höjs åldersgränsen till 63 år och för dem som är födda 1964 till 64 år. För dem som är födda 1965 eller senare föreslås det att möjligheten till tilläggsdagar slopas helt och hållet. Förslaget påverkar inte situationen för dem som redan har tilläggsdagar. Det påverkar inte heller möjligheterna för dem som är födda 1962 eller tidigare att få arbetslöshetsdagpenning med tilläggsdagar.

Den gällande lagen om utkomstskydd för arbetslösa innehåller tre olika åldersgränser för rätten till tilläggsdagar: 60 år för dem som är födda 1955 eller 1956, 61 år för dem som är födda 1957–1960 och 62 år för dem som är födda 1961 eller senare.

Den nedre åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar har höjts flera gånger. Enligt regeringspropositionen (s. 10) har undersökningar av dessa ändringar visat att sysselsättningen har förbättrats i de åldersklasser där man inte längre har rätt till tilläggsdagar. Rätten till tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa kan bidra till att öka arbetslösheten bland äldre, eftersom den kan medföra att uppsägningar uttryckligen drabbar äldre. Då förebygger tilläggsdagarna inte åldersdiskriminering utan tvärtom motverkar de sitt syfte. Därtill har det bedömts att rätten till tilläggsdagar kan försämra sannolikheten för äldre arbetslösa att hitta nytt arbete.

Sammantaget sett anser social- och hälsovårdsutskottet att det är motiverat att gradvis slopa rätten till tilläggsdagar för att förbättra sysselsättningen bland äldre.

Social- och hälsovårdsutskottet fäster i likhet med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet uppmärksamhet vid att förslaget om att slopa rätten till tilläggsdagar kan försvaga utkomstskyddet för äldre arbetslösa arbetssökande. Det sker ändå inga ändringar i övriga bestämmelser om utkomstskydd för arbetslösa som tryggar försörjningen för äldre arbetslösa arbetssökande. Slopandet av rätten till tilläggsdagar påverkar därmed inte äldres rätt att få grunddagpenning eller inkomstrelaterad dagpenning inom utkomstskyddet för arbetslösa under samma förutsättningar som andra arbetslösa. Enligt grundlagsutskottets utlåtande blir förslaget om att gradvis slopa rätten till tilläggsdagar inte problematiskt med avseende på 19 § 2 mom. i grundlagen. Precis som arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser social- och hälsovårdsutskottet att det är viktigt att målgruppens möjligheter att få inkomstrelaterad dagpenning utöver de nuvarande sätten att trygga försörjningen i fortsättningen bör främjas på planerat sätt genom en ny rätt till lönesubvention på 70 procent.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar även att slopandet av tilläggsdagar och de övriga åtgärder som föreslås i propositionen också kan försämra sysselsättningen på arbetsplatserna. Det är möjligt att arbetsgivarnas vilja att rekrytera äldre arbetstagare minskar på grund av de nya skyldigheter som föreslås inom omställningsskyddet. Social- och hälsovårdsutskottet håller med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet om att man noggrant börja följa upp vilka konsekvenser det gradvisa slopandet av tilläggsdagarna och ändringen av den nedre åldersgränsen samt de övriga åtgärder som föreslås i propositionen har för sysselsättningen bland 55 år fyllda. Social- och hälsovårdsutskottet föreslår att riksdagen godkänner det uttalande som arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslagit i sitt utlåtande (*Utskottet förslag till uttalande*).

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Omställningsskydd

I propositionen föreslås ett nytt omställningsskydd för löntagare som fyllt 55 år och som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker efter att ha varit anställda hos samma arbetsgivare i minst fem år. Det nya omställningsskyddet består av omställningspenning som motsvarar den uppsagda löntagarens lön för en månad och utbildning till ett värde som motsvarar högst två månaders lön. Till skillnad från det nuvarande omställningsskyddet påverkar arbetsgivarens storlek enligt förslaget inte den uppsagdas rätt till omställningsskydd för att hitta nytt arbete.

Enligt propositionen förutsätter rätten till omställningsskydd för personer som fyllt 55 år att man anmäler sig som arbetssökande inom 60 dagar från uppsägning. Arbets- och näringsbyrån ordnar en inledande intervju inom fem vardagar från det att personen har registrerat sig som arbetssökande. Målet är att påskynda arbetstagarens möjligheter att få nytt arbete. Enligt propositionen ska utbildning som ordnas inom omställningsskyddet främja möjligheterna att snabbt få nytt arbete genom att den utvecklar och stärker yrkeskompetensen och företagarfärdigheterna.

Det nya omställningsskyddet som består av utbildning och omställningspenning ska finansieras med en omställningsskyddspremie som den uppsägande arbetsgivaren betalar samt med en gemensam del som ingår i den arbetslöshetsförsäkringspremie som alla arbetsgivare betalar. Den uppsägande arbetsgivarens omställningsskyddspremie tas ut i samband med uppsägningen. Gränserna för lönebeloppen är de samma som gränserna för självriskpremien för finansieringen av tilläggsdagar och därmed påförs inte små arbetsgivare någon premie.

I den nya omställningsskyddsmodellen sker anmälan som arbetssökande, kartläggningen av kompetens och arbetsförmåga samt utarbetandet av en sysselsättningsplan redan under uppsägnings tiden. Social- och hälsovårdsutskottet anser i likhet med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att tidigareläggningen av tillgången till arbetskraftsservice är en bra reform som kan främja sysselsättningen av äldre.

Social- och hälsovårdsutskottet håller med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet om att det är viktigt att utbildningen inom omställningsskyddet skräddarsys så att den motsvarar personens kompetensbehov. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fäster i sitt utlåtande ändå uppmärksamhet vid att det att utbildningen ska skräddarsys för individens behov gör anskaffningen av utbildningar krävande och avsevärt ökar den upphandlande enhetens arbetsbörda.

Enligt en utredning från social- och hälsovårdsministeriet är det svårt att beräkna den arbetsmängd som upphandlingen medför och uppskattningen är förenad med osäkerhetsfaktorer. Enligt utredningen beräknas cirka 3 400 uppsagda årligen delta i utbildning som ordnas inom ramen för omställningsskyddet. Närings-, trafik- och miljöcentralernas arbetsmängd kommer att öka avsevärt i synnerhet i de regioner där målgruppen för omställningsskyddet är stor och viljan att delta i utbildning hög. Om man inom en region kommer överens om att arbets- och näringsbyråerna sköter upphandlingarna kommer arbetsmängden att öka hos dessa. Individuella utbildningslösningar kan enligt utredningen förutom genom direktupphandling också genomföras genom till exempel kapacitetsupphandling, som går ut på att utbildningen konkurrensutsätts så att utbildningsdagar köps upp i reserv och en specificerad utbildningsplan görs upp först när kunden i fråga vill ha utbildning.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Under beredningen har arbets- och näringsministeriet beräknat att det år då systemet med utbildning inom omställningsskyddet träder i kraft (2023) behövs det sammanlagt 14,5 årsverken för utbildning inom omställningsskyddet och för undersökning av rätten till omställningsskydd. Social- och hälsovårdsutskottet anser i likhet med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att det är viktigt att den upphandlande enheten tillförsäkras tillräckliga personalresurser för att genomföra upphandlingen av den individuella utbildningen.

Värdet av en utbildning som skaffats som utbildning inom omställningsskyddet kan enligt propositionen vara högst lika stort som den summa som motsvarar två månaders lön för den uppsagda personen. Utbildningens längd kan vara högst sex månader. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fäster i sitt utlåtande social- och hälsovårdsutskottets uppmärksamhet vid att detta kan leda till att lönerna för arbetssökande som behöver samma typ av utbildning räcker till för olika långa utbildningar.

Enligt en utredning från social- och hälsovårdsministeriet har man för att säkerställa enhetliga och snabba lösningar och möjlighet att i ett tillräckligt tidigt skede inleda upphandlingen, strävat efter en enkel modell för att fastställa omställningspenningens storlek och värdet av utbildningen inom omställningsskyddet. Detta underlättas ytterligare av möjligheten att i inkomstregistret kontrollera grunderna för omställningspenningen och utbildningens värde. Då ett maximibelopp fastställs ökar det också förutsägbarheten i fråga om utgifterna som uppkommer av omställningsskyddet. Till skillnad från annan utbildning som ordnas av Arbetskraftsmyndigheten eller annan sysselsättningsfrämjande service föreslås det att utbildning inom omställningsskyddet finansieras med Sysselsättningsfondens medel, det vill säga med intäkterna av premier som tas ut hos arbetsgivarna.

Utskottet understryker dessutom att utbildningen inom omställningsskyddet kompletterar det befintliga utbudet av tjänster för kompetensutveckling som erbjuds med stöd av den gällande lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice, såsom Arbetskraftsutbildning och frivilliga studier. Syftet med utbildning inom omställningsskyddet är inte att ersätta dessa befintliga verktyg för kompetensutveckling, och det maximivärde som föreslås för utbildningen inom omställningsskyddet hindrar inte en uppsagd löntagare från att enligt behov få tillgång till andra tjänster för kompetensutveckling. Om de behov av kompetensutveckling som förutsätts för att en uppsagd löntagare ska kunna återvända till arbetsmarknaden bedöms vara större än vad utbildningen inom omställningsskyddet kan svara mot, är det möjligt att utöver utbildningen inom omställningsskyddet använda alla andra Arbetskraftspolitiska utbildningar och åtgärder. Utskottet ser det som viktigt att tjänsterna för kompetensutveckling används i stor utsträckning och mångsidigt för att den utbildning som bedömts vara nödvändig för personer som omfattas av omställningsskyddet ska kunna genomföras trots begränsningen av värdet av utbildningen inom omställningsskyddet.

Andra sysselsättningsfrämjande förändringar

I propositionen föreslås det att rätten till förkortad arbetstid för personer som fyllt 55 år stärks genom ändringar i arbetstidslagen. Enligt propositionen kan en arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst tre år ansöka om att övergå till deltidsarbete, varvid arbetsgivaren i första hand ska ordna arbetet på ett sätt som möjliggör deltidsarbete. Arbetsgivaren ska således aktivt påverka arbetsarrangemangen för att det ska vara möjligt att utföra deltidsarbete.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Utskottet ser det som positivt att man satsar på arbetsmotivationen för äldre arbetstagare genom att främja möjligheterna till deltidarbete. Genom att göra det lättare att orka i arbetet kan man förlänga tiden i arbetslivet och sysselsättningen bland äldre. Utskottet betonar att förkortad arbetstid inte är en subjektiv rätt för arbetstagaren, utan särskilda behov som hänför sig till arbetsgivarens verksamhet och arbetsarrangemang ska också beaktas. Arbetsgivaren ska dock motivera för arbetstagaren varför kortare arbetstid inte kan ordnas.

För att påskynda möjligheterna att få nytt arbete och förebygga långtidsarbetslöshet anser social- och hälsovårdsutskottet det viktigt att det i propositionen föreslås att det till arbetsavtalslagen och lagen om sjuarbetsavtal fogas en ny bestämmelse om sysselsättningsledighet som gäller 55 år fyllda arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker och som har varit anställda hos samma arbetsgivare i minst fem år. Genom bestämmelsen förlängs sysselsättningsledigheten till 5—25 arbetsdagar beroende på uppsägningstiden och användningsändamålet med ledigheten utvidgas så att sysselsättningsledigheten i fortsättningen även får användas för utbildning inom omställningsskyddet enligt 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice samt för att göra en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar i sitt utlåtande att undersökningar visar att åldern i sig inte påverkar arbets- och funktionsförmågan eller kompetensutvecklingen före åldern för ålderspension. Social- och hälsovårdsutskottet håller med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet om att man för att främja sysselsättningen bör sträva efter att stärka ett sådant attitydklimat i samhället där äldre arbetstagare och deras erfarenhet ses som en resurs. Därtill betonar social- och hälsovårdsutskottet att man bör satsa på äldre arbetstagares välbefinnande och ork i arbetet och att förmåns- och servicesystemet bör vidareutvecklas så att det bättre stöder ett förlängt arbetsliv.

Arbetsgivarens informationsskyldighet

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fäster i sitt utlåtande uppmärksamhet vid att det inte har föreskrivits någon skriftlig form eller exakt tidpunkt för att informera om omställningsskydd och sysselsättningsledighet. Utskottet anser det vara viktigt att man i samband med meddelandet om uppsägning skriftligen informerar om omställningsskyddet och möjligheten att få arbetskraftsservice redan under uppsägningstiden.

Enligt den utredning som social- och hälsovårdsutskottet har fått har man vid beredningen av propositionen identifierat en oro över hur man säkerställer att personer som hör till målgruppen för propositionen har tillgång till de tjänster som ingår i det nya omställningsskyddet och där en förutsättning för utbildning inom omställningsskyddet och omställningspenning är att de redan under uppsägningstiden anmäler sig som arbetssökande. Skriftlig information som ges av arbetsgivaren har enligt utredningen framförts som ett alternativ under beredningen. Eftersom meddelandet om upphävande av arbetsavtal enligt 9 kap. 4 § i arbetsavtalslagen också kan lämnas muntligen och arbetsgivaren inte heller är skyldig att skriftligen informera om det nuvarande omställningsskyddet, har skriftlig information vid beredningen inte ansetts vara det enda alternativet för att trygga tillgången till information.

Social- och hälsovårdsutskottet konstaterar också att en person som sagts upp med stöd av det nya 5 a kap. 2 § 2 mom. som föreslås i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice inte för-

Betänkande ShUB 13/2022 rd

lorar sin rätt till omställningsskydd om arbets- och näringsbyrån bedömer att det finns vägande skäl för att inte registrera sig som arbetssökande inom 60 dagar från uppsägningsdagen. Som vägande skäl betraktas utöver hälsoskäl även situationer där arbetsgivaren inte har fullgjort sin skyldighet enligt 9 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen att informera den uppsagda personen om att denna har rätt till utbildning inom omställningsskyddet. När arbets- och näringsbyrån bedömer detta skäl ska byrån enligt motiveringen till bestämmelsen lita på det som den arbetssökande själv uppger, såvida inte byrån får andra tillförlitliga uppgifter som visar att arbetsgivaren har fullgjort sin informationsskyldighet.

Social- och hälsovårdsutskottet anser att den informationsskyldighet som föreslås för arbetsgivaren i propositionen i kombination med den ovan beskrivna möjligheten att avvika från tidsfristen för anmälan som arbetssökande tryggar den uppsagda löntagarens möjligheter till omställningsskydd. Utskottet betonar därtill att informationen till dem som verkställer omställningsskyddet, det vill säga Folkpensionsanstalten, arbetslöshetskassorna och arbets- och näringsbyråerna, kan stödja tillgången till information på enskilda arbetsplatser.

DETALJMOTIVERING

10. Lagen om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

14 d §. Skyldighet att lämna uppgifter. Utskottet föreslår att 3 mom. i paragrafen ändras så att den som lämnar ut de uppgifter som avses i paragrafen i stället för arbets- och näringsbyråerna är närings-, trafik- och miljöcentralerna samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter (utvecklings- och förvaltningscentret), som enligt 13 kap. 4 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice tillsammans med arbets- och näringsbyråerna är gemensamt personuppgiftsansvariga för de uppgifter som avses i 2 § i kapitlet.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Social- och hälsovårdsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 1—9, 11 och 12 i proposition RP 62/2022 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 10 i proposition RP 62/2022 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

lagar om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 1 kap. 4 § 2 mom., 2 kap. 10 § 5 mom., 3 kap. 4 § 1 mom., 4 kap. 7 § 1 mom. 13 punkten, 6 kap. 9 § 1 mom., sådana de lyder, 1 kap. 4 § 2 mom. i lag 1560/2009, 2 kap. 10 § 5 mom. i lag 1477/2016, 3 kap. 4 § 1 mom., och 4 kap. 7 § 1 mom. 13 punkten i lag 1457/2016 och 6 kap. 9 § 1 mom. i lag 1418/2019, samt

fogas till 1 kap. 2 § ett nytt 3 mom. i stället för det 3 mom. som upphävts genom lag 1374/2014, till 2 a kap. en ny 16 §, till 4 kap. 7 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1457/2016, en ny 14 punkt och till lagen ett nytt 9 kap. i stället för det 9 kap. som upphävts genom lag 1188/2009 som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

2 §

Förmåner

Till en uppsagd person som fyllt 55 år betalas omställningspenning under de förutsättningar som anges i 9 kap. i denna lag.

4 §

Verkställighet av lagen

Verkställighetsuppgifterna enligt denna lag sköts av Folkpensionsanstalten i fråga om arbetsmarknadsstödet och grunddagpenningen och av arbetslöshetskassorna enligt lagen om arbetslöshetskassor i fråga om den inkomstrelaterade dagpenningen. Verkställighetsuppgifter som gäller

Betänkande ShUB 13/2022 rd

den omställningspenning som avses i 9 kap. sköts av arbetslöshetskassorna i fråga om personer försäkrade i en arbetslöshetskassa och av Folkpensionsanstalten i fråga om andra personer.

2 kap.

Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

10 §

Studier

Deltagande i utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat med stöd av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen eller 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal betraktas inte som heltidsstudier. Om arbetsgivaren helt eller delvis betalar utbildning som arbetstagaren själv har skaffat, anses utbildningen inte vara ordnad eller anskaffad av arbetsgivaren vid tillämpningen av denna paragraf. Som heltidsstudier betraktas inte heller sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

2 a kap.

Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda

16 §

Avvikande tillämpning av kapitlet på personer som fyllt 55 år

Det som föreskrivs i 9 § 1 mom. 9 och 10 punkten och i 10 § 1 mom. tillämpas inte på sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Det som föreskrivs i 9 § 1 mom. 6 punkten tillämpas på personer som uppfyller de krav som anges i 5 a kap. 2 § 1 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice från den dag då sex månader har förflutit sedan anställningsförhållandet upphörde.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

3 kap.

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §

Hindrande sociala förmåner

För en och samma tid kan det betalas endast en arbetslöshetsförmån enligt denna lag. Grunddagpenning betalas inte för den tid för vilken till den arbetssökande betalas inkomstrelaterad dagpenning. Betalning av rörlighetsunderstöd och omställningspenning hindrar dock inte att inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning eller arbetsmarknadsstöd betalas.

— — — — —

4 kap.

Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner

7 §

Sociala förmåners inverkan på arbetslöshetsförmånerna

Om någon får någon annan än en i 3 kap. 4 § nämnd lagstadgad förmån eller invalid- och sjukpension enligt lagstiftningen i någon annan stat eller folkpension med stöd av 12 § 4 mom. i folkpensionslagen, minskas hans eller hennes fulla arbetslöshetsförmån med den sociala förmånen. Då beaktas dock inte följande pensioner och sociala förmåner:

— — — — —

- 13) arbetslöshetsförmån som betalas i form av rörlighetsunderstöd,
 - 14) omställningspenning enligt 9 kap.
- — — — —

6 kap.

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

9 §

Rätt till tilläggsdagar

Löntagares grunddagpenning och inkomstrelaterade dagpenning betalas trots maximitiden enligt 7 § till utgången av den kalendermånad under vilken den arbetssökande uppnår den i 3 kap. 1 § 1 mom. avsedda högsta åldern för beviljande av arbetslöshetsförmån, om han eller hon är född

- 1) 1957—1960 och om han eller hon har fyllt 61 år före utgången av maximitiden,
- 2) 1961 eller 1962 och om han eller hon har fyllt 62 år före utgången av maximitiden,

Betänkande ShUB 13/2022 rd

- 3) 1963 och om han eller hon har fyllt 63 år före utgången av maximitiden,
 - 4) 1964 och om han eller hon har fyllt 64 år före utgången av maximitiden.
-

9 kap.

Omställningspenning

1 §

Rätt till omställningspenning

Den som omfattas av omställningsskyddet enligt 5 a kap. 2 § 1 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice har rätt till omställningspenning.

Arbets- och näringsbyrån ger ett utlåtande till arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten om huruvida personen uppfyller de villkor som avses i 1 mom. och 3 §. På utlåtandet tillämpas vad som i denna lag föreskrivs om arbetskraftspolitiskt utlåtande.

2 §

Omställningspenningens belopp

Som grund för omställningspenning beaktas av den uppsägande arbetsgivaren betalad lön som omfattas av en försäkring och av den uppsägande arbetsgivaren betalat annat vederlag som ska betraktas som förvärvsinkomst och omfattas av en försäkring, som har betalats på basis av det upphörande anställningsförhållandet under de 12 kalendermånader som föregår uppsägningsdagen.

Omställningspenningen beräknas genom att den lönesumma som avses i 1 mom. divideras med tolv.

3 §

Begränsningar som gäller omställningspenningen

En uppsagd person har inte rätt till omställningspenning om anställningsförhållandet till följd av förändringar under uppsägningstiden fortsätter hos samma arbetsgivare eller upphör på grund av orsaker som har samband med arbetstagarens person.

4 §

Verkställighet av omställningspenning

En arbetssökande som är försäkrad i en arbetslöshetskassa ska söka omställningspenning skriftligt hos den arbetslöshetskassa i vilken den arbetssökande är medlem på uppsägningsdagen och andra arbetssökande ska söka omställningspenning skriftligt hos Folkpensionsanstalten.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Omställningspenning beviljas inte utan vägande skäl, om ansökan om omställningspenning har lämnats in över tre månader efter det att anställningsförhållandet upphörde.

Om inte något annat föreskrivs i detta kapitel tillämpas på omställningspenning

- 1) 11 kap. 1 § (ansökan av arbetslöshetsförmåner),
- 2) 11 kap. 1 a § (behandlingen av ansökan om arbetslöshetsförmåner),
- 3) 11 kap. 2 § (skyldighet att lämna uppgifter),
- 4) 11 kap. 3 § (beslut om förmåner),
- 5) 11 kap. 10 § (återkrav),
- 6) 11 kap. 13 § (kvittning),
- 7) 11 kap. 15 a § (preskription av fordringar),
- 8) 12 kap. (sökande av ändring),
- 9) 13 kap. 1, 3—6, 8 och 10 § (bestämmelser om erhållande och utlämnande av uppgifter).

5 §

Utbetalning av omställningspenning

Omställningspenning betalas på ansökan till ett konto inom Europeiska unionen som uppgetts av den som är berättigad till penningen. Omställningspenning kan även betalas ut på annat sätt, om det inte är möjligt att betala in den på ett konto eller om förmånstagaren anför särskilda skäl som Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan godkänner.

6 §

Bemyndigande att utfärda förordning

Genom förordning av statsrådet får närmare bestämmelser utfärdas om

- 1) beräkning av omställningspenningens belopp,
- 2) ansökan om omställningspenning och de uppgifter som ska lämnas i samband med den,
- 3) utbetalning av omställningspenning.

Närmare bestämmelser om givande av sådana arbetskraftspolitiska utlåtanden som avses i 1 § 2 mom. och om vad som ska ingå i utlåtandena får utfärdas genom förordning av arbets- och näringsministeriet.

Denna lag träder i kraft den 20 . Den tillämpas om anställningsförhållandet sägs upp den 1 januari 2023 eller senare.

2.

Lag

om ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 1 kap. 3 § 1 mom. 3 a-punkten, sådan den lyder i lag 1379/2021, och
fogas till lagen ett nytt 5 a kap., till 12 kap. en ny 8 a § och till 14 kap. en ny 2 a § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

-
- 3 a) *person som hotas av arbetslöshet* en person som inte är arbetslös och som
- a) löper risk att bli arbetslös inom två veckor,
 - b) är en sådan person som avses i 5 a kap. 2 § 1 mom.
-

5 a kap.

Utbildning inom omställningsskyddet

1 §

Målet med utbildningen

Genom utbildning inom omställningsskyddet ges personer som har fyllt 55 år och som har blivit uppsagda från sitt arbete av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker bättre yrkesfärdigheter eller företagarfärdigheter som stöd för att de snabbt ska få nytt arbete.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

2 §

Allmänna villkor för utbildningen

Utbildning inom omställningsskyddet ska ordnas för uppsagda personer

- 1) som blivit uppsagda från ett anställningsförhållande av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker,
- 2) som har fyllt 55 år senast den dag de blivit uppsagda,
- 3) som senast på uppsägningdagen har varit anställda hos den arbetsgivare som avses i 1 punkten i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar, och
- 4) som inom 60 dagar från den dag de blivit uppsagda har registrerat sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

Om en uppsagd person av vägande skäl inte har registrerat sig som arbetssökande inom den tid som anges i 1 mom. 4 punkten, kan utbildningen ordnas under förutsättning att den uppsagda personen i övrigt uppfyller villkoren i 1 mom.

Den uppsagda personen ska hålla jobbsökningen i kraft från och med det att personen registrerar sig som arbetssökande tills anställningsförhållandet upphör eller, om utbildningen avslutas under uppsägningstiden, tills utbildningen har avslutats.

3 §

Villkor som gäller utbildningen

Utbildning som ordnas i form av utbildning inom omställningsskyddet ska bestå av sådan utbildning för att öka yrkesfärdigheterna eller stödja företagsverksamhet som bidrar till att den uppsagda personen snabbt får nytt arbete. Sysselsättningsplanen ska innehålla en överenskommelse om utbildningen.

Utbildningen eller studiehelheten får vara i högst sex månader. Utbildningen eller studiehelheten kan ordnas oavbrutet eller bestå av flera olika perioder.

Värdet av utbildningen får motsvara högst två månaders lön för den uppsagda personen. Beloppet av två månaders lön ska bestämmas på samma beräkningsgrunder som de som används för beräkning av omställningspenning enligt 9 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

4 §

Ordnande av utbildningen

Utbildning inom omställningsskyddet ska ordnas så att den uppsagda personen kan inleda utbildningen inom tre månader från det att anställningsförhållandet upphörde. Av grundad anledning får utbildningen också ordnas senare, dock så att den uppsagda personen kan inleda den sista perioden i utbildningen eller studiehelheten inom 12 månader från det att anställningsförhållandet upphörde.

Grundad anledning för att utbildningen ska ordnas efter den tidsfrist på tre månader som anges i 1 mom. föreligger, om

Betänkande ShUB 13/2022 rd

- 1) arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen av skäl som beror på upphandlingsförfarandet inte har kunnat ordna utbildningen inom utsatt tid,
- 2) utbildning som lämpar sig för den uppsagda personen eller som den uppsagda personen har valt inte finns att tillgå inom utsatt tid,
- 3) den uppsagda personen har börjat eller ska börja arbeta,
- 4) den uppsagda personen på grund av sitt hälsotillstånd eller sin arbets- och funktionsförmåga inte kan inleda utbildningen inom utsatt tid, eller
- 5) det finns något skäl till att ordnandet av utbildningen fördröjts som gäller ett behov att samordna utbildningen med kompetensutveckling som personen deltar i eller med ett vårdansvar som personen har.

5 §

När rätten till utbildning upphör

Utbildning inom omställningsskyddet ordnas inte eller anskaffandet av utbildningen avbryts om

- 1) den uppsagda personens jobbsökning upphör att vara i kraft under uppsägningstiden och innan utbildningen börjar, eller
- 2) den uppsagda personens anställningsförhållande till följd av förändringar under uppsägningstiden fortsätter hos samma arbetsgivare eller upphör på grunder som har samband med arbetstagarens person.

Om den uppsagda personen inte inleder den anskaffade utbildningen eller avbryter den, upphör den uppsagda personen att ha rätt till utbildning inom omställningsskyddet. Rätten till utbildning upphör dock inte om den uppsagda personen har grundad anledning att inte inleda utbildningen eller att avbryta den. Personen ska dock inleda eller fortsätta med utbildningen inom 12 månader från det att anställningsförhållandet upphörde. Att utbildningen skjuts upp får inte medföra merkostnader för arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen.

En uppsagd person har grundad anledning att låta bli att inleda eller att avbryta utbildningen, om

- 1) personen ska börja eller har börjat arbeta och utbildningen inte kan ordnas vid sidan av arbetet,
- 2) utbildningen inte lämpar sig för personen på grund av personens hälsotillstånd eller arbets- och funktionsförmåga,
- 3) serviceproducenten väsentligen försummar sitt ansvar för arbetarskyddet för deltagaren,
- 4) serviceproducenten väsentligen försummar att iaktta den lagstiftning som gäller anordnandet av utbildningen eller villkoren i det avtal som ingåtts om utbildningen, eller
- 5) det finns något skäl till att utbildningen inte har inletts eller till att den har avbrutits som kan jämföras med de skäl som anges i 1—4 punkten.

Om det inte finns någon sådan utbildning att tillgå som den uppsagda personen vill delta i, uppfyller villkoren i detta kapitel och lämpar sig för den uppsagda personen, och den uppsagda personen inte vill delta i någon annan av arbets- och näringsbyrån föreslagen utbildning som personen kan inleda senast 12 månader efter det att anställningsförhållandet upphörde, är närings-, trafik- och miljöcentralen eller arbets- och näringsbyrån inte skyldig att ordna utbildning inom omställningsskyddet, och den uppsagda personen upphör att ha rätt till sådan utbildning.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Om utbildningen avbryts eller blir avbruten till följd av den uppsagda personens eget förfarande upphör personens rätt till utbildningen. För den som genom sitt eget förfarande orsakat att utbildningen avbrutits eller blivit avbruten ordnas ingen ny utbildning.

12 kap.

Genomförande av offentlig arbeidskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

8 a §

Uppgifter som gäller ordnande av utbildning inom omställningsskyddet

Åt en uppsagd person som uppfyller de villkor som avses i 5 a kap. 2 § ska arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen anskaffa utbildning inom omställningsskyddet, vilken ska bestå av sådan utbildning som ökar yrkesfärdigheterna eller stöder företagsverksamhet och har överenskommit i sysselsättningsplanen. Lagen om offentlig upphandling och koncession (1397/2016) ska iakttas vid anskaffningen.

På begäran av arbets- och näringsbyrån bestämmer närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter, utgående från de uppgifter som anmälts till det nationella inkomstregistret, utbildningens maximivärde som avses i 5 a kap. 3 § 3 mom. för en uppsagd person som är berättigad till och meddelat vilja att delta i sådan utbildning, och fakturerar kostnaderna för i 5 a kap. avsedda utbildningar kvartalsvis hos Sysselsättningsfonden i efterskott.

14 kap.

Sökande av ändring

2 a §

Beslut och sökande av ändring i ärenden som gäller utbildning inom omställningsskyddet

Ändring i ett beslut om utbildning inom omställningsskyddet som har fattats med anledning av begäran om omprövning får sökas hos besvärsnämnden för social trygghet. Ändring i beslut av besvärsnämnden för social trygghet får sökas hos försäkringsdomstolen. Försäkringsdomstolens beslut får inte överklagas genom besvär.

Denna lag träder i kraft den 20 . Den tillämpas om anställningsförhållandet sägs upp den 1 januari 2023 eller senare.

3.

Lag

om ändring av 5 § i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen (1269/2020) 5 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 421/2021, som följer:

5 §

Överföring av en kundrelation

Arbets- och näringsbyrån överför en person som hör till en kundgrupp som avses i 4 § till att bli kund hos den kommun inom ett försöksområde där personen har sin hemkommun. Kunden och kommunen ska underrättas om överföringen. Om kundens hemkommun byts under försöket, ska en kommun inom försöksområdet överföra kunden till en kommun inom försöksområdet eller arbets- och näringsbyrå som är behörig på grundval av den nya hemkommunen. Kunden och den behöriga kommunen eller arbets- och näringsbyrån ska underrättas om överföringen.

Arbets- och näringsbyrån överför också en sådan person till att bli kund hos en kommun inom försöksområdet som senast sju dagar efter det att jobbsökningen inletts eller en ändring i jobbsökningen anmälts hör till en kundgrupp som avses i 4 §.

Trots det som föreskrivs i 1 och 2 mom. ska en person inte överföras till att bli kund hos en kommun inom ett försöksområde om personen uppfyller villkoren i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Om en person har överförts till att bli kund hos en kommun inom ett försöksområde och först sedan uppfyller villkoren i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, ska personen överföras till att åter bli kund hos arbets- och näringsbyrån.

En arbets- och näringsbyrå kan låta bli att överföra en kund till att bli kund hos en kommun inom försöksområdet för att trygga kundens språkliga rättigheter, undvika en kundrelation som är oändamålsenlig för kunden eller av någon annan grundad anledning.

Arbets- och näringsbyrån kan överföra en kund som hör till en kundgrupp som avses i 4 § till att bli kund hos arbets- och näringsbyrån, om

- 1) kunden begär det,
- 2) överföringen behövs för att trygga kundens språkliga rättigheter eller för att undvika en kundrelation som är oändamålsenlig för kunden, eller av någon grundad anledning som gäller kundens säkerhet, och
- 3) överföringen inte äventyrar kundens möjlighet att få service enligt sitt servicebehov.

Arbets- och näringsbyrån kan överföra en kund som hör till en kundgrupp som avses i 4 § till att bli kund hos en annan kommun inom ett försöksområde än kundens hemkommun, om förutsättningarna enligt 6 mom. uppfylls och den kommun dit kunden begär att bli överförd godkänner överföringen.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Arbets- och näringsbyrån ska underrätta kunden och dennes hemkommun om en överföring som avses i 6 och 7 mom. samt underrätta den kommun inom ett försöksområde som tar emot kundrelationen om en överföring enligt 7 mom. Den plan enligt 9 § som kommunen inom försöksområdet och kunden har utarbetat är förpliktande för kunden och för den arbets- och näringsbyrå eller den kommun inom ett försöksområde som efter överföringen ansvarar för kundrelationen, till dess att planen har reviderats. Den arbetssökande ska underrätta den arbets- och näringsbyrå eller den kommun inom ett försöksområde som efter överföringen ansvarar för kundrelationen om genomförandet av de åtgärder som överenskommits i planen.

Denna lag träder i kraft den 20 . Bestämmelserna i 5 § 3 och 4 mom. tillämpas om anställningsförhållandet sägs upp den 1 januari 2023 eller senare.

4.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 9 kap. 3 b §, sådan den lyder i lag 163/2020, och
fogas till 7 kap. en ny 12 a § som följer:

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

12 a §

Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år

Om arbetstagaren vid tidpunkten för uppsägningen har fyllt 55 år och anställningsförhållandet har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar, bestäms sysselsättningsledighetens längd med avvikelse från 12 § så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst 15 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,

Betänkande ShUB 13/2022 rd

3) sammanlagt högst 25 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Utöver vad som föreskrivs i 12 § 1 mom. får sysselsättningsledighet också användas för i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice avsedd utbildning inom omställningsskyddet, och för att göra en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga.

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 b §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbetskraftsservice

Arbetsgivaren är skyldig att informera en arbetstagare som vid delgivning av uppsägningen har fyllt 55 år och vars anställningsförhållande har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar om att denne har rätt till sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och till sådan omställningspenning som avses i 9 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Denna lag träder i kraft den 20 . Den tillämpas om anställningsförhållandet sägs upp den 1 januari 2023 eller senare.

5.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 10 kap. 5 §, sådan den lyder i lag 164/2020, och fogas till 8 kap. en ny 10 a § som följer:

Betänkande ShUB 13/2022 rd

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

10 a §

Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år

Om arbetstagaren vid tidpunkten för uppsägningen har fyllt 55 år och anställningsförhållandet har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar, bestäms sysselsättningsledighetens längd med avvikelse från 10 § så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst 15 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst 25 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Utöver vad som föreskrivs i 10 § 1 mom. får sysselsättningsledighet också användas för i 5 a kap. i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice avsedd utbildning inom omställningsskyddet, och för att göra en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga.

10 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbetskraftsservice

Arbetsgivaren är skyldig att informera en arbetstagare som vid delgivning av uppsägningen har fyllt 55 år och vars anställningsförhållande har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar om att denne har rätt till sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 5 a kap. i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice och till sådan omställningspenning som avses i 9 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 4 § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice.

Denna lag träder i kraft den 20 . Den tillämpas om anställningsförhållandet sägs upp den 1 januari 2023 eller senare.

6.

Lag

om ändring av 15 § i arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetstidslagen (872/2019) 15 § som följer:

15 §

Förkortad arbetstid

Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl än partiell vårdledighet som avses i 4 kap. 4 och 5 § i arbetsavtalslagen vill ha en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete.

I fråga om deltidsarbete som avses i 1 mom. ska arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett tidsbestämt avtal för högst 26 veckor åt gången, och av avtalet ska framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka.

På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan förkorta sin ordinarie arbetstid i syfte att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension eller utföra deltidsarbete under partiell sjukfrånvaro. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren ordna arbetet på ett sätt som möjliggör deltidsarbete när en arbetstagare som fyllt 55 år och varit anställd hos arbetsgivaren i minst tre år vill förkorta sin ordinarie arbetstid. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Om arbetsgivaren vägrar ordna deltidsarbete enligt 1 eller 3 mom., ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 5 a § i sjöarbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i sjöarbetstidslagen (296/1976) 5 a §, sådan den lyder i lag 105/2016, som följer:

5 a §

Förkortad arbetstid

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren ordna arbetet på ett sätt som möjliggör deltidsarbete när en arbetstagare som fyllt 55 år och varit anställd hos arbetsgivaren i minst tre år vill förkorta sin ordinarie arbetstid. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 6 a § i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982) 6 a §, sådan den lyder i lag 106/2016, som följer:

Betänkande ShUB 13/2022 rd

6 a §

Förkortad arbetstid

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren ordna arbetet på ett sätt som möjliggör deltidarbete när en arbetstagare som fyllt 55 år och varit anställd hos arbetsgivaren i minst tre år vill förkorta sin ordinarie arbetstid. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 37 a § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) 37 a §, så-
dan den lyder i lag 165/2020, som följer:

37 a §

Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivares skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker och av produktionsorsaker samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan, till utbildning inom omställnings-skyddet och till omställningspenning bestäms enligt arbetsavtalslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 . Den tillämpas om anställningen sägs upp den 1 januari 2023 eller senare.

10.

Lag

om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 1 § 1 mom., 2 § 2 mom., 10 §, 18 § 5 och 6 mom., 24 § 1 och 2 mom., 24 a § 1 och 2 mom., 24 b § 1 mom., 24 e § 3 mom. 2 punkten, 24 g § 3 mom., 26 § 2 mom. och 26 d § 1 mom.,

sådana de lyder, 1 § 1 mom., 2 § 2 mom., 10 §, 18 § 6 mom., 24 g § 3 mom. och 26 d § 1 mom. i lag 522/2018, 18 § 5 mom. och 24 § 1 mom. i lag 1189/2021, 24 § 2 mom. i lag 1352/2007, 24 a § 1 och 2 mom., 24 b § 1 mom. och 24 e § 3 mom. 2 punkten i lag 1419/2019 och 26 § 2 mom. i lag 542/2012, och

fogas till lagen, i stället för den 14 § som upphävts genom lag 1653/2015, en ny 14 § som samtidigt flyttas till det nya 4 a kap. som fogas till lagen, samt till lagen ett nytt 4 a kap. och en ny 23 a § som följer:

1 §

Lagens syfte

Arbetslöshetsdagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet (1305/2002) finansieras genom en statsandel som motsvarar grundtrygghetsandelen, genom arbetslöshetsförsäkringspremier enligt denna lag, genom arbetsgivarens självriskpremier enligt utkomstskyddet för arbetslösa (självriskpremier) och genom medlemsavgifter enligt lagen om arbetslöshetskassor (603/1984) så som föreskrivs i denna lag. De arbetspensionstillägg och försäkringspremier som avses i arbetspensionslagstiftningen, de vuxenutbildningsstöd som avses i lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000) i fråga om andra än företagare och yrkesexamensstipendier i fråga om andra än i tjänste- eller anställningsförhållande till staten varande personer, den lönegaranti som avses i lönegarantilagen (866/1998) och lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000), den omställningsspenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och den utbildning inom omställningsskyddet som avses i 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice finansieras med avgifterna enligt denna lag så som föreskrivs i denna lag.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

2 §

Arbetslöshetsförsäkringspremier

Arbetslöshetsförsäkringspremierna ska bestämmas så att Sysselsättningsfonden som avses i denna lag kan klara av finansieringen av de arbetslöshetsförmåner, det vuxenutbildningsstöd, den omställningspenning och den utbildning inom omställningsskyddet som den ansvarar för samt överföringarna av betalningsandelar enligt 23, 23 a och 24 §.

10 §

Sysselsättningsfondens uppgifter

Sysselsättningsfonden har till uppgift att

- 1) finansiera de förmåner som avses i 1 § till den del staten och de enskilda arbetslöshetskassorna inte svarar för dem,
- 2) fastställa och uppbära de arbetslöshetsförsäkringspremier som avses i 2 § och övervaka att de förpliktelser i anslutning till arbetslöshetsförsäkringspremierna som föreskrivs i denna lag uppfylls,
- 3) fastställa och ta ut den omställningsskyddspremie som avses i 4 a kap. och den självriskpremie som avses i 8 a kap.,
- 4) sköta Sysselsättningsfondens tillgångar så att de ger intäkter och så att tillgångarna tryggas på det sätt att fondens likviditet är tryggad samt göra upp en placeringsplan för placeringen av fondens medel som är tillräcklig med tanke på arten av fondens placeringsverksamhet,
- 5) sköta återbetalningar och återkrav som avses i artiklarna 65.6 och 65.7 i grundförordningen beträffande arbetslöshetsdagpenningar som betalats till personer som varit medlemmar i en arbetslöshetskassa,
- 6) verkställa ersättningar enligt lagen om ersättning för utbildning (1140/2013),
- 7) bevilja vuxenutbildningsstöd och yrkesexamensstipendier enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner.

4 a kap.

Omställningsskyddspremie

14 §

Arbetsgivares omställningsskyddspremie

Arbetsgivares omställningsskyddspremie består av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie som avses i 14 a § och den gemensamma del som avses i 14 b §.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

14 a §

Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie

Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie utgår från den omställningspenning som Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan betalar och dess belopp är omställningspenningen multiplicerad med 0—2,9. Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie betalas för sådana arbetstagare som avses i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice.

En i 12 § avsedd arbetsgivare vars lönesumma som utgör grund för arbetslöshetsförsäkringspremierna under det år som föregår uppsägningsåret samt statens bokföringsenhet eller affärsverk vars motsvarande lönesumma är minst 2 197 500 euro är skyldiga att betala uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. Full uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie tas ut om arbetsgivarens lönesumma är minst 35 160 000 euro. Om lönesumman är mindre, sjunker premien lineärt så att ingen premie tas ut om lönesumman är högst 2 197 500 euro.

14 b §

Omställningsskyddspremiens gemensamma del

Omställningsskyddspremiens gemensamma del ingår i arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie som avses i 18 §.

I den gemensamma delen beaktas beloppet av den omställningsskyddsutgift som finansieras med den gemensamma delen.

På fastställande och uttag av omställningsskyddspremie tillämpas vad som i denna lag föreskrivs om fastställande och uttag av arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie.

14 c §

Rätt att få uppgifter

För fastställande och verkställande av den betalningsskyldighet som föreskrivs i 14 a § och oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter har Sysselsättningsfonden och den besvärinstans som avses i denna lag rätt att utan avgift få nödvändiga uppgifter om arbetsgivaren och arbetstagaren av

- 1) Folkpensionsanstalten, arbetslöshetskassorna och arbets- och näringsbyråerna,
- 2) övriga statliga myndigheter, välfärdsområdesmyndigheter och kommunala myndigheter samt övriga offentligt rättsliga samfund,
- 3) arbetsgivaren.

Folkpensionsanstalten, arbetslöshetskassorna och arbets- och näringsbyråerna har den rätt som avses i 1 mom. att av arbetsgivaren få de uppgifter som är nödvändiga för att fullgöra skyldigheten att lämna uppgifter enligt 14 d §.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

14 d §

Skyldighet att lämna uppgifter

Oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar i fråga om utlämnande av uppgifter är Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna skyldiga att utan avgift till Sysselsättningsfonden lämna följande uppgifter om de arbetstagare som avses i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice:

- 1) namn och personbeteckning,
- 2) arbetsgivarens namn,
- 3) huruvida personen har rätt till utbildning inom omställningsskyddet,
- 4) uppgifter som gäller omställningspenningens belopp,
- 5) datum då anställningsförhållandet inleddes och övriga uppgifter som gäller hur länge personen har varit anställd hos arbetsgivaren,
- 6) datum då personen sagts upp och uppsägningsgrund,
- 7) anledning till att personen inte har rätt till omställningspenning.

Sysselsättningsfonden har rätt att sammanställa och behandla de personuppgifter som avses i denna paragraf för fastställande och uppbörd av omställningsskyddspremien. Sammanställda uppgifter får bevaras tills ovan nämnda uppgift har utförts. Sammanställda uppgifter får inte lämnas vidare.

Oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter ska närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter före utgången av april och oktober månad upplysa Sysselsättningsfonden om de utlåtanden som avses i 9 kap. 1 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

14 e §

Påförande av omställningsskyddspremie i vissa situationer

Om det uppenbara syftet med ett företagsarrangemang har varit att kringgå bestämmelserna om uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie, får Sysselsättningsfonden fastställa omställningsskyddspremien enligt det läge som gällde före arrangemanget i fråga.

En arbetsgivare som genomfört företagsarrangemang ska uppvisa en utredning över att arrangemanget inte har vidtagits för att företaget ska befrias från uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. Om en sådan utredning inte uppvisas, ska Sysselsättningsfonden fastställa en premie.

När Sysselsättningsfonden begär utredning om arrangemanget inom företaget ska den underätta arbetsgivaren om att utebliven utredning inte hindrar att premien fastställs.

Om uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie tas ut i en situation där en sådan arbetstagare som avses i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice inte har fått omställningspenning, fastställer Sysselsättningsfonden den lön som ska ligga till grund för omställningspenningen med iakttagande av bestämmelserna i 9 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

14 f §

Meddelande av beslut och uppbörd av omställningsskyddspremie

Sysselsättningsfonden meddelar beloppet av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie i ett skriftligt beslut när den har blivit upplyst av Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan om att omställningspenning har betalats eller av arbets- och näringsbyrån om att rätt till utbildning föreligger. Innan beslutet meddelas ska Sysselsättningsfonden bereda arbetsgivaren tillfälle att framlägga en skriftlig anhållan om befrielse från omställningsskyddspremie samt eventuella uppgifter som grund för befrielse.

Omställningsskyddspremier som påförts genom beslut får drivas in genom utsökning utan dom enligt vad som föreskrivs i lagen om verkställighet av skatter och avgifter (706/2007). Om premien inte betalas inom utsatt tid tillkommer för den tid betalningen dröjer en årlig dröjsmålsränta enligt den räntefot som avses i 4 § 1 mom. i räntelagen (633/1982).

14 g §

Återbäring av omställningsskyddspremier

På ansökan ska Sysselsättningsfonden till en arbetsgivare återbära uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie, om arbetsgivaren under uppsägningstiden eller tiden för återanställande enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen (55/2001) har ingått ett arbetsavtal som gäller tills vidare med den uppsagda arbetstagaren och arbetstagaren har varit i detta arbete under minst ett års tid.

Återbäring av premie ska sökas inom fem år från det att ansökan tidigast kan göras enligt 1 mom. När ansökan blir anhängig avbryts tidsfristen. En fordran som gäller återbäring av omställningsskyddspremie preskriberas fem år efter det att beslutet meddelades, om inte preskriptionen avbrutits innan dess. Preskriptionen avbryts på de sätt som föreskrivs i 10 och 11 § i lagen om preskription av skulder (728/2003). Från avbrytandet av preskriptionstiden börjar en ny fem år lång preskriptionstid löpa.

14 h §

Tillämpning på tjänstemän

Bestämmelserna om arbetstagare i detta kapitel tillämpas även på statstjänstemän och på tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

18 §

Arbetslöshetsförsäkringspremiernas belopp

Löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie och arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie är lika stora innan den gemensamma delen av omställningsskyddspremien läggs till arbetsgivares genomsnittliga premie. Ändringar i löntagares och arbetsgivares arbetslöshets-

Betänkande ShUB 13/2022 rd

försäkringspremier fördelar sig jämnt mellan arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie, med undantag för den ändring av utgifterna för omställningsskydd som finansieras med omställningsskyddspremiens allmänna del. I arbetsgivarens genomsnittliga premie beaktas också självriskpremien. Arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie ska graderas så att premien för den del av lönebeloppet som inte överstiger 2 197 500 euro är en fjärdedel av premien för den del av lönebeloppet som överstiger 2 197 500 euro. Denna fjärdedel uttrycks i fulla hundradelar av en procentenhet avrundad till närmaste fem hundradelar.

Procentsatserna för arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie samt koefficienten med vilken uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie fastställs bestäms för ett kalenderår i sänder. Sysselsättningsfonden ska senast i augusti lägga fram sitt förslag till premier och koefficient för året därpå för social- och hälsovårdsministeriet.

— — — — —

8 kap.

Överföring av betalningsandelar

23 a §

Redovisning av omställningsskyddspremier

Av influtna omställningsskyddspremier redovisar Sysselsättningsfonden till Folkpensionsanstalten ett belopp som motsvarar andelen omställningspenningar som Folkpensionsanstalten har betalat.

Det belopp som årligen ska redovisas fastställs av social- och hälsovårdsministeriet sedan det begärt utlåtande av Sysselsättningsfonden. Det belopp som ska redovisas kan justeras under redovisningsåret på initiativ av Folkpensionsanstalten eller social- och hälsovårdsministeriet.

24 §

Betalningsskyldighet

En i 12 § avsedd arbetsgivare vars lönesumma som utgör grund för arbetslöshetsförsäkringspremien under det år som föregår uppsägningsåret samt statens bokföringsenhet eller affärsverk vars motsvarande lönesumma är minst 2 197 500 euro är skyldiga att betala självriskpremie för utkomstskyddet för arbetslösa, om

1) den arbetslöshet som beror på att anställningsförhållandet har sagts upp eller arbetstagaren permitterats fortsätter så att personen i fråga blir berättigad till tilläggsdagar enligt 6 kap. 9 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, eller

2) den rätt till arbetslöshetsdagpenning för en person som beror på att anställningsförhållandet sagts upp och som börjat efter uppnådd 62 års ålder fortsätter efter det att personen i fråga har fyllt 65 år eller han eller hon har börjat få ålderspension efter att ha fyllt 64 år och arbetslöshetsdagpenningen har fortsatt ända till övergången till ålderspension.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala självriskpremie, om

- 1) anställningsförhållandet har upphört innan personen i fråga har fyllt 56 år,
 - 2) anställningsförhållandet har varat mindre än tre år,
 - 3) anställningsförhållandet har sagts upp enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller hävts enligt 8 kap. 1 § i nämnda lag av andra än hälsomässiga orsaker som beror på arbetstagaren,
 - 4) arbetstagaren efter att anställningsförhållandet upphört på nytt har uppfyllt det arbetsvillkor som avses i 5 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa i en anställning hos en annan arbetsgivare än den som ursprungligen sade upp arbetstagaren,
 - 5) arbetstagaren har sagt upp sig på eget initiativ och utan arbetsgivarens medverkan, eller
 - 6) arbetstagaren är född 1965 eller senare.
-

24 a §

Självriskpremiens belopp

I de fall som avses i 24 § 1 mom. 1 punkten utgörs grunden för självriskpremien av det belopp motsvarande förmånsutgiften som skulle betalas till den uppsagda eller permitterade arbetstagaren till ett belopp motsvarande den inkomstrelaterade dagpenningen från det att hans eller hennes rätt till tilläggsdagar börjar tills han eller hon fyller 65 år, dock minst ett belopp som motsvarar förmånsutgiften för ett år.

I de fall som avses i 24 § 1 mom. 2 punkten utgörs grunden för självriskpremien av det belopp som motsvarar förmånsutgiften enligt den inkomstrelaterade dagpenningen för den tid arbetslöshetsförmån har betalats till den uppsagda arbetstagaren från anställningsförhållandets slut tills han eller hon fyller 65 år.

24 b §

Uppbörd och återbäring av självriskpremie

Självriskpremie uppbärs enligt 24 § 1 mom. 1 punkten då rätten till tilläggsdagar börjar och enligt 24 § 1 mom. 2 punkten då den uppsagda arbetstagaren har fyllt 65 år.

24 e §

Skyldighet att lämna uppgifter

Oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar i fråga om utlämnande av uppgifter ska Finansinspektionen och Folkpensionsanstalten till Sysselsättningsfonden lämna följande uppgifter:

2) före utgången av april månad personbeteckning och arbetslöshetskassans nummer för de personer som under det föregående kalenderåret fyllt 65 år och som har fått arbetslöshetsdagpen-

Betänkande ShUB 13/2022 rd

ning efter fyllda 65 år och vars rätt till tilläggsdagar enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa inte har börjat före fyllda 65 år.

24 g §

Rätt att söka ändring

När ändring söks i Sysselsättningsfondens beslut iakttas i tillämpliga delar 12 kap. 1 § 2 mom. samt 4 och 5—7 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. När ändring söks i ett beslut som Sysselsättningsfonden meddelat med stöd av 14 f och 24 c § i denna lag iakttas dessutom 12 kap. 8 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

26 §

Preskription

Beslut om självriskpremiens belopp kan inte meddelas efter det att fem år har förflutit från tidpunkten för uppbörden av självriskpremie enligt 24 b § 1 eller 2 mom. Beslut om beloppet av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie får inte fattas efter det att fem år har förflutit från uppsägningen.

26 d §

Bevarande av handlingar

Sysselsättningsfonden ska bevara handlingar som hänför sig till ordnandet av finansieringen av förmåner enligt denna lag, arbetslöshetsförsäkringspremierna, omställningsskyddspremierna och självriskpremierna på det sätt som bestäms i arkivlagen (831/1994). Om arkivverket inte har bestämt att de ovannämnda handlingarna ska bevaras varaktigt, ska Sysselsättningsfonden bevara

- 1) handlingar som behövs för fastställandet av arbetslöshetsförsäkringspremier i tio år från ingången av året efter försäkringsåret,
 - 2) handlingar som behövs för fastställandet av i 14 a § avsedda omställningsskyddspremier i 10 år från utgången av kalenderåret efter det år då beslutet meddelades,
 - 3) handlingar som behövs för fastställandet av självriskpremier till utgången av det år under vilket en person som avses i 24 § i denna lag fyller 75 år,
 - 4) handlingar som behövs för uppbörden av arbetslöshetsförsäkringspremier, omställningsskyddspremier och självriskpremier till dess att uppbörden avslutas och i fem kalenderår därefter,
 - 5) handlingar som gäller ett besvärssärende i tio år, om de inte enligt 1—4 punkten ska förvaras längre tid,
 - 6) personuppgifter som införts i arbetslöshetsförsäkringsregistret i fem år, om de inte ska bevaras längre tid till följd av 1—5 punkten.
-

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagens 14 b § och 18 § träder dock i kraft först den 1 augusti 2022.

Från arbetsgivares självriskpremie för utkomstskyddet för arbetslösa avdras omställnings-skyddspremier som betalats tidigare för samma arbetstagare.

På självriskpremien för arbetstagare födda före 1963 tillämpas bestämmelserna i lagens 8 a kap. om självriskpremie för arbetsgivares utkomstskydd för arbetslösa, sådana de lyder när denna lag träder i kraft.

11.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) 13 § 1 mom. 23 punkten, sådan den lyder i lag 22/2022, som följer:

13 §

Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet

Inkomstregisterenheten förmedlar och lämnar ut sådana uppgifter ur inkomstregistret som en uppgiftsanvändare trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter, med stöd av någon annan lag har rätt att få av prestationsbetalaren eller av andra uppgiftsanvändare, som följer:

23) till arbets- och näringsbyråer, till närings-, trafik- och miljöcentraler och till närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter för verkställighet av lönesubvention, startpeng och utbildning inom omställningsskyddet enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och för verkställighet av lönegarantilagen (866/1998), lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000) och lagen om ett försök med rekryteringsstöd (20/2022),

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) 13 § 1 mom. 23 punkten, sådan den lyder i lag 176/2019, som följer:

13 §

Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet

Inkomstregisterenheten förmedlar och lämnar ut sådana uppgifter ur inkomstregistret som en uppgiftsanvändare trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter, med stöd av någon annan lag har rätt att få av prestationsbetalaren eller av andra uppgiftsanvändare, som följer:

23) till arbets- och näringsbyråer, till närings-, trafik- och miljöcentraler och till närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter för verkställighet av lönesubvention, startpeng och utbildning inom omställningsskyddet enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och för verkställighet av lönegarantilagen (866/1998) och lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000),

Denna lag träder i kraft den 20 .

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen noga följer hur den stegvisa avvecklingen av rätten till tilläggsdagar och höjningen av den nedre åldersgränsen samt ändringarna i omställningsskyddet påverkar sysselsättningen bland personer över 55 år och ger en rapport till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet om de ovannämnda omständigheterna före utgången av 2024.

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Helsingfors 17.6.2022

I den avgörande behandlingen deltog

vice ordförande Mia Laiho saml
medlem Kim Berg sd
medlem Kaisa Juuso saf
medlem Arja Juvonen saf
medlem Anneli Kiljunen sd
medlem Noora Koponen gröna
medlem Terhi Koulumies saml
medlem Hanna-Leena Mattila cent
medlem Minna Reijonen saf
medlem Heidi Viljanen sd
medlem Sofia Virta gröna
ersättare Aino-Kaisa Pekonen vänst

Sekreterare var

utskottsråd Sanna Pekkarinen.

Betänkande ShUB 13/2022 rd
Reservation /saf

Reservation

Motivering

Allmänt

Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att arbetslösheten bland personer över 55 år och i synnerhet det att arbetstagare som befinner sig i slutet av karriären sägs upp är ett allvarligt samhällsproblem som det bör ingripas i för att sysselsättningsmålen och målen för längre arbetsliv ska kunna nås. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser dock att regeringen har valt metoder som är ineffektiva och som sannolikt leder till sämre försörjning hos arbetslösa över 55 år utan att deras möjligheter till att få nytt arbete förbättras väsentligen.

Slopandet av tilläggsdagar

Vid utfrågningen av sakkunniga hördes bland andra FFC, STTK och Finlands nationella organisation för arbetslösa, som har motsatt sig att tilläggsdagarna inom utkomstskyddet slopas och ansett att detta klart skulle försämra utkomstskyddet för arbetslösa. FFC påminner om att utbildning inom omställningsskyddet stärker servicen vid uppsägningar, men det underlättar inte situationen vid längre arbetslöshet. Därför är omställningsskyddet för personer över 55 år i stället för tilläggsdagar en klen tröst. Enligt FFC innebär en höjning av de tidigare åldersgränserna för tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa inte automatiskt att slopandet av tilläggsdagarna helt och hållet har de förväntade sysselsättningseffekterna. Däremot kan slopandet av tilläggsdagarna leda till att allt fler äldre arbetslösa faller från det inkomstrelaterade utkomstskyddet för arbetslösa till arbetsmarknadsstödet. I praktiken innebär det här att statens finansieringsandel ökar och att användningen av arbetsmarknadsstöd, bostadsbidrag och utkomststöd ökar, vilket i strid med propositionens syfte ökar de offentliga utgifterna.

Sannfinländarnas utskottsgrupp delar den oro som framförts och påpekar att frånvaron av tilläggsdagar påverkar människor på olika sätt beroende på bostadsort: det är ofta lättare att få arbete i tillväxtorter än på områden utanför dem. De som blivit arbetslösa i slutet av arbetslivet kan ha svårt att hitta nytt arbete oberoende av den egna aktiviteten. Tilläggsdagarna har också haft en stor inverkan på att trygga försörjningen för äldre långtidsarbetslösa i situationer då det trots många försök inte går att få nytt arbete. De som inte hittar nytt arbete drabbas ekonomiskt av förlusten av tilläggsdagarna. På grund av ändringsförslaget kommer kommunernas kostnader att öka både genom finansieringen av utkomststödet grunddel och genom sysselsättningsskyldigheten. Enligt propositionen är det svårt att förutse hur och inom vilka grupper sysselsättningen kommer att öka, och därför är uppskattningarna av konsekvenserna för kommunernas ekonomi förenade med betydande osäkerhetsfaktorer.

Sannfinländarnas utskottsgrupp delar de bedömningar som FFC, STTK och Finlands nationella organisation för arbetslösa har framfört och motsätter sig att tilläggsdagarna för utkomstskyddet för arbetslösa slopas eftersom det är en åtgärd som inte kan uppskattas medföra någon nytta för sysselsättningen av arbetslösa som fyllt 55 år, men som kommer att försämra deras utkomst betydligt.

Betänkande ShUB 13/2022 rd
Reservation /saf

Omställningsskydd

I regeringens proposition föreslås ett nytt omställningsskydd för personer som fyllt 55 år och som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker efter att ha varit anställda hos samma arbetsgivare i minst fem år. Det nya omställningsskyddet består av en omställningspenning som motsvarar en månads lön och en utbildning inom omställningsskyddet till ett värde som motsvarar två månaders lön.

Värdet av en utbildning inom omställningsskyddet kan enligt propositionen vara högst lika stort som den summa som motsvarar två månaders lön för den uppsagda. Utbildningens längd kan vara högst sex månader. Sannfinländarnas utskottsgrupp påpekar att det kommer att vara utmanande att skaffa och erbjuda utbildningar, eftersom lönerna för arbetssökande som behöver samma typ av utbildning räcker till utbildning av olika längd. Därför har det vid utskottets utfrågning av sakkunniga föreslagits som ett bättre alternativ att kostnaderna för utbildning inom omställningsskyddet är bundet till löntagarnas genomsnittliga medianlön. Enligt Finlands nationella organisation för arbetslösa skulle den utbildning inom omställningsskyddet som då erbjuds arbetstagare inom låglönebranscher inte vara av sämre kvalitet eller mindre omfattande än för andra arbetstagare. Enligt Kommunarbetsgivarna utesluter förslagen om utbildningens längd och innehåll många sysselsättningsfrämjande alternativ.

Sannfinländarnas utskottsgrupp betonar att den utbildning som skaffas i första hand ska motsvara de mål och önskemål som den uppsagda personen framfört och som är väsentliga med tanke på utvecklingen av hans eller hennes yrkeskompetens och framtida sysselsättning. Ur denna synvinkel vore det motiverat att även examensinriktade studier kan finansieras som utbildning inom omställningsskyddet.

Den omställningsskyddspremie som enligt propositionen ska påföras en uppsägande arbetsgivare kommer att vara mindre än den nuvarande självriskpremien för tilläggsdagar. När omställningsskyddspremien fastställs ska arbetsgivarens storlek beaktas på motsvarande sätt som i fråga om självriskpremien, vilket innebär att små arbetsgivare inte påförs någon premie alls. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser det sannolikt att en lägre självriskpremie än för närvarande inte leder till färre uppsägningar av arbetstagare som fyllt 55 år, utan att det är mer sannolikt att effekten är den motsatta. Också i propositionsmotiven konstateras det att ”en bedömning av det nuvarande systemet med en uppsägande arbetsgivares skyldighet att betala självriskpremie för finansieringen av tilläggsdagar visade att ökningen av uppsägningskostnaderna minskade antalet övergångar till arbetslöshet i större företag”. Men nu har regeringen ändå beslutat att agera i strid med forskningen. Om den föreslagna lagstiftningen träder i kraft kommer arbetsgivarna att spara i genomsnitt ungefär hälften av den tidigare självriskpremien. Det nya omställningsskyddet är en försämring jämfört med nuläget också i fråga om avgränsningen av dess användningsområde: omställningsskyddet gäller endast dem som har sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, när man i alla situationer har kunnat komma in i pensionsslussen.

Enligt propositionen stärker det föreslagna omställningsskyddet sysselsättningen med cirka 400 sysselsatta. Omställningsskyddet har som helhet betydande konsekvenser för myndighetsarbetet. Därför finns det skäl att granska de faktiska konsekvenserna av det föreslagna omställningsskyddet i en situation där de uppskattade effekterna endast är cirka 400 sysselsatta och där det är osan-

Betänkande ShUB 13/2022 rd

Reservation /saf

nolikt att siffran kommer att uppnås. Efter att lagen har trätt i kraft är det skäl att bedöma omställningsskyddsmodellens faktiska sysselsättningseffekter och modellens faktiska effekter på myndighetsuppgifterna. Det bör också noteras att de resurser som använts för omställningsskyddsmodellen är borta från arbetskraftsservicens verksamhet, och om samma resurser kunde användas för andra tjänster med bättre sysselsättningseffekter är det samhälleligt oförnuftigt att använda dem för att genomföra omställningsskyddet.

Med stöd av vad som anförts ovan anser sannfinländarnas utskottsgrupp att nyttan med omställningsskyddsmodellen är mycket liten, om ens befintlig, men att ordnandet av den sannolikt i onödan tar sådana resurser från arbetskraftsmyndigheterna som kunde användas bättre med tanke på främjandet av sysselsättningen. Propositionen kommer sannolikt inte heller till denna del att uppfylla de mål som ställts upp för den.

Möjlighet till deltidarbete samt ork i arbetet

I propositionen föreslås som stöd för att orka i arbetet en möjlighet för arbetstagare som fyllt 55 år och som varit anställda hos samma arbetsgivare i minst tre år att övergå till deltidarbete om de så önskar. Det finns dock ingen skyldighet att ordna deltidarbete, om det inte är möjligt av skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Grunderna för arbetslöshetsförmånerna enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras inte heller. Därmed kan man fortsättningsvis inte få jämkad arbetslöshetsförmån på basis av en arbetstid som förkortats på eget initiativ. Villkoren för andra förmåner som beviljas på basis av partiellt arbete förblir likaså oförändrade, och det föreslås inte heller någon ny förmån för de situationer som i nuläget inte utgör grund för förmån. Det är alltså fråga om en förkortning av arbetstiden på egen bekostnad, och förkortningen av arbetstiden minskar också den framtida pensionen.

Sannfinländarnas utskottsgrupp ser det som sannolikt att möjligheten att övergå till deltidarbete knappast utnyttjas särskilt mycket eftersom arbetsgivaren å ena sidan inte är skyldig att ordna med den möjligheten om arbetstagaren så önskar. Å andra sidan möjliggör propositionen inte en övergång till deltidarbete ens när det är möjligt ur arbetsgivarens synvinkel och när det behövs med tanke på att arbetstagaren ska orka i arbetet, om arbetstagarens lön skulle bli så liten att den inte räcker till för att trygga hans eller hennes försörjning. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser därför inte att det är sannolikt att propositionen heller till denna del kommer att nå de mål som ställts upp för den. Trots detta kan möjligheten att övergå till deltidarbete i vissa fall främja arbetstagarnas arbetshälsa.

Kommunernas skyldighet att ordna samhällsgaranterat arbete

De som är berättigade till tilläggsdagar har inte tidigare omfattats av det lagstadgade systemet med kommunalt ordnat samhällsgaranterat arbete eftersom de fortsättningsvis har fått arbetslöshetsdagpenning. I bedömningen av konsekvenserna för myndigheternas verksamhet saknas en bedömning av vilka konsekvenser sysselsättningsskyldigheten har för kommunerna när kommunen ska ordna en möjlighet att arbeta i sex månader. Möjligheten till arbete ska ordnas så att man kan påbörja arbetet när maximitiden för arbetslöshetsdagpenning går ut. Det arbete som ordnas ska vara heltidsarbete enligt den ordinarie arbetstiden i branschen. För den som får sjukpension i

Betänkande ShUB 13/2022 rd
Reservation /saf

form av delpension ska det ordnas deltidsarbete som motsvarar hans eller hennes arbetsförmåga och som uppfyller arbetsvillkoret.

Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att om de personer som tidigare haft rätt till tilläggsdagar överförs till att omfattas av kommunernas lagstadgade obligatoriska sysselsättning, kan den föreslagna ändringen jämföras med en ny uppgift som åläggs kommunerna och som kommunerna ska anvisas finansiering för till 100 procent.

Avslutningsvis

Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att de lagstiftningsåtgärder som föreslås i propositionen inte når de uppställda målen, men att de avsevärt försämrar försörjningen för arbetslösa över 55 år och inte heller främjar deras sysselsättning. I värsta fall kan de föreslagna åtgärderna rentav sänka tröskeln för arbetsgivare att säga upp arbetstagare som för närvarande har rätt till tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa. Lagförslagen leder i vilket fall som helst till ineffektiv användning av resurserna för servicen för arbetslösa. Om modellen med omställningsskydd genomförs i stället för att de kostnader som en uppsägning medför för den uppsägande arbetsgivaren sänks, ska kostnadsansvaret för finansieringen av kostnaderna för omställningsskyddet uteslutande åläggas den uppsägande arbetsgivaren. Sannfinländarnas utskottsgrupp föreslår därför att lagförslagen i propositionen förkastas.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslagen och

att riksdagen godkänner ett uttalande. (*Reservationens förslag till uttalande*)

Reservationens förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen utreder hur arbetsgivarna kan uppmuntras att utveckla kompetensen hos sina anställda under deras tid i arbetslivet så att karriären hos samma arbetsgivare förlängs i stället för att arbetstagare sägs upp i slutfasen av arbetskarriären.

Helsingfors 17.6.2022

Arja Juvonen saf
Kaisa Juuso saf
Minna Reijonen saf