

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om altemneringsledighet

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås att en ny lag om altemneringsledighet stiftas i stället för lagen om försök med altemneringsledighet. Propositionen bottenar i stor utsträckning i lagen om försök med altemneringsledighet. De viktigaste nyheterna gäller förutsättningarna för altemneringsledighet och val av altemneringsvikarie.

Enligt propositionen är syftet med altemneringsledigheten att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa i arbetet med hjälp av en kortvarig frånvaro från arbetet och samtidigt skapa bättre sysselsättningsförutsättningar för arbetslösa arbetssökande genom att erbjuda dem tidsbundna arbetserfarenheter. Lagen skall tillämpas på dem som står i arbets- och tjänsteförhållanden och altemneringsledigheten kan även i fortsättningen tillbringas på valfritt sätt. En förutsättning för altemneringsledighet är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i tolv månader innan altemneringsledigheten inleds och dessutom att arbetstagaren har en arbetshistoria enligt arbetspensionslagstiftningen som omfattar minst tio år. Om altemneringsledighet tas ut på nytt skall arbetshistorien efter det, att den föregående altemneringsledigheten avslutades, omfatta fem år. Till arbetshistorien räknas allt arbete som ökar arbetspensionen och därmed räknas även företagarkerksamhet som tid som ökar arbetshistorien. Därutöver skall den tid en familjeledighet varar delvis räknas in i arbetshistorien.

Enligt förslaget skall altemneringsvikarien i första hand vara en ung eller nyligen utexaminerad arbetslös eller en långtidsarbetslös. Den arbetslösa behöver inte anställas för samma uppgifter som den altemneringslediga sköter. Bestämmelsen är

emellertid inte ovillkorlig på så sätt, att om det inte finns en lämplig arbetslös för uppgiften, kan i andra hand en arbetslös person, vars behov av arbete är stort, anställas som vikarie. Bedömningen skall göras i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetskraftsmyndigheten.

Altemneringsersättningen skall även i fortsättningen vara 70 % av det beräknade utkomstskyddet för arbetslösa för en enskild person. Enligt förslaget är ersättningen emellertid graderad så, att den är 80 % om den altemneringsledigas arbetshistoria innan ledigheten inleds är minst 25 år. Ersättningen fastställs på samma sätt som i lagen om försök med altemneringsledighet och den finansieras såsom tidigare på samma sätt som arbetslöshetsförmånerna. Enligt förslaget kan ersättning utbetalas också i sådana fall som arbetsgivaren bekostar den altemneringsledigas utbildningskostnader, om de inte räknas som beskattningsbar inkomst för den altemneringslediga.

Förslaget innehåller även preciseringar och lagtekniska ändringar till följd av de erfarenheter som verkställigheten av lagen om försök med altemneringsledighet gett.

Avsikten är att den föreslagna lagen träder i kraft den 1 januari 2003 och är i kraft till den 31 december 2007. Lagen skall tillämpas på altemneringsledigheter när avtal om altemneringsledighet har ingåtts under denna tid och altemneringsledigheten tas ut före den 31 december 2008. Om ett avtal om altemneringsledighet har ingåtts innan denna lag träder i kraft skall lagen om försök med altemneringsledighet tillämpas på den, oberoende av när ledigheten tas ut under 2003.

Propositionen anknyter till budgetpropositionen för år 2003.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
ALLMÄN MOTIVERING	3
1. Inledning	3
2. Nuläge.....	3
2.1. Lagstiftning och praxis	3
Förutsättningarna för alterneringsledighet	3
Alterneringsledighetens varaktighet.....	4
Anställning av en arbetslös under ledigheten	4
Den alterneringsledigas förmåner under alterneringsledigheten	4
Användningen av alterneringsledighet.....	6
Studier under alterneringsledigheten	6
Kostnaderna för alterneringsledighet	7
2.2. Den internationella utvecklingen	8
Norden.....	8
Övriga länder.....	8
2.3. Bedömning av nuläget.....	9
De alterneringsledigas erfarenheter	9
Alterneringsvikariernas och arbetsgivarnas erfarenheter	9
Arbetskraftsbyråernas och arbetslöshetskassornas synpunkter	10
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen.....	11
4. Propositionens verkningar	12
4.1. Ekonomiska verkningar	12
4.2. Verkningar för den alterneringslediga.....	12
4.3. Verkningar i fråga om organisation och personal	13
5. Beredningen av propositionen.....	13
6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll.....	13
DETALJMOTIVERING	14
1. Lagförslag	14
LAGFÖRSLAG.....	24
om alterneringsledighet	24

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Lagen om försök med alterneringsledighet (1663/1995) har varit i kraft som en tidsbestämd lag från ingången av 1996. Den är i kraft till slutet av år 2002. Över 55 000 personer hade inlett alterneringsledighet före utgången av 2001. Detta motsvarar de uppskattningar som gjordes om verkningarna av alterneringsledighet. Erfarenheterna av alterneringsledighet har varit mycket goda och man kan uppskatta att målsättningarna med lagen har förverkligats rimligen väl. Av detta skäl kan man beräkna att en fortsatt möjlighet att använda alterneringsledigheter behövs.

På grundval av erfarenheter av systemet är det viktigt att vidareutveckla arbetsalterneringen. Alterneringsledigheten skall å ena sidan på ett bättre sätt öka motivationen och arbetshälsan i arbetet för dem, som varit länge i arbetslivet, och å andra sidan skall dess arbetskraftspolitiska effekt förstärkas. Det finns annars också skäl att precisera lagens innehåll och struktur på basis av de praktiska erfarenheter som lagens tillämpning gett. Tekniska justeringar krävs även p.g.a. ändringar i övrig lagstiftning. Av detta skäl är det motiverat att utfärda bestämmelser om systemet med alterneringsledighet genom en ny lag om alterneringsledighet.

De olika prognoserna om tillgången på arbetskraft och de olika synsätten på hur alterneringsledigheten skall utvecklas medför, att det är motiverat att stifta lagen för viss tid.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning och praxis

Lagen om försök med alterneringsledighet är tidsbestämd och den trädde i kraft i början av 1996. Lagens giltighetstid fortsattes först till den 31 december 2000 och senare till den 31 december 2002. Den tillämpas på arbetstagare, tjänstemän och tjänsteinnehavare. Alterneringsledighet kan tas ut till den 31 december 2003 förutsatt att alterneringavtalet har ingåtts före den 31

december 2002.

Målet med alterneringsledighet är, enligt motiveringen i den regeringsproposition (RP 136/1995 rd) som ledde till att lagen stiftades, att erbjuda personer i arbete bättre möjligheter till utbildning och rehabilitering. De får dessutom möjlighet till en trygg, tillfällig frånvaro från arbetsmarknaden av personliga skäl. Samtidigt erbjuder arbetsalterneringen en ny inkörsport för de arbetslösa som står utanför arbetslivet. I motiveringen betonades särskilt de ungas möjligheter att genom ett tidsbundet arbetsförhållande få erfarenhet av arbetslivet och långtidsarbetslösas möjlighet att upprätthålla arbetsfärdigheterna och tron på den egna förmågan. Vidare erbjuder arbetsalterneringen en möjlighet till flexibilitet och nytt kunnande för företagen. Den yrkesmässiga interaktionen inom arbetsgemenskapen ökar och strukturen inom arbetsgemenskaperna blir flexiblare. Arbetsgivarna kan senare vid eventuellt behov av ny arbetskraft anställa personal som redan delvis erhållit utbildning. Ur samhällelig synvinkel ansågs att arbetsalternering innebär, att en större del än tidigare av det stöd som riktats till skötseln av arbetslösheten direkt eller indirekt skulle stöda upprätthållandet och utvecklandet av arbetskraftens färdigheter. Således skulle stödet tydligare än för närvarande samtidigt utgöra en investering i framtiden och inte enbart tryggnad av utkomst.

Förutsättningarna för alterneringsledighet

Alterneringsledigheten är en ledig period om 90—359 kalenderdagar, då den anställdas anställningsförhållande är lagt på is. Under denna period har den anställda rätt att få alterneringsersättning, förutsatt att förutsättningarna för att få det är uppfyllda. Arbetsgivaren skall anställa en arbetslös arbetssökande vid arbetskraftsbyrån för den tid som alterneringsledigheten varar.

Alterneringsledigheten bottnar i frivillighet. Arbetsgivaren och den anställda avtalar om ledigheten i ett alterneringsavtal som de ingår. Avtalet ingås skriftligt och i det förbinder arbetsgivaren sig att anställa en arbetslös arbetssökande vid

arbetskraftsbyrån.

Alterneringsledighet kan tas ut av den som är heltidsanställd och av den vars arbetstid är över 75 % av arbetstiden inom branschen för en heltidsanställd. Dessutom krävs att den anställda varit i arbete hos och stått i anställningsförhållande med samma arbetsgivare utan avbrott i minst ett år omedelbart innan alterneringsledigheten inleds. Perioden om ett år kan innehålla högst trettio kalenderdagar frånvaro utan lön. I så fall skall den anställda ha arbetat hos samma arbetsgivare i minst tolv av de senaste tretton månaderna. När tiden om ett år räknas jämföras frånvaro p.g.a. sjukdom eller olycksfall med tid i arbetet.

När alterneringsledigheten går ut har den anställda rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller ett arbete som motsvarar det. Något speciellt uppsägningskydd är inte kopplat till denna rätt att återgå till tidigare arbete, utan den anställda kan även under alterneringsledigheten sägas upp om det finns lagliga grunder för det.

Alterneringsledighetens varaktighet

Alterneringsledigheten skall pågå utan avbrott i minst 90 kalenderdagar och dess maximilängd är 359 dagar. Man kan avtala om att alterneringsledigheten tas ut i flera perioder, men varje period skall då vara minst 90 kalenderdagar. En ny alterneringsledighet kan inledas tidigast ett år efter att den föregående alterneringsledigheten upphörde.

Periodiseringen av alterneringsledigheten skall avtalas innan ledigheten påbörjas. Av särskilda skäl kan avtal om det ingås senare, t.ex. när det beror på utbildningsarrangemang eller ändrade livsförhållanden.

En alterneringsledighet kan avbrytas endast genom avtal med arbetsgivaren. En alterneringsledighet upphör när moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet inleds och i situationer där den anställda får specialvårdspenning.

Anställning av en arbetslös under ledigheten

Den arbetslösa arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån, som arbetsgivaren anställer för tiden för alterneringsledigheten,

behöver inte vara en person som Arbetskraftsbyrån anvisar och det finns inte heller några krav på hur länge arbetslösheten varat.

Den arbetslösa skall anställas på heltid. Arbetstiden skall vara minst densamma som den alterneringsledigas arbetstid. Alterneringsledigheten kan också genomföras så, att arbetsgivaren flyttar över någon, som har anställning på deltid hos arbetsgivaren och söker heltidsarbete vid Arbetskraftsbyrån, till de uppgifter som blir lediga p.g.a. alterneringsledigheten. Till det deltidsarbete som på det här sättet frigörs skall arbetsgivaren anställa en arbetslös arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån. I detta fall skall den sammanlagda arbetstiden för de arbetstagare som anställs under alterneringsledigheten vara minst lika lång som den alterneringsledigas ordinarie arbetstid.

Den arbetslösa behöver inte anställas för samma uppgifter som den alterneringslediga skött.

Enligt 31 § sysselsättningsförordningen (1363/1997) kan sysselsättningsstöd även på grundval av arbetsavtal som ingås för viss tid som undantag beviljas företag som anställer en långtidsarbetslös som en sådan ersättare som avses i lagen om försök med alterneringsledighet. På den arbetslösa som anställs för den tid alterneringsledigheten varar, tillämpas det som bestäms om tidsbegränsade arbets- eller tjänsteförhållanden i lagstiftningen och i arbets- eller tjänstekollektivavtal.

I det fall att vikariens anställningsförhållandet för den, som anställs för den alterneringsledigheten varar, av någon anledning upphör före alterneringsledigheten går ut, fortsätter alterneringsledigheten på normalt vis. Arbetsgivaren skall då utan dröjsmål anställa en annan arbetssökande arbetslös vid Arbetskraftsbyrån för den resterande tiden. Undantag från detta görs för exceptionella fall där det inte är möjligt att anställa någon p.g.a. att den resterande tid är för kort, arbetskraft inte står till buds eller andra godtagbara sakska.

Den alterneringsledigas förmåner under alterneringsledigheten

Under alterneringsledigheten utbetalas alterneringsersättning av

Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan. Utbildnings- och avgångsbidragsfonden eller statskontoret betalar partiellt yrkesutbildningsbidrag till den som deltar i yrkesutbildning. Eftersom arbets- eller tjänsteförhållandet är vilande intjänas inte bl.a. semester. Pensionsförmånerna regleras av arbetspensionslagarna. Enligt huvudregeln intjänas pension om arbetet och lönebetalningen medan arbetsförhållandet pågår är avbrutna under högst ett år i streck, eftersom arbetsförhållandet i så fall anses ha fortsatt utan avbrott. Ledigheten kan likväl inverka på pensionens belopp eftersom den lön som ligger till grund för pensionen beräknas utan att ta hänsyn till år och förtjänster under vilka medeltalet av förtjänsterna är mindre än 50 % än medeltalet av arbetsförtjänsterna för alla urvalsår.

Under alterneringsledigheten betalas alterneringsersättning till ett belopp som är 70 % av den arbetslöshetsdagpenning som den anställda skulle vara berättigad till om han eller hon blev arbetslös, dock utan barnförhöjning. Ersättningen är beskattningsbar. Den arbetslöshetsdagpenning som ligger till grund för ersättningen beräknas undantagsvis på basis av förvärvsinkomsterna under de 52 veckor som föregår alterneringsledigheten. Om arbetstagaren omedelbart innan alterneringsledigheten inleds har varit medlem av en arbetslöshetskassa i över tio månader beräknas ersättningen på basis av den inkomstrelaterade dagpenningen och ersättningen betalas av arbetslöshetskassan. I övriga fall beräknas ersättningen utgående från grunddagpenningen och den betalas av Folkpensionsanstalten.

Den som deltar i frivillig yrkesutbildning kan utöver alterneringsersättningen få partiellt yrkesutbildningsbidrag, vars storlek har fastställts i stadgarna för utbildnings- och avgångsbidragsfonden samt i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän. Bidraget är 185 euro per utbildningsmånad och bidraget ingår inte i den beskattningsbara inkomsten.

Även om det kan stå i strid med syftet med alterneringsledigheten att den anställda gör annat arbete under alterneringsledigheten, är tillfälligt och sporadiskt arbete för någon annan än den egna arbetsgivaren dock inte förbjudet. Dock minskar de

förvärvsinkomster som förtjänas under alterneringsledigheten alterneringsersättningen så, att ersättningen beräknas på basis av en s.k. jämkad dagpenning. Alterneringsersättningens storlek påverkas inte av t.ex. familjepensioner, bostadsstöd, barnbidrag eller utkomststöd.

Alterneringsersättning betalas inte alls för den tid som den alterneringslediga

1) får lön av den arbetsgivare som är den ena parten i alterneringsavtalet (Kortvarig utbildning som arbetsgivaren bekostar räknas inte som lön, om denna förmån inte är beskattningsbar. Med kortvarig utbildning avses utbildning som varar högst några veckor),

2) fullgör beväringstjänst eller civiltjänst,

3) avtjänar frihetsstraff i en straffanstalt,

4) är heltidsarbete i minst en månad,

5) idkar företagsverksamhet som huvudsyssla,

6) får sjukdagpenning, folkpension eller förtida ålderspension eller individuell förtidspension enligt arbetspensionslagarna eller ålderspension på grundval av anställningsår som berättigar till full pension eller får arbetslöshetspension,

7) får moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) eller som har beviljats ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn eller som får specialvårdspenning,

8) får vuxenutbildningsstöd enligt lagen om arbetskraftspolitisk utbildning (763/1990),

9) får rehabiliteringspenning enligt lagen om rehabiliteringspenning (611/1991) eller enligt de lagar som avses i 8 § 4 mom. lagen om pension för arbetstagare (395/1961) eller ersättning för inkomstbortfall på grundval av rehabiliteringsbestämmelserna inom olycksfalls- eller trafikförsäkringen eller i lagen om skada, ådragen i militärtjänst (404/1948), eller

10) får dagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller invaliditetspension enligt pensionslagarna.

I samband med ansökan om alterneringsersättning skall arbetsgivaren innan alterneringsledigheten inleds ge in utredning till den arbetskraftsbyrå på vars område den lediga arbetsplatsen finns. Utredningen omfattar det ursprungliga alterneringsavtalet och en tillförlitlig utredning om att en arbetslös anställts för den

tid ledigheten varar. Ansökan kan lämnas in innan altemneringsledigheten börjar. Den retroaktiva ansöknings tiden är tre månader. När ersättning har sökts ger arbetskraftsbyrån ett utlåtande om huruvida förutsättningarna för betalning av altemneringsersättningen är för handen till arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten, som fattar beslut i saken. Beslutet kan överklagas till arbetslöshetsnämnden, vars beslut i sin tur kan överklagas till försäkringsdomstolen. Den som får altemneringsersättning skall omedelbart meddela Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan om arbete, företagarkerksamhet, sjukdom eller andra omständigheter som påverkar betalningen av ersättningen. Överbetald ersättning återkrävs. Arbetsgivaren skall utan dröjsmål meddela arbetskraftsbyrån om väsentliga ändringar i anställningsförhållandet för den som anställts som vikarie.

Användningen av altemneringsledighet

Över 55 000 personer hade inlett sin altemneringsledighet mellan ingången av 1996 och utgången av 2001. Under 2001 inledde 13 548 personer altemneringsledighet och i medeltal var ca 7 700 personer på altemneringsledigt. Före utgången av augusti 2002 hade drygt 8 800 personer inlett altemneringsledighet. Något över 70 % av dem som använder sig av altemneringsledighet är kvinnor. Längden på altemneringsledigheten var ca sju månader i genomsnitt.

2001 användes altemneringsledighet mest inom den kommunala sektorn (50,6 % av alla användare) och därefter inom den privata sektorn (41,2 % av alla användare). På altemneringsledighet går mest 35—54 -åringar (2001 var 20—29 -åringarna 4,8 % av dem som tog ut altemneringsledighet, 30—34 -åringarna 10 %, 35—39 -åringarna 18,2 %, 40—44 -åringarna 20,6 %, 45—49 -åringarna 19,2 %, 50—54 -åringarna 19,7 % och 55—64 -åringarna 7,5 %). Användarna av altemneringsledighet finns i alla yrkesgrupper, men mest bland dem som har högskoleutbildning och utbildning på mellanstadiet. Inom hälso- och sjukvårdssektorn samt den sociala sektorn inledde över 4 300 personer altemneringsledighet 2001, vilket är nästan en tredjedel av samtliga. Inom industrisektorn var det nära 1 900 personer och inom

utbildningssektorn över 1 000 personer som inledde sin altemneringsledighet 2001.

Vikarierna är vanligen 25—44 -åringar (15—19 -åringar 1,8 %, 20—29 -åringar 38,1 %, 30—34 -åringar 16,2 %, 35—39 -åringar 13,4 %, 40—44 -åringar 10,7 %, 45—49 -åringar 9,3 %, 50—54 -åringar 7 % och 55—64 -åringar 3,5 %). Vikarierna har varit arbetslösa i medeltal sju veckor innan de sysselsätts. För kvinnors del är siffran sju veckor och för mäns del nio. Av samtliga vikarier har 35 % varit arbetslösa under en vecka, 20,7 % 1—2 veckor, 9,1 % 3—4 veckor, 10,1 % 5—8 veckor, 6,8 % 9—12 veckor, 9,6 % 13—26 veckor, 3,4 % 27—39 veckor, 1,2 % 40—52 veckor, 1,1 % 53—78 veckor, 0,4 % 79—104 veckor och 3 % över 104 veckor. Sålunda är andelen långtidsarbetslösa mycket liten bland altemneringsvikarierna. En del av vikarierna har varit en kort tid arbetslösa och innan sin arbetslöshet haft anställning hos samma arbetsgivare i någon annan tidsbestämd uppgift, t.ex. som vikarie under familje- eller studieledighet.

Studier under altemneringsledigheten

Personer som får altemneringsersättning har inte rätt till allmänt studiestöd. Däremot kan de få partiellt yrkesutbildningsbidrag vid sidan av altemneringsersättningen. Det partiella yrkesutbildningsbidraget är 185 euro per månad och bidraget kan fås av den 1) som är 30—60 år innan utbildningen börjar, 2) vars nuvarande anställningsförhållande har varat minst ett år och som har stått sammanlagt minst fem år i arbets- eller tjänsteförhållanden med arbetet eller tjänsten som huvudsyssla hos en finländsk arbetsgivare,

3) som inte får lön av arbetsgivaren under utbildning, inte heller någon förmån som ges i stället för lön,

4) som inte för utbildningstiden får utbildningsstöd enligt lagen om arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, och

5) som första gången fått studierätt eller – plats i utbildningen i fråga efter den 1 januari 1996.

Partiellt yrkesutbildningsbidrag beviljas för frivillig yrkesutbildning. Studierna skall bedrivas på heltid och som huvudsyssla och de skall pågå i minst en månad. Utbildningen anses vara på heltid och bedrivs som

huvudsyssla när timantalet enligt utbildningsprogrammet i medeltal är 25 timmar per vecka och närundervisningens andel i utbildningsprogrammet är minst 25 %. Utbildning som berättigar till yrkesutbildningsbidrag är yrkesutbildning som ges av en yrkesläroanstalt som övervakas av en offentlig myndighet, ett yrkesutbildningscenter för vuxna eller, i fråga om yrkesinriktad utbildning som godkänts av utbildningsstyrelsen, en folkhögskola. Det kan även vara fråga om studier som leder till examen vid en yrkeshögskola och universitet, samt yrkesmässiga påbyggnadsstudier vid ett universitets fortbildningscentral. Allmänbildande studier eller studier som hobby berättigar inte till bidrag. 2001 lämnades 1 473 ansökningar om partiellt yrkesutbildningsbidrag (grundansökan och ansökan om fortsatt stöd) in. 1 538 avgöranden fattades och i 1 270 fall beviljades bidraget. Andelen beviljade partiella yrkesutbildningsbidrag är ca tio procent av de alterneringsledigheter som inleddes under året. 2001 betalades partiellt yrkesutbildningsbidrag till ett belopp om knappt 8,5 miljoner mark. Utbildningen varade i sex månader i genomsnitt. Därutöver bedrivs studier under fria former under alterneringsledigheten. Studierna motsvarar då i allmänhet inte den stödda utbildningens kriterier.

Kostnaderna för alterneringsledighet

I 12 § lagen om försök med alterneringsledighet bestäms om finansieringen av systemet. De kostnader som alterneringsersättningen orsakar arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten finansieras enligt bestämmelsen med iakttagande av vad lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) och 37 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) stadgar om arbetslöshetsdagpenning. Sålunda finansieras de alterneringsersättningar som Folkpensionsanstalten betalar ut med statens medel och den avkastning som härstammar från löntagarnas arbetslöshetsförsäkringspremier. De alterneringsersättningar som arbetslöshetskassorna betalar finansieras med statsandelar, arbetslöshetsförsäkringspremier och medlemsavgifter enligt lagen om

arbetslöshetskassor.

Statsandel betalas till arbetslöshetskassorna för finansieringen av de inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningarna till en proportionell andel motsvarande grunddagpenningen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Arbetslöshetskassans egen andel är 5,5 %. Den resterande delen finansieras med arbetslöshetsförsäkringspremier från arbetsgivarna och löntagarna.

Alterneringsersättningarna uppgick 2001 till knappt 375 miljoner mark. Av dem var 372,9 miljoner mark ersättningar till dem som hörde till någon arbetslöshetskassa och fick inkomstrelaterad dagpenning. Knappt 1,9 miljoner mark betalades ut av Folkpensionsanstalten. Betalningsandelarna fördelade sig så, att statens andel var ca 171 miljoner mark (45,6 %), arbetsgivarnas andel 141,6 miljoner mark (37,8 %) och löntagarnas inklusive arbetslöshetskassornas andel 62,1 miljoner mark (16,6 %). Alterneringsersättningen var i medeltal 4 160 mark per månad och 193,5 mark per dag. En knapp procent av mottagarna fick en dagsersättning som låg under 120 mark och åtta procent en dagsersättning som var minst 240 mark. Statsandelen av utkomstskyddet – arbetslöshetsdagpenning och alterneringsersättningen – var totalt ca 3,1 miljarder mark 2001.

Nettokostnaderna för systemet med alterneringsledighet ligger emellertid lägre än bruttokostnaderna eftersom den arbetslöshetsersättning som annars skulle betalas till den alterneringsledigas vikarie inbesparas. Om vikarien skulle vara arbetslös under hela den tid som alterneringsledigheten varar och hans arbetslöshetsersättning lika stor som alterneringsersättningen, vore systemet kostnadsneutralt. Om vikarien åter som arbetslös får en inkomstrelaterad dagpenning som motsvarar medeltalet, ligger alterneringsersättningen under den och nettokostnaderna skulle minska för alla finansierares del. Om alterneringsersättningen åter är hög, minskar endast statens nettokostnader eftersom staten finansierar grundtryggheten för de arbetslösa i sin helhet och i fråga om den inkomstrelaterade dagpenningen den del som motsvarar grunddagpenningen, men i fråga om alterneringsersättningen grunddagpenningens proportionella andel av

den inkomstrelaterade dagpenningen för en person. Detta innebär att alla finansierare vinner mer på systemet med alterneringsersättning ju högre inkomstrelaterad dagpenning vikarien har haft och ju lägre nivån på alterneringsersättningen är. I praktiken har situationen sannolikt varit den, att vikariernas dagpenning har legat under medelnivå och de som gått på alterneringsledigt haft rätt goda inkomster, varför nivån på alterneringsersättningen är förhållandevis hög.

Man kan utgå från att åtminstone en del av alterneringsvikarierna skulle sysselsättas även utan detta vikariat. Därför är det ovan sagda en rätt teoretisk beräkning. Man kan också beräkna nettokostnaderna för alterneringssystemet utgående från att vikarierna skulle sysselsättas i samma mån som alla arbetslösa. Exempelvis på den nivå som gällde för år 2000 hade kostnader om 122 miljoner mark för arbetslöshetsskyddet sparats in av bruttoutgifterna för alterneringsersättningen om ca 300 miljoner mark och statens finansieringsandel hade legat på knappt 65,5 miljoner mark, arbetsgivarnas på 74,5 miljoner mark och löntagarnas på 40 miljoner mark.

Nettokostnaderna kan likväl inte uppskattas på ett tillförlitligt sätt. I beräkningarna ovan har de kostnader som orsakas arbetsgivarna av det partiella yrkesutbildningsstödet inte beaktats. Emellertid är dessa kostnaders inverkan på totalutgifterna mycket liten. Beräkningarna beaktar inte heller eventuella inbesparingar p.g.a. minskad sjukfrånvaro som beror på att arbetsförmågan och arbetsmotivationen ökar eller hur arbetsproduktiviteten ökar när utbildningsnivån stiger. Alterneringsledigheten har därtill betydelse för äldre arbetstagare eftersom det kan skjuta fram pensioneringen. Å andra sidan måste man beakta att systemet inte leder till att antalet arbetsplatser ökar.

Vilka kostnader försöket med alterneringsledighet har medfört för pensionssystemet är svårt att uppskatta. Sådana kostnader uppstår av att alterneringsledigheten, som är under ett år, räknas som tid som ökar pensionen, men pensionspremier inte debiteras för denna tid. Arbetspensionssystemet förlorar uppskattningsvis 20 miljoner mark per år i premier som inte fås in.

2.2. Den internationella utvecklingen

Norden

Förordningen om friåret trädde i kraft i Sverige den 1 februari 2002. Förordningen är i kraft en begränsad tid, till slutet av 2004, och provas på tio orter. En person vars anställningsförhållande varat i minst två år kan avtala om friår med sin arbetsgivare, under förutsättning att en arbetslös anställs på normala arbetsvillkor i stället för den som håller ledigt. Länsarbetsnämnden kan styra en person, på dennas egen ansökan, till det arbetsmarknadspolitiska programmet. Om personen anvisas till detta program får han eller hon ersättning av staten under friåret. Ersättningen är 85 % av den arbetslöshetsersättning han eller hon skulle få. Ersättningen är dock som högst 578 kronor per dag under de första 100 dagarna och därefter högst 493 kronor per dag. Under ledigheten får den friårslediga inte arbeta som anställd, men däremot studera eller starta egen företagsverksamhet.

I Danmark avstod man 1999 från det s.k. sabbatsledighetssystemet, som påminde om det finländska alterneringssystemet. Den viktigaste orsaken till att sabbatsledigheten slopades var rädslan för arbetskraftsbrist. Enligt det slopade systemet fick den sabbatslediga 60 % av sin arbetslöshetsersättning, förutsatt att arbetsgivaren anställde en långtidsarbetslös under tiden. 1994 var ersättningen 80 %, 1995 sänktes den till 70 % och 1997 till 60 %.

Övriga länder

I Belgien har man från medlet av 1980-talet haft ett system med karriärpaus (career break), under vilken tid en arbetslös arbetssökande skall anställas i stället för den som har en paus i karriären. Några krav på hur länge vikarien skall ha varit arbetslös ställs inte. Ledigheten kan tas ut på heltid eller deltid. Under ledigheten får den lediga en ersättning som beror på antalet barn. Ersättningen är ca 280—350 euro per månad. Om ledigheten tas ut som deltid jämkas ersättningen i förhållande till arbetstiden.

I många EU-länder har man provat och provar ännu arbetsrotering. Arbetsroteringen stöds med anslag som reserverats för skötseln

av sysselsättningen. Ett av målen med arbetsroteringen är att stöda principen om livslångt lärande som en del av den aktiva arbetskraftspolitiken. En eller flera ordinarie anställda är på utbildning antingen utanför arbetsplatsen eller i arbetet under det att den anställda lär sig mer. I den eller de anställdas ställe arbetar en arbetslös för vars lönekostnader arbetsgivaren får bidrag. Erfarenheterna av systemet har i huvudsak varit positiva eftersom den ordinarie anställdas yrkesskicklighet har utvecklats och därigenom har den anställdas möjligheter att hållas kvar i arbetet ökat. Samtidigt har företagen fått en effektiv rekryteringskanal särskilt på områden med flaskhalsproblem i fråga om sysselsättningen. Å andra sidan har man konstaterat vid utvärderingarna, att systemet som sådant inte skapar nya arbetsplatser om det inte sker utveckling i övrigt i företaget.

2.3. Bedömning av nuläget

De alterneringsledigas erfarenheter

Hur alterneringssystemet förverkligats har efter startundersökningen följts närmast med hjälp av statistik. Statistiken har gällt å ena sidan vilken ålderskategori som använder sig av möjligheten och på vilka områden den används och å andra sidan i vilken ålder vikarierna är och hur länge deras arbetslöshet varat innan de börjat alterneringsvikariatet. Också arbetsalterneringens bruttokostnader har följts upp.

I slutrapporten för uppföljningsundersökningen av arbetsalterneringen framgår, att de vanligaste orsakerna till att en anställd tar ut alterneringsledighet är studier (18 %), behov av tid för familjen och vårdarbete (15 %), stress och dålig atmosfär på arbetsplatsen (15 %), behov av rehabilitering och vila (13 %) samt hobbyer (9 %). De alterneringslediga har i allmänhet upplevt att ledigheten haft en mycket gynnsam effekt. I april 2000 slutfördes en kartläggning av lärarnas erfarenheter av alterneringsledigheten. Enligt kartläggningen var ökad utbrändhet i arbetet den viktigaste orsaken till att någon fattade intresse för alterneringsledighet. Den näst viktigaste orsaken var behov av tid för familjen. Medelåldern bland de alterneringslediga var 45 år och det var vanligen kvinnor som hade

ordinarie tjänst som tog ut ledigheten. I kartläggningen strävade man också efter att klarlägga hur lärarna själva värderade effekten av alterneringsledigheten utgående från sina egna erfarenheter. Det framgick bl.a. att 85 % upplevde att de var piggare, 70 % ansåg att ledigheten varit till hjälp mot utbrändheten, hos 64 % ökade arbetsmotivationen och hos 50 % ökade den fysiska konditionen vartill de kände sig mer balanserade. Trots dessa positiva erfarenheter meddelade endast nio procent av lärarna att alterneringsledigheten medförde en önskan om att senarelägga pensioneringen. Det var svårare att klarlägga förmännens uppfattningar om effekten av alterneringsledigheten, eftersom frågan inte diskuterades på arbetsplatsen i nästan 70 % av fallen. Ungefär en fjärdedel av förmännen ansåg effekterna positiva och endast ett fåtal ansåg dem negativa.

Det har inte gjorts någon mer omfattande undersökning om hur alterneringsledigheten inverkar på arbetsförmågan eller på förmågan att vara kvar i arbetslivet längre.

Utgående från användarnas erfarenheter av alterneringsledigheten är det motiverat att fortsätta arbetsalterneringen så, att den stöder motivationen och arbetshälsan i arbetet med hjälp av en kortvarig frånvaro från arbetet. Från användarsynpunkt sett kompletterar alterneringsledigheten andra system, såsom familjeledigheterna, studieledigheten och stödsystemen för sjukdom och arbetsoförmåga. För att nå detta mål bör arbetsalterneringen utvecklas så, att den främjar arbetsmotivationen och arbetshälsan hos dem som varit en längre tid i arbetslivet. Det sker genom att förutsätta att den som går på alterneringsledighet har en arbetshistoria av viss längd. Sålunda införs drag av att göra sig förtjänt av ledigheten i systemet. Detta är motiverat eftersom alterneringsledigheten kan användas på valfritt sätt. De nämnda målsättningarna kan ytterligare understödjas genom att alterneringsersättningen graderas så, att de som varit mycket länge i arbetslivet får en högre ersättning än andra.

Alterneringsvikariernas och arbetsgivarnas erfarenheter

Uppföljningsundersökningen från 1997, som nämndes tidigare, ger för handen att arbetsalterneringen har erbjudit arbetslösa möjlighet att komma in och hållas kvar på

arbetsmarknaden. Alterneringsvikariatets förtjänster ansågs vara möjligheten att få arbete och arbetserfarenhet, möjligheten att upprätthålla yrkesfärdigheterna, att utkomsten förbättrades och självkänslan stärktes. Som avigsidor upplevdes att arbetet var tidsbegränsat och kortvarigt. 58 % var kvar i arbete hos samma arbetsgivare efter altemneringsvikariatets utgång, 14 % hade gått över till annat arbete och 17 % blev på nytt arbetslösa. 11 % inledde studier eller hade placerat sig utanför arbetslivet på annat sätt.

Arbetsgivarna upplevde att de goda sidorna med altemneringssystemet var att altemneringsledigheten förebyggde utbrändhet hos personalen och förde in nya vindar i organisationen. En god effekt var också att det var möjligt att få in nya arbetstagare. Som avigsidor nämnde ca en tredjedel av arbetsgivarna att det var arbetsdrygt att skaffa vikarier och sätta in dem i arbetet. Emellertid betonade arbetsgivarna på alla arbetsgivarsektorer mera nyttoeffekterna än avigsidorna.

Arbetsgivarna utnyttjade emellertid inte altemneringssystemets flexibilitet i särskilt stor omfattning. Oftast hade nämligen en vikarie anställts för samma uppgifter som den altemneringslediga – i 73 % av fallen. Det är förstås möjligt att detta berott på att man behövt en vikarie med samma yrkesfärdigheter som den altemneringslediga, såsom en lärare eller en yrkesutbildad inom hälso- och sjukvården. Arbetsgivarna anställde helst en vikarie som hade arbetserfarenhet och som även tidigare varit anställd hos arbetsgivaren. Man betonade även att det hade betydelse hur kortvarig arbetslösheten varit och på vissa sektorer, t.ex. inom industrin, ansågs att ungdom var till nytta.

Med hänsyn till altemneringsledighetens syfte och i belysning av de erfarenheter som erhållits, är det nödvändigt att fästa uppmärksamheten vid att altemneringsvikariernas sysselsättningsförutsättningar förbättras och den period arbetslösheten varar förkortas med hjälp av tidsbundna arbeten. När altemneringsvikarier väljs borde unga arbetslösa, arbetslösa som nyligen utexaminerade från högskolor och yrkesläroinrättningar eller långtidsarbetslösa prioriteras. Emellertid skall deras yrkesskicklighet i förhållande till uppgiften

beaktas.

Arbetskraftsbyråernas och arbetslöshetskassornas synpunkter

Enligt uppföljningsundersökningen 1997 var arbetsaltemneringen från myndigheternas synpunkt sett mycket lätt att administrera och systemet medförde inte behov av tilläggspersonal. Däremot fann myndigheterna att en besvärlig sida med hänsyn till arbetsaltemneringens syften var, att de handlingssätt som diskriminerar långtidsarbetslösa reflekterades även i myndighetsarbetet. Långtidsarbetslösa är inte önskvärda som vikarier och de erbjuds inte heller för vakanserna. För att arbetsgivarna skall kunna få en vikarie som arbetsgivaren föredrar, har vikariens arbetslöshetskrav rentav tolkats löst till vissa delar.

Arbetsministeriet tillsatte en trepartsgrupp för uppföljningen av arbetsaltemneringen som i april 2000 sände tolkats en enkät om hur systemet fungerar till systemets administratörer. Erfarenheterna har i huvudsak varit positiva. Från arbetstagar synpunkt ansågs systemet bidra till arbetsmotivation och arbetshälsa samt till en sammanjämkning av arbetslivet och familjelivet. Som negativa aspekter betraktades ersättningsens nivå, varaktighet och problemen med periodiseringen. För vikariernas del var administratörernas erfarenheter de som nämnts tidigare. Vikarierna uppskattade särskilt att det var fråga om heltidsarbete och att det var fråga om ett "riktigt arbete". Arbetsgivarna uppskattade att vikariearrangemangen var flexibla och att vikarien inte behöver anställas för samma uppgifter. Å andra sidan fann arbetsgivarna vikariearrangemangen och inkörningen av vikarierna i arbetet som besvärliga och en negativ aspekt av systemet. Det ansågs allmän att målsättningarna med altemneringssystemet nåtts rätt väl. Däremot hade det arbetskraftspolitiska målet förverkligats sämre. Något över sju procent ansåg att detta mål förverkligats dåligt, och väl eller rätt väl ansåg 34,2 % att det förverkligats. Bäst ansågs altemneringsledigheten stöda arbetsmotivationen och arbetshälsan i arbetet (85,6 %) och sammanjämkningen av arbets- och familjelivet (77,8 %). Knappt 60 % ansåg att det mål med altemneringsledigheten som gäller yrkesutbildning och andra studier

hade förverkligats väl eller rätt väl.

Den överlägset största delen av arbetskraftsbyråerna och arbetslöshetskassorna meddelade att de stöder ett fortsättande av systemet med altemneringsledighet enligt nuvarande system eller i ändrad form.

På basis av de erfarenheter som fått av altemneringssystemet bör det fortsättas. Systemet erbjuder en arbetslös en riktig arbetsplats och ökar sålunda den arbetslösas möjligheter att bli sysselsatt bättre än sysselsättningsarbeten. Trots detta är det motiverat att stärka systemets arbetskraftspolitiska verkningar med hänsyn till målet med systemet och särskilt med hänsyn till dess finansieringssystem. Detta kan bäst förverkligas genom att vid anställning av en vikarie ge företräde åt en arbetslös, vars behov av arbete är störst. Därför borde arbetskraftsmyndigheterna i första hand erbjuda arbetsgivaren vikarier som är arbetslösa arbetssökande av det här slaget. Även i övrigt borde samarbetet mellan arbetskraftsmyndigheten och den altemneringsledigas arbetsgivare effektiveras när vikarien anställs.

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Enligt befolkningsprognoserna börjar antalet finländare i arbetsför ålder minska redan vid ingången av nästa decennium, vilket även leder till att arbetskraften minskar. Av denna anledning är det motiverat att även med hjälp av lagstiftningen öka och förbättra den finländska arbetsföra befolkningens arbetshälsa, arbetsförmåga och livskvalitet. Detta är särskilt viktigt i en situation där arbetslivet p.g.a. globaliseringen ändras i allt snabbare takt och de prestationskrav som ställs på personalen ökar. Det är därför också viktigt att utveckla metoder som stöder löntagarnas arbetsmotivation och arbetshälsa i arbetet och som kan bidra till att de åldrande åldersgrupperna också orkar fortsätta i arbetslivet längre än nu. De erfarenheter som fått av arbetsaltemneringen stöder detta mål.

Av denna anledning föreslås att systemet med altemneringsledighet fortsätts med en ny lag om altemneringsledighet, som i stor utsträckning bottnar i den tidigare lagen om försök med altemneringsledighet.

Altemneringsledigheten skall som förut kunna

användas på valfritt sätt. Det är emellertid inte motiverat att den altemneringslediga tar annat arbete under tiden för altemneringsledigheten. Syftet med ledigheten är nämligen att främja motivationen och arbetshälsan i arbetet med hjälp av en kortvarig frånvaro från arbetet. Å andra sidan finns det inte skäl att ovillkorligt förbjuda allt arbete under altemneringsledigheten. Därför skall, i enlighet med lagen om försök med altemneringsledighet, de förvärvsinkomster som skaffats under altemneringsledigheten sammanjämkas med altemneringsersättningen i regel enligt samma principer som tillämpas på arbetslöshetsdagpenningen.

Lagen skall tillämpas både på arbets- och på tjänsteförhållanden. Altemneringsledigheten förutsätter liksom förut ett avtal mellan den anställda och arbetsgivaren. Dessutom skall arbetsgivaren förbinda sig att anställa en vikarie som är en arbetslös arbetssökande vid arbetskraftsbyrån. För att systemet skall stöda arbetsmotivationen och arbetshälsan i arbetet, vilket är syftet med systemet, är det skäl att i lagen reglera närmare de förutsättningar som ställs för att en person skall kunna ta ut altemneringsledighet. Det förslås därför, på samma sätt som förut, att den anställda skall ha varit anställd av och i arbete uttryckligen hos sin egen arbetsgivare de närmaste tolv månaderna före altemneringsledigheten. Dessutom föreslås att den anställda skall ha en arbetshistoria i överensstämmelse med pensionslagarna och arbetshistorien skall omfatta minst tio år. Om det är fråga om att altemneringsledighet tas ut på nytt skall den nya arbetshistorien omfatta minst fem år. Allt arbete som ökar arbetspensionen räknas in, vilket innebär att även företagaverksamhet beaktas. Dessutom föreslås av jämställdhetsskäl att en del av t.ex. familjeledigheterna räknas in i arbetshistorien.

För att arbetsaltemneringen skall främja utbildning i anknytning till arbetsuppgifterna, föreslås att altemneringsersättning skall kunna betalas också när arbetsgivaren bekostar den altemneringsledigas utbildningskostnader, förutsatt att de inte räknas som beskattningsbar inkomst för den altemneringslediga. Det partiella yrkesutbildningsstödet skall upphöra.

Det andra centrala målet med altemneringsledigheten är kopplat till att sysselsätta arbetslösa genom tidsbundna uppgifter som altemneringsvikarier. Detta mål

har betraktats som så centralt att altemneringsersättningar finansieras med anslagen för utkomstskyddet för arbetslösa. Finansieringen av systemet skall också bevaras som förut, men den arbetskraftspolitiska betydelsen av systemet med altemneringsledighet betonas i anställningen av en vikarie. Som vikarie skall i första hand anställas en långtidsarbetslös eller en ung arbetslös eller en arbetslös som nyligen fått sin examen. Den arbetslösa behöver inte anställas för samma uppgifter som den altemneringslediga har skött. Om det inte finns arbetslösa arbetssökande av det nämnda slaget kunde altemneringsledigheten inte genomföras, trots avtal mellan den som önskar hålla altemneringsledigt och arbetsgivare. Därför är bestämmelsen inte ovillkorlig. För att ändå stärka systemets arbetskraftspolitiska effekt, föreslås att även i sådana fall förpliktas arbetsgivaren och arbetskraftsmyndigheterna att i samarbete ge företräde åt en arbetslös, som är i stort behov av att få arbete och som ändå fyller de krav på yrkesskicklighet som behövs för uppgiften.

Altemneringsersättningen skall enligt förslaget fastställas på samma sätt som i lagen om försök med altemneringsledighet. Dess belopp är 70 % av arbetslöshetsersättningen för var och en altemneringsledig. De som varit längre i arbetslivet skall, också för att stöda de äldre, få en ersättning som är 80 %. Förutsättningen är en arbetshistoria som omfattar minst 25 år. Förslaget innehåller vissa preciseringar och lagtekniska ändringar på basis av de erfarenheter som lagen om försök med altemneringsledighet gett. En av de viktigaste preciseringarna gäller de förfaranden som skall följas för att anställa en ny vikarie, om den första altemneringsvikariens anställningsförhållande avbryts. I det föreslagna förfarandet ingår bl.a. ett arbetskraftspolitiskt utlåtande. Även regleringen av lön och andra ersättningar som hindrar utbetalning av altemneringsersättning skall preciseras.

Dessutom föreslås att lagen är i kraft en begränsad tid. Denna tid skall dock vara rimligt lång, fem år. En tidsbegränsning motiveras bl.a. av att det är svårt att förutse hur tillgången på arbetskraft kommer att se ut i slutet av detta årtionde. Med en tillräckligt lång giltighetstid för lagen är det också möjligt att tillsammans med

arbetsmarknadsorganisationerna undersöka behovet och målet med arbetsaltemneringen, samt ett lämpligt sätt för finansieringen av systemet, med samtidigt beaktande av att motivationen och arbetshälsan i arbetet skall stödjas och sysselsättningen förbättras. Det finns även tillfälle att undersöka om det finns möjlighet att hålla altemneringsledighet på deltid. Under lagens giltighet kan därtill det nya graderade ersättningssystemets effekter på användningen av arbetsaltemneringen undersökas.

4. Propositionens verkningar

4.1. Ekonomiska verkningar

Med utgångspunkt i kostnaderna för försöket med altemneringsledighet kan beräknas, att de tidigare beskrivna beräkningarna av kostnaderna för arbetsaltemneringen förverkligas ungefär på den nämnda nivån. Det förutses, att det nya kravet på en arbetshistoria som omfattar tio år, i någon mån kan minska antalet användare i de yngre ålderskategorierna. Användarstrukturen kan även annars ändras något, därför att altemneringsersättningen för dem som har en 25 års arbetshistoria ökar från 70 till 80 %. Totalkostnaderna kan dock uppskattas vara desamma som under föregående år, d.v.s. 65 miljoner euro. Även kostnadsfördelningen mellan staten, arbetsgivarna och löntagarna följer det som tidigare beskrivits.

De preciserade bestämmelserna om val av altemneringsvikarie kan förväntas öka systemets arbetskraftspolitiska effekt, vilket även kan ha verkningar på totalkostnaderna för skötseln av sysselsättningen.

4.2. Verkningar för den altemneringslediga

Arbetsaltemneringens verkningar för användarna kan med utgångspunkt i de undersökningar som gjorts, förväntas vara gynnsamma i form av bättre arbetsmotivation och en längre tid i arbetslivet. Det uppskattas att detta även kan ha ekonomiska verkningar, men det är svårt att uppskatta dem. Lagen kompletterar också den lagstiftning som gäller familjeledigheter och yrkesutbildning och bidrar sålunda till möjligheterna att sammanjämka arbets- och familjelivet. Den skapar också förutsättningar att delta i

utbildning som en person i arbete inte annars får ekonomiskt stöd för.

När den arbetshistoria som förutsätts för alterneringsledighet beräknas beaktas i tillämpliga delar frånvaro p.g.a. familjeledighet. Detta främjar jämställdheten mellan könen.

4.3. Verknningar i fråga om organisation och personal

Propositionen har inga anmärkningsvärda verknningar i fråga om organisation och personal. Emellertid kan det hända att personalens arbetsbörda hos arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten kan öka i någon mån, till följd av att de skall undersöka om de krav som ställs på alterneringssökandens arbetshistoria uppfylls. Propositionen har även vissa effekter i fråga om personalens arbetsbörda hos arbetskraftsbyråerna, eftersom man i första hand skall söka och erbjuda arbetsgivaren en alterneringsvikarie som är en ung arbetslös, nyligen utexaminerad arbetslös eller långtidsarbetslös och som är lämplig för uppgiften.

5. Beredningen av propositionen

På basis av den inkomstpolitiska uppgörelsen för 2002 tillsatte arbetsministeriet den 27 februari 2001 en arbetsgrupp som utredde alterneringssystemet. Arbetsgruppen hade i uppgift att

1) klarlägga målsättningarna med systemet med alterneringsledighet ur ett brett perspektiv med beaktande av den utveckling som skett annanstans i lagstiftningen,

2) klarlägga hur systemet fungerar under 2001, särskilt med hänsyn till om sysselsättningen och orken i arbetslivet främjas,

3) klarlägga hur systemet kan utvecklas så att den effektivare än nu aktiverar användarna till utveckling under tiden för

alterneringsledigheten (ApUB 10/2000 rd) och

4) värdera systemet med alterneringsledighet som helhet för beslutsfattande om det och med detta som grund göra behövliga förslag. Arbetsgruppens arbete skulle färdigställas senast den 31 maj 2002. Arbetsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet samt de viktigaste arbetsmarknadsorganisationerna var representerade i arbetsgruppen. Arbetsgruppen hörde dessutom undervisningsministeriet, Företagarna i Finland rf, Kyrkans avtalsdelegation och företrädare för ledningen för och personalen hos Helsingfors stad.

Regeringens proposition bottnar i arbetsgruppens förslag.

6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

Regeringen avlät den 13 september 2002 en proposition till riksdagen om lag om utkomstskydd för arbetslösa samt ändring av lagar i anknytning till den (RP 115/2002 rd). Genomförandet av alterneringsledigheten och särskilt fastställandet, betalningen och finansieringen av alterneringsersättningen har nära samband med lagstiftningen om utkomstskydd för arbetslösa. Därför har den nämnda propositionen i denna framställning redan beaktats i lagtekniskt hänseende. I denna framställnings lagförslag och detaljmotivering har hänvisningar gjorts till de bestämmelser som föreslås i den nämnda regeringspropositionen.

Regeringen kommer separat under 2002 att avlåta en proposition till riksdagen om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner. Avsikten är att i den utsträckning som behövs beakta de ändringar som denna framställning medför i lagförslaget.

Propositionen har samband med budgetpropositionen för 2003.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1 §. *Lagens syfte.* I förslaget sätts en syftesparagraf, som i praktiken skall vägleda lagtillämpningen, in i början av lagen. Syftet med denna lag är att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa i arbetet genom att ge dem tillfälle till en kortvarig frånvaro från arbetet. Det samtidiga syftet är att skapa bättre sysselsättningsförutsättningar för arbetslösa arbetssökanden genom att ge dem tillfälle till tidsbundna arbetserfarenheter. Det finns flera faktorer som inverkar på arbetsmotivationen och arbetshälsan i arbetet och därigenom också på att arbetstagarna är längre kvar i arbetslivet. En individuell metod att motverka trötthet och utbrändhet i arbetet är altemneringsledighet. Arbetstagaren kan använda sin altemneringsledighet på det sätt som han eller hon önskar.

En annan faktor som bidrar till motivationen och arbetshälsa i arbetet är möjligheten att sammanjämka arbetet med familjelivet. Altemneringsledigheten kompletterar den primära metoden för det, familjeledigheterna. Altemneringsledigheten skall också ge möjlighet att vårda och sköta om anhöriga och andra närstående, för vilkas vård inte beviljas någon i lag bestämd ledighet. Att utveckla och upprätthålla arbets- och yrkesskickligheten, och på så vis ha arbetet under kontroll, ökar också arbetsmotivationen. Under de senaste åren har de finländska arbetstagarnas möjligheter till yrkesutbildning, medan de är i arbetet, och särskilt till att få ekonomiskt stöd för utbildningstiden, ökat. Lagen om vuxenutbildningsstöd (1276/2000) har bidragit till detta. Det är trots det viktigt att det finns möjligheter att under altemneringsledigheten bedriva t.ex. studier som upprätthåller och utvecklar yrkesskickligheten, men som inte omfattas av stödet för vuxenutbildning. Altemneringsledigheten ger alltså möjlighet till det och kompletterar därmed de primära stödformer som står till buds under utbildningstiden.

Den andra väsentliga synvinkeln på syftet med altemneringsledigheten är sysselsättningen. En arbetsgivare skall

sålunda alltid anställa en arbetslös arbetssökande för den tid altemneringsledigheten varar, såsom framgår av lagen längre fram.

2 §. *Tillämpningsområde.* Tillämpningsområdet är detsamma som för lagen om försök med altemneringsledighet. Enligt paragrafens 1 mom. tillämpas lagen på heltidsanställda och på anställda, vilkas arbetstid överstiger 75 % av arbetstiden för en heltidsanställd i branschen. Lagen tillämpas på personer i arbetsförhållande och i tjänsteförhållande och därmed jämförbara anställningsförhållanden. Sålunda omfattas t.ex. statliga tjänstemän och tjänsteinnehavare inom kommun och kyrka samt andra offentligrättsliga samfund av lagen. Lagen tillämpas även på anställda hos Folkpensionsanstalten och Finlands Bank.

I rättspraxis är den vedertagna tolkningen att lagen om försök med altemneringsledighet inte tillämpas på en make som arbetar i den andra makens företag, när den sistnämnda maken alltså är ägarföretagare. Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa betraktas den make som arbetar i företagarmakens företag nämligen som företagare och inte som arbetstagare. Den vedertagna tolkningen i rättspraxis vore fortfarande gällande.

I paragrafens 2 mom. föreslås att man för klarhets skull, i enlighet med nuvarande lag, intar en bestämmelse om att lagen med arbetsgivare avser också samfund enligt 1 mom.

3 §. *Definitioner.* I likhet med lagen om försök med altemneringsledighet betyder altemneringsledighet i den föreslagna lagen ett arrangemang genom vilket en anställd, enligt ett altemneringsavtal som han eller hon ingått med sin arbetsgivare för viss tid, befrias från de uppgifter som hör till anställningsförhållandet. I definitionen ingår att arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid en arbetskraftsbyrå.

Altemneringsledigheten förutsätter även i fortsättningen ett avtal mellan arbetsgivaren och den anställda. Under avtalstiden är de centrala skyldigheterna i anställningsförhållandet ömsesidigt vilande.

Användningen av alterneringsledighet förutsätter sålunda ett anställningsförhållande som är i kraft. Den anställda befrias från sin skyldighet att utföra sina uppgifter och arbetsgivaren från sin skyldighet att betala lön. Konsekvenserna för speciella skyldigheter som hör till anställningsförhållandet beror på vad som bestäms i lagstiftningen eller avtalats. T.ex. upphör inte rättigheten att bo i tjänstebostad, medan semester inte införtjänas under alterneringsledigheten. Pensionsförmånerna ökar i enlighet med pensionslagstiftningen och det föreslås här inga ändringar i det avseendet.

I 2 mom. fastställs att lagens term "den alterneringslediga" avser den arbetstagare som är alterneringsledig. Med "vikarie" avses den som i stället anställs för den tid alterneringsledigheten varar, och denna skall vara en arbetslös arbetssökanden vid en Arbetskraftsbyrå.

4 §. *Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet.* Enligt 1 mom. är ett villkor för alterneringsledighet, att den anställda innan alterneringsledigheten börjar utfört arbete, som ger rätt till i 8 § 4 mom. lagen om pension för arbetstagare avsedd grundpension eller annan jämförbar pension som grundar sig på arbets- eller tjänsteförhållande, sammanlagt i minst tio år. När tiden beräknas tillgodoräknas också arbete som den anställda har utfört innan han eller hon har fyllt 23 år. Bestämmelsen motsvarar principerna om intjäningstid i 7 § lagen om vuxenutbildningstöd.

Alterneringsledigheten beror sålunda av förvärvsarbete som berättigar till pension och är av viss längd. Vissa med förvärvsarbete jämförbara situationer medräknas. Dessa bildar tillsammans en tid, som kallas arbetshistoria. Den arbetshistoria som krävs för alterneringsledighet är minst tio år. Alterneringsledigheten är sålunda en ledighet som endast de, som varit en rätt lång tid på arbetsmarknaden, kan hålla. Med hänsyn till syftet med alterneringsledigheten skall detta krav vara uppfyllt, när den första alterneringsledigheten börjar.

Om en person som redan använt sig av alterneringsledighet, avtalar med sin arbetsgivare om en ny sådan, krävs en ny arbetshistoria. Tiden för arbetshistorien är då fem år. Den beräknas enligt samma principer som tillämpas för den första alterneringsledighetens arbetshistoria och

den räknas från det att den föregående alterneringsledigheten avslutats.

När arbetshistorien beräknas beaktas förvärvsarbete som krävs för i 8 § 4 mom. lagen om pension för arbetstagare avsedd grundpension eller annan jämförbar pension som grundar sig på arbets-, tjänste-, eller anställningsförhållande. I nämnda

bestämmelse uppräknas de pensionssystem för arbets- och tjänsteförhållanden och företagsverksamhet, vilka sammanjämkas i pensionen. När man beräknar arbetshistorien skall alltså allt förvärvsarbete inom både den offentliga och den privata sektorn beaktas, förutsatt att förvärvsarbetet hör till området för pensionslagar som tryggar utkomsten. Även företag-

och lantbruksföretagarverksamhet, för vilka pensionsförsäkring är obligatorisk, och arbete som utsänd arbetstagare, inräknas i den arbetslängd som krävs i den mån arbetet är pensionsförsäkrat i Finland. Arbetshistorien beräknas enligt samma principer och regler som gäller för den arbetshistoria som krävs för deltidspension enligt lagen om pension för arbetstagare. I avvikelse från detta inräknas likväl den pensionsförsäkrade tiden som infaller innan arbetstagaren fyllt 23 år. I motsvarighet till det debiteras premien för arbetslöshetsförsäkring, som används till att finansiera förmånen, för arbete som gjorts före 23 års ålder.

Enligt 2 § 2 mom lagen om pension för arbetstagare ökar arbetshistorien även om arbetet och lönebetalningen under ett fortgående anställningsförhållande är avbrutna i högst ett år i en följd. Anställningsförhållandet anses nämligen då ha fortgått utan avbrott.

Arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten skall klarlägga om det föreligger en sådan arbetshistoria som krävs via Pensionsskyddscentralens register. Detta register kompletteras vid behov av sökanden med utdrag ur de register som förs av statskontoret och Kommunernas pensionsförsäkring samt ett intyg av den senaste arbetsgivaren. Av registerutdraget från Pensionsskyddscentralen framgår den försäkrade tiden i arbetet enligt lagen om pension för arbetstagare såsom kalendertid. På motsvarande sätt framgår tiden i arbetet enligt pensionslagarna för den offentliga sektorn och den försäkrade tiden enligt de pensionslagar som gäller företagare och

lantbrukarföretagare. Förtjänsterna och tiderna i arbetet enligt lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (134/1962) och lagen om pension för konstnärer och särskilda grupper av arbetstagare (662/1985) framgår som redovisningsmånader i registerutdragen. Också då olika pensionssystem gällt samtidigt framgår tiden i arbetet av registerutdragen. För tiden i arbetet under det pågående året i det senaste arbetsförhållandet skall sökanden visa en tillförlitlig utredning av arbetsgivaren. I det fall att arbetsgivaren har försummat att redovisa pensionspremierna eller försummat att teckna försäkring kan sökanden visa också annan trovärdig utredning om att kravet på arbetshistorien är uppfyllt och få det godkänt. Enligt 2 mom. jämföras med tid i arbete den tid under vilken sökanden har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen för en tid, under vilken han eller hon inte har tjänat in sådan pension som avses i 1 mom. Som jämförbar tid beaktas även den tid som sökanden varit vårdledig enligt lag eller arbets- eller tjänstekollektivavtal eller fullgjort beväringstjänst eller civiltjänst. Av tiden kan högst en fjärdedel vara sådan jämförd tid som avses ovan. Även denna bestämmelse motsvarar vad som föreskrivs i lagen om vuxenutbildningsstöd.

När arbetshistorien beräknas, räknas sålunda den tid, som en förälder fått förmån enligt sjukförsäkringslagen i form av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning och inte intjänat pension, som förvärvsarbete som berättigar till pension. Dessutom föreslås att den tid som sökanden haft vårdledighet enligt 4 kap. 3 § arbetsavtalslagen (55/2001), 24 § statstjänstemannaförordningen (971/1994) och 32 b § sjömanslagen (423/1978) inräknas i arbetshistorien, liksom tiden för beväringstjänst eller civiltjänst.

Att de tider som jämföras med pensionsförsäkrat förvärvsarbete är för handen klarläggs på basis av den ifyllda ansökningsblanketten och det är oftast möjligt att försäkra sig om uppgifternas riktighet via Folkpensionsanstalten och andra myndighetskällor. Det är dock inte möjligt att i alla situationer få uppgifter om t.ex. familjeledigheter från Folkpensionsanstalten

för en tillräckligt lång tid. I sådana fall skall sökanden visa tillförlitlig utredning till stöd för sin ansökan, vilken, beroende på situationen, kan fås av t.ex. arbetsgivaren, Folkpensionsanstalten eller

skattemyndigheterna. Vid bedömningen av utredningens trovärdighet och bevisvärde skall den lagstiftning som var i kraft och de omständigheter som annars rådde under den med tid i arbete jämförd tiden beaktas.

Förslaget om att jämföra familjeledigheter, beväring- och civiltjänsttid med tid i arbete bottnar i målsättningen att främja jämfördheten mellan kvinnor och män. Det är emellertid inte ändamålsenligt att kravet på tid i arbete skulle uppfyllas i strid med systemets syfte och förvärvsprincip även för personer som de facto inte har varit i pensionsförsäkrat arbete eller som har ringa tid i arbete. Därför föreslås att av den totala tid som jämföras med tid i arbete som högst beaktas en fjärdedel.

5 §. *Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet.* Enligt detta förslag till paragraf är ett villkor för alterneringsledighet, att den anställda omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i arbete hos och stått i anställningsförhållande, som avses i 2 §, till samma arbetsgivare i minst ett år utan avbrott. Tidsperioden om ett år kan omfatta en oavlönad frånvaro om sammanlagt högst 30 kalenderdagar, förutsatt att den anställda under de tretton senaste månaderna har arbetat hos samma arbetsgivare i minst tolv månader. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämföras med arbete när denna bestämmelse tillämpas. Bestämmelsen motsvarar nuvarande bestämmelse i lagen om försök med alterneringsledighet.

Paragrafen föreslås emellertid preciserad så, att en frånvaro om högst 30 kalenderdagar utan lön kan ingå i perioden om ett år. Frånvaro p.g.a. sjukdom eller olycksfall är de enda formerna av frånvaro som helt kan jämföras med tid i arbete. Sålunda jämföras t.ex. inte familjeledigheter och studieledigheter helt med tid i arbete i detta sammanhang. Detta är motiverat bl.a. med hänsyn till lagens syfte, som är att främja motivationen och arbetshälsan i arbetet, och till att det finns lagstadgade primära stödformer för familjeledigheter och yrkesutbildning.

6 §. *Alterneringsledighetens varaktighet.* Det föreslås att längden på alterneringsledigheten

är densamma som i lagen om försök med alterneringsledighet, d.v.s. minst 90 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt högst 359 kalenderdagar. Den kortaste tiden för en alterneringsledighet är således i även i fortsättningen 90 kalenderdagar eftersom kortare perioder inte är motiverade bl.a. med hänsyn till vikariearrangemang och vikariens tidsbestämda anställningsförhållande.

7 §. Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet. Enligt 1 mom. skall en periodisering av alterneringsledigheten överenskommas i alterneringsavtalet innan ledigheten inleds. Detta är huvudregeln, som också är den mest ändamålsenliga med hänsyn till arbetsarrangemang och vikarier. Dessutom konstateras i lagen klart och entydigt att varje period skall vara minst 90 kalenderdagar.

Av särskilda skäl kan, enligt 2 mom., ett avtal om periodisering eller förlängning av en redan avtalad alterneringsledighet ingås senare. Detta är motiverat eftersom det finns tillfällen där det inte på förhand är känt att det finns ett behov av periodisering eller hur lång ledigheten behöver vara och eftersom alterneringsledighet alltid förutsätter ett avtal med arbetsgivaren. Särskilda skäl kan vara t.ex. förändringar i familjen, såsom barns eller föräldrars sjukdom, ändringar i makens arbetssituation och en utbildnings kursbundenhet. Emellertid förutsätter paragrafen att avtal om periodisering eller förlängning skall ingås innan alterneringsledigheten slutar och senast två månader innan en ny period inleds. Denna tidsfrist motsvarar huvudregeln för anmälningstid i fråga om familjeledigheter. Därtill är det skäl att uppmärksamma att det villkor som gäller anställning av en vikarie gäller för varje påbörjad ny period.

Även om periodiseringsmöjligheten ökar alterneringsledighetens flexibilitet, skall en periodisering inte kunna genomföras så, att den ökar den maximala tiden för alterneringsledigheten. Därför konstateras separat i paragrafen att perioderna sammanlagt inte får överskrida den maximala längden för alterneringsledigheten.

8 §. Alterneringsavtal. Innehållet i denna paragraf är densamma som i lagen om försök med alterneringsledighet. Arrangemanget förutsätter ett särskilt skriftligt alterneringsavtal, i vilket arbetsgivaren förbinder sig att anställa en arbetslös

arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå som vikarie. Arrangemanget förutsätter vidare ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten. Båda avtalen skall lämnas till Arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar.

9 §. Vikarier. Det föreslås att lagen inbegriper en separat bestämmelse om vikarier. Enligt 1 mom. skall, när vikarier anställs, företräde ges åt unga personer, personer som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen eller långtidsarbetslösa, som är arbetslösa arbetssökanden vid en Arbetskraftsbyrå och som bedöms ha tillräcklig yrkesskicklighet för den sökta uppgiften. Enligt sysselsättningsförordningen 2 § är en ung arbetslös person en person under 25 år som är anmäld som arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå. Enligt samma bestämmelse är långtidsarbetslös en person som utan avbrott har varit arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå i 12 månader eller en person som har varit arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå i flera arbetslöshetsperioder som sammanlagt omfattat minst 12 månader, och som på grundval av den tid arbetslösheten totalt har varat kan jämföras med en person som utan avbrott har varit arbetslös i 12 månader. Systemet med alterneringsledighet har som mål att stöda sysselsättningen av arbetslösa med hjälp av tidsbestämda arbetserfarenheter. Det är därför nödvändigt att utom åt de tidigare nämnda kategorierna också ge företräde åt personer över 25 år som inte har lyckats få arbete genast efter slutförd utbildning och examen. På så sätt kan alterneringsledigheten vara en sysselsättningskanal även för denna kategori.

Paragrafens syfte är att i överensstämmelse med målen med den offentliga Arbetskraftsservicen styra Arbetskraftsmyndigheter och arbetsgivare att sysselsätta personer som har svårigheter med att bli sysselsatta på den öppna arbetsmarknaden. Arbetskraftsmyndigheten skall alltså alltid, med hänsyn till företrädesrätten, först erbjuda arbetsgivaren sådana arbetslösa som avses i paragrafen som vikarie för under alterneringsledigheten, förutsatt det finns arbetslösa som motsvarar de krav som uppgiften ställer. Arbetskraftsmyndigheten skall också informera arbetsgivarna om möjligheten att

få sysselsättningsstöd när de anställer långtidsarbetslösa som vikarier under alterneringsledigheten. Arbetsgivaren beslutar i sista hand vem som anställs. Därför skall bedömningen av de nämnda personernas lämplighet göras i samarbete mellan arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten.

Det finns dock skillnader regionalt och per bransch i fråga om arbetslösheten. Skillnaderna är sådana, att det inte finns unga personer som är arbetslösa eller långtidsarbetslösa i alla yrken på alla orter i Finland. Detta medför att ett ovillkorligt fasthållande vid den tidigare nämnda bestämmelsen kunde leda till att medborgarnas möjligheter att hålla alterneringsledighet skulle förverkligas ojämnt i landet. Av detta skäl föreslås, att i det fall det inte finns en ovan avsedd lämplig arbetslös arbetssökanden för uppgiften, skall i mån av möjlighet den, vars behov av arbete är störst, anställas som alterneringsvikarie. Syftet med bestämmelsen är att styra frågan så, att den alterneringslediga i vilket fall som helst vikarieras av en person vars sysselsättningsmöjligheter i framtiden beräknas bli bättre med hjälp av det tidsbestämda arbetet. Vid den här bedömningen skall uppmärksamhet fästas bl.a. vid hur långvarig arbetslösheten varit, behovet att upprätthålla yrkesskickligheten och utkomsten.

Enligt paragrafens 2 mom. skall arbetstiden för vikarien vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga. Om en någon som är deltidsanställd hos arbetsgivaren söker heltidsarbete som arbetslös vid en Arbetskraftsbyrå och han eller hon anställs för det arbete som blir ledigt på grund av alterneringsledigheten, kan alterneringsledigheten utan hinder av 2 kap. 5 § lagen om arbetsavtal ordnas så att en arbetslös arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån anställs för det arbete som på detta sätt blir ledigt. Bestämmelsen motsvarar den regel som finns i lagen om försök med alterneringsledighet. Den sammantagna arbetstiden för dessa anställda skall också då vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga.

10 §. *Avbrytande av alterneringsledigheten.* Bestämmelsen motsvarar i stor utsträckning den bestämmelse som finns i lagen om försök med alterneringsledighet. Enligt 1

mom. skall ett förtida avbrytande av alterneringsledigheten överenskommas mellan arbetsgivaren och den anställda. Den anställda skall anmäla att alterneringsledigheten avbrutits till utbetalaren av alterneringsersättningen. Det finns skäl att uppmärksamma att avbrytandet inte inverkar på ställningen för den som i stället anställts under alterneringsledigheten, om annat inte har avtalats, vilket arbetsgivaren behöver beakta när arbetsgivaren kommer överens med den anställda om att alterneringsledigheten avbryts.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs att alterneringsledigheten dock anses ha upphört, om den alterneringslediga har rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller har beviljats ledighet för havandeskap och barnbörd eller för vård av barn eller som får specialvårdspenning. Enligt förslaget finns det ett undantag till denna huvudregel: om den nämnda rättigheten eller ledigheten varar i högst tolv vardagar så anses alterneringsledigheten vara avbruten under denna tid. I praktiken innebär det endast att alterneringsersättningens utbetalning avbryts om faderskaps- eller föräldraledigheten varar i högst tolv vardagar. Ett kortvarigt avbrott i alterneringsledigheten av sådana här familjepolitiska skäl, som beror på att socialskyddsförmånerna betalas i första hand, kan inte uppfattas som en välgrundad orsak att avsluta alterneringsledigheten. Alterneringsledigheten skall emellertid gå ut enligt det ursprungliga alterneringsavtalet oberoende av det omtalade avbrytandet, om inte ett fortsättande av alterneringsledigheten, med samma längd i tid som avbrottet varat, avtalas separat med arbetsgivaren. Ett sådant avtal kan anses som ett särskilt skäl i enlighet med lagförslagets 7 § 2 mom.

11 §. *Verkningar av att vikariens anställningsförhållande upphör.* Om vikariens anställningsförhållande upphör före utgången av alterneringsledigheten, skall anställningsförhållandets upphörande inte anses stå i strid med alterneringsavtalet i det fall att arbetsgivaren utan dröjsmål och senast inom två månader från det att vikariens anställningsförhållande upphörde anställer en i 9 § avsedd vikarie i stället, eller Arbetskraftsbyrån inte kan anvisa någon som är lämplig som vikarie i stället för den

tidigare. Förfarandet syftar till att säkerställa de alterneringsledigas ställning i situationer där de inte på något vis kan inverka på att alla förutsättningar för alterneringsledigheten uppfylls. Arbetsgivarna skall anställa en ny vikarie så fort som möjligt, men senast inom två månader. Sålunda får också arbetsgivarna tid att söka en i 9 § avsedd vikarie för den resterande tiden tillsammans med arbetskraftsbyrån. Om det å andra sidan är endast en kort tid kvar av alterneringsledigheten möjliggör bestämmelsen också att en vikarie inte anställs.

I praktiken kan det förekomma undantagssituationer där det inte finns en i 9 § avsedd arbetslös arbetssökande, t.ex. för uppgifter som kräver specialutbildning. Det går då inte att få en vikarie i stället för den tidigare, vars anställningsförhållande avbrutits. Hävning av ett tidsbestämt arbetsförhållande, att inte infinna sig på arbetet trots avtal, dödsfall och sjukdom är exempel på orsaker till att anställningsförhållandet avbryts. Arbetskraftsbyrån skall då förhandla med arbetsgivaren om arbetsarrangemang för att hitta en ny vikarie. Arbetsarrangemangen kan gå ut på att en vikarie anställs för andra uppgifter och den alterneringsledigas uppgifter överflyttas till någon som redan arbetar hos arbetsgivaren. Om inte heller detta är möjligt skall arbetskraftsmyndigheten ge ett utlåtande där det konstateras att alterneringsledigheten inte anses ha upphört eftersom man inte kan anvisa en lämplig vikarie i stället för den tidigare. Denna möjlighet ges i förslagets 2 punkt. Ett utlåtande i ärendet skall ges av arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen som framgår av 17 §.

12 §. *Den alterneringsledigas rätt att återgå till sitt tidigare arbete.* Enligt förslaget skall den alterneringslediga ha rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete när alterneringsledigheten upphört. Om detta inte är möjligt skall den alterneringslediga erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet eller anställningsförhållandet. Om inte heller detta är möjligt skall den alterneringslediga erbjudas något annat arbete som överensstämmer med avtalet. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar vad som bestäms i 4 kap. 9 § arbetsavtalslagen om

den anställdas rätt att återgå till sitt tidigare arbete efter en familjeledighet.

Med anledning av alterneringsledigheten är det inte möjligt att ändra villkoren i anställningsförhållandet eller avsluta det. Bestämmelsen avser emellertid inte att ge ett särskilt uppsägningskydd. Därför kan också den alterneringslediga sägas upp om det annars finns skäl till det enligt arbetsavtalslagen eller de bestämmelser som gäller uppsägning av tjänstemän och tjänsteinnehavare.

13 §. *Rätt till alterneringsersättning.* Paragrafens 1 mom. motsvarar lagen om försök med alterneringsledighet. Enligt momentet har den alterneringslediga rätt till alterneringsersättning för den tid alterneringsledigheten pågår. Rätten till alterneringsersättningen börjar när den alterneringslediga går på ledigt och fortgår under hela alterneringsledigheten med det undantag som nämns nedan i 14 §. Ett villkor är, att förutsättningarna för alterneringsledigheten är uppfyllda i sin helhet, vilket innebär att även kravet på att en arbetslös arbetssökande skall vara anställd som vikarie under alterneringsledigheten skall vara uppfyllt. Om vikariens arbetsförhållanden av något skäl inte trots det börjar när alterneringsledigheten börjar, inverkar det inte omedelbart på rätten att få alterneringsersättning.

Enligt 2 mom. består rätten till alterneringsersättning enligt avtalet också i det fall att vikariens anställningsförhållande upphör före utgången av alterneringsledigheten. Bestämmelsen syftar till att trygga den alterneringslediga i situationer där alterneringsvikariens anställningsförhållande avbryts p.g.a. omständigheter som inte beror på den alterneringslediga. Om en ny vikarie inte anställs och det inte finns i 11 § avsedda godtagbara grunder för det, skall förfarandet dock anses stå i strid med alterneringsavtalet. Sålunda understryker bestämmelsen att arbetsgivaren är förpliktad att anställa en vikarie för den tid alterneringsledigheten varar för att förverkliga alterneringsavtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

14 §. *Begränsningar i rätten till ersättning.* Begränsningarna i rätten att få alterneringsersättning är i princip som i lagen om försök med alterneringsledighet. Vissa preciseringsföreslås dock. Rätt till ersättning finns inte när den

alterneringslediga får lön eller semesterlön eller ersättningar och vederlag, vilka den alterneringslediga kan ta ut i ledig tid, av i 2 § avsedd arbetsgivare. Det innebär att om den alterneringslediga tar ut sin semester eller intjänad övertid i tid betalas inte ersättning eftersom de är ledighet med lön. Ledighet med lön kan inte hållas parallellt med alterneringsledighet. Däremot inverkar inte vinst- och resultatavoden och bonus som betalas enligt villkoren i anställningsförhållandet, om de intjänats innan alterneringsledigheten och utbetalningen av dem bara råkar infalla under alterneringsledigheten. Detsamma gäller kvälls- och övertidstillägg som betalas för skiftes- eller periodarbete och enligt avtal betalas separat. Inte heller en betalning av semesterpenning hindrar utbetalning av alterneringsersättningen, om den t.ex. på basis av arbets- eller tjänstekollektivavtal betalas i en rat för semester som intjänats före alterneringsledigheten och den ordinarie semestern inte hålls under alterneringsledigheten. Om semesterpenningen åter tas ut i ledig tid betalas inte alterneringsersättning för denna tid, eftersom det då handlar om en ersättning som ges som ledighet.

Alterneringsersättning betalas inte heller för den tid som en person fullgör beväringstjänst eller frivillig militärtjänst för kvinnor eller civiltjänst eller avtjänar frihetsstraff i en straffanstalt.

Enligt förslaget betalas ersättning inte heller om den alterneringslediga är heltidsanställd i minst en månad hos någon annan än den arbetsgivare än den som avses i 2 § eller bedriver sådan företagsverksamhet som huvudsyssla som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (/2002).

Rätten till alterneringsersättning är utesluten i vissa situationer där en person inte heller har rätt till arbetslöshetsdagpenning på basis av lagen om utkomstskydd för arbetslösa eftersom han eller hon får någon annan förmån. Målet med förslaget är att hindra att någon samtidigt får förmåner från olika socialskyddssystem. Om någon kunde få en förmån som avses i 3 kap. 3 § 1 mom. eller 4 § 2 mom. 1—3, 5 eller 6 punkten lagen om utkomstskydd för arbetslösa och samtidigt alterneringsersättning vore det fråga om samtidiga förmåner från olika socialskyddssystem. Laghänvisningarna avser regeringens proposition till lag om

utkomstskydd för arbetslösa, som behandlas av riksdagen. Förmånerna avser bl.a. förtida ålderspension eller individuell förtidspension enligt folkpensionslagen (347/1956) eller arbetspensionslagarna eller ålderspension på grundval av anställningsår som berättigar till full pension, arbetslöshetspension, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn eller specialvårdspenning, utbildningsstöd enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice, rehabiliteringspenning enligt pensionslagarna eller motsvarande lagar, eller ersättning för inkomstbortfall på grundval av lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948), trafikförsäkringslagen (279/1959) eller lagen om skada, ådragen i militärtjänst. Alterneringsersättning är utesluten även i de fall en person får dagpenning för sjukdom, skada eller lyte enligt sjukförsäkringslagen eller får en förmån på grundval av någon lag till följd av total arbetsoförmåga.

I 2 mom. förskrivs separat att som lön som avses i 1 mom. 1 punkten inte räknas utbildning som arbetsgivaren bekostar, om förmånen inte betraktas som beskattningsbar inkomst för den anställda, och inte de naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet består under alterneringsledigheten. Bestämmelsen syftar till att stöda studier i anknytning till arbetet, när arbetsgivaren är beredd att bekosta kurs- och utbildningskostnader. Sålunda kan alterneringsledigheten bidra till att också främja de anställdas studier. I oklara fall kan arbetsgivaren och de anställda själva höra efter hos skattemyndigheterna om förmånen är beskattningsbar. Inte heller naturaförmåner som fortgår under alterneringsledigheten av typ bostadsförmån och bilförmån skall inverka på betalningen av alterneringsersättningen och de skall ingå i de löneinkomster som ligger till grund för alterneringsersättningen.

15 §. *Alterneringsersättningens storlek.* I paragrafens 1 mom. bestäms om alterneringsersättningens belopp. Full alterneringsersättning är 70 % av den arbetslöshetsdagpenning som personen, om han eller hon var arbetslös, skulle vara berättigad att få på basis av lagen om utkomstskydd för arbetslösa. De barnförhöjningar som avses i sistnämnda lag beaktas inte när alterneringsersättningens

fastställs. I förslaget har gjorts preciseringar i fråga om laghänvisningarna (5 kap. 2—5 §, 6 kap. 1, 2 och 4 § samt 6 kap. 6 §), som nu motsvarar den tidigare nämnda regeringspropositionen.

Paragrafen motsvarar i övrigt till denna del lagen om försök med altemneringsledighet.

Rätt till inkomstrelaterad dagpenning har, enligt 5 kap. 2 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa (gällande 16 §), en medlem av en löntagarkassa som har varit försäkrad åtminstone de tio närmast föregående månaderna och som medan han eller hon varit försäkrad har uppfyllt arbetsvillkoret. Rätt till grunddagpenning har en arbetssökande som uppfyller arbetsvillkoret. Arbetsvillkoret uppfylls i regel när en person under de närmast föregående 28 månaderna har varit i arbete som omfattas av försäkring i 43 kalenderveckor och lönen är kollektivavtalsenlig. Närmare bestämmelser om arbetsvillkoret finns i 5 kap. lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

En nyhet i paragrafen är att ersättningen är graderad i överensstämmelse med hur lång den anställdas arbetshistoria är. Det föreslås att altemneringsersättningen är 80 % om den altemneringsledigas arbetshistoria enligt 4 § är minst 25 år. Denna förutsättning skall vara uppfyllt innan altemneringsledigheten börjar och den ersätter således den allmänna tio års-regeln i fråga om arbetshistoria. När denna längre arbetshistoria är för handen är ersättningen 80 % oberoende av om det är fråga om den första altemneringsledigheten eller senare sådana. Emellertid förutsätter en ny användning av möjligheten att hålla altemneringsledighet även här, att den anställda uppnår fem års arbetshistoria efter den senaste altemneringsledighetens utgång. Även denna längre arbetshistoria skall undersökas på det sätt som sägs i 4 § av arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten.

Enligt 2 mom. skall vad som bestäms om arbetslöshetsdagpenning i 4 kap. 1—5 samt 7 och 8 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa (nuvarande 17, 18, 27 och 27 a § lagen om utkomstskydd för arbetslösa) tillämpas på lagstadgad förmån, lön och annan arbetsinkomst, som en person får under altemneringsledigheten. Den lön, de arbetsinkomster, liksom de lagstadgade förmåner som den anställda får under altemneringsledigheten, inverkar på altemneringsersättningens storlek med de

undantag som föreskrivs i 14 §. Exempelvis beaktas förvärvsinkomsterna på samma sätt som i fråga om s.k. jämkad dagpenning när det gäller arbetslöshetsdagpenning.

Utan hinder av vad som bestäms om fastställande av lön som läggs till grund för dagpenning avvägd enligt förtjänsten i 6 kap. 4 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa (23 § i gällande lag om utkomstskydd för arbetslösa) och med stöd av den skall, när den löneinkomst som skall anses som stadigvarande fastställs, löneinkomsterna för de 52 veckor som föregick altemneringsledigheten beaktas, dock så att de naturaförmåner som enligt altemneringsavtalet består under altemneringsledigheten inte medräknas i löneinkomsterna. En bestämmelse om detta skall ingå i 3 mom.

16 §. *Ansökan om altemneringsersättning.* Även bestämmelserna om att söka altemneringsersättning skall i princip motsvara lagen om försök med altemneringsledighet. Enligt paragrafen skall altemneringsersättning sökas hos Folkpensionsanstalten eller behörig arbetslöshetskassa. Arbetslöshetskassan skall enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa undersöka, om den person som ansöker om altemneringsersättning har rätt till inkomstrelaterad dagpenning, d.v.s. om sökanden fyller kriteriet på att omfattas av försäkring och kriteriet på att tid i arbete. Dessutom skall arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten undersöka villkoret om arbetshistoria enligt 4 § och förutsättningen för den högre altemneringsersättningen enligt 15 §.

17 §. *Arbetskraftspolitiskt utlåtande.* Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen skall lämna ett utlåtande, som binder Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan, om de förutsättningar för altemneringsersättning som avses i 5—8 §, 9 § 2 mom., 11 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom. i utlåtandet skall beaktas huruvida altemneringsavtalet, den blivande altemneringsledigas anställningsförhållande, dennas rätt att vara borta från arbetet och altemneringsledighetens längd och periodisering är förenliga med lagens bestämmelser. Dessutom skall den som ger utlåtandet beakta huruvida 9 och 11 §, som reglerar de situationer där vikariens anställningsförhållande upphör, har

iakttagits.

Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa skall arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen ge ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om förutsättningarna för att få utkomstskydd när det gäller företagare som bedriver företagsverksamhet som huvudsyssla. Av detta skäl föreslås att ett likadant för utbetalaren bindande utlåtande ges i de situationer som avses i 14 § 1 mom. 5 punkten. Därmed kan arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen ge ett utlåtande om personen skall betraktas som sådan företagare som avses i lagen. Ett utlåtande ges också om förutsättningarna för återkrav av alterneringsersättningen.

18 §. *Anmälningsskyldighet.* Paragrafen motsvarar bestämmelsen i lagen om försök med alterneringsledighet. Enligt paragrafen skall arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta arbetskraftsbyrån om anställandet av en vikarie för den tid alterneringsledigheten varar för att ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om alterneringsledigheten skall kunna ges. Under alterneringsledigheten kan det uppstå situationer där man behöver avvika från alterneringsavtalet bl.a. på de grunder som avses i 11 §. Även om dessa undantag är godtagbara i den mån som föreslås i lagen är det inte från arbetskraftspolitisk synpunkt sett möjligt att lämna t.ex. i 11 § avsedda situationer helt till parternas egen prövning. Av detta skäl och även för att ha möjligheter att följa upp hur lagens syfte förverkligas, föreskrivs enligt lagförslaget att arbetsgivaren även skall anmäla väsentliga ändringar i vikariens anställningsförhållande. Ändringar av det slaget är bl.a. att vikariens anställningsförhållande upphör före utgången av alterneringsavtalet.

19 §. *Återkrav av alterneringsersättning.* Innehållet i bestämmelsen om återkrav motsvarar lagen om försök med alterneringsledighet. Förutsatt att ett återkrav inte är oskäligt skall alterneringsersättningen enligt paragrafen återkrävas, om det på grund av omständigheter som hänför sig till alterneringsarrangemanget är uppenbart, att avsikten inte har varit att genomföra arbetsalternering enligt denna lag. Denna möjlighet gäller bl.a. de situationer där parterna de facto har ett samförstånd om att skära ner arbetskraften och har flyttat över kostnaderna för det arrangemanget att täckas av alterneringsersättningen. Villkoret för ett

återkrav är att också den alterneringslediga, som fått alterneringsersättning, har handlat i strid med det alterneringssystem som avses i lagen.

20 §. *Sökande av ändring.* Paragrafen är densamma som i lagen om försök med alterneringsledighet. Därmed föreskrivs i 1 mom. att den som är missnöjd med Folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetskassans beslut om alterneringsersättning, får söka ändring i det hos arbetslöshetsnämnden. Överklagandet kan gälla avslag på en ansökan om alterneringsersättning, återkrav av det och ersättningens belopp.

Enligt 2 mom. kan den som är missnöjd med arbetslöshetsnämndens beslut söka ändring i det hos försäkringsdomstolen, som är högsta besvärinstans i ärenden som gäller socialskydd.

I paragrafens 3 mom. finns en normal bestämmelse om när ändringssökanden anses ha fått del av ett beslut.

Enligt 4 mom. är det inte möjligt att söka ändring i ett utlåtande som avses i 17 §. Bestämmelsen är förenlig med det förfarande som följs i fråga om andra, motsvarande utlåtanden.

21 §. *Tillämpning av lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor.*

Bestämmelsen motsvarar tidigare praxis. Administrationen av alterneringsledigheter och alterneringsersättningar, samt ändringssökande i beslut om dem, ordnas i huvudsak enligt samma principer och metoder och i samma organisationer som utkomstskyddet för arbetslösa. Det föreslås därför att denna paragrafs 1 mom. innehåller behövliga hänvisningar till lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor (603/1984).

Bestämmelsen är i hög grad teknisk till sin art och i den har samlats främst de olika bestämmelser som gäller verkställandet av utkomstskyddet och som också gäller beslutsfattandet i ärenden om alterneringsledighet. Det handlar om bestämmelser om ansökan om alterneringsersättning, avslag på grund av för sent inlämnad ansökan, betalningssättet, tillfälligt avbrott i betalningen eller betalning till lägre belopp, beslut om alterneringsledighet, undanröjande av beslut och självrättelse, skyldighet att lämna uppgifter, rätt att få uppgifter och

utmätningens rätt till information, erhållande och utlämnande av uppgifter samt arbetslöshetsnämnden.

I 2 mom. föreskrivs att alterneringsersättning, vars storlek bestämts på basis av grunddagpenningen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, inte får utmätas. Grunddagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa får inte heller utmätas. En bestämmelse om det finns i 11 kap. 15 § nämnda regeringsproposition.

22 §. *Finansiering.* Bestämmelsen om finansiering föreslås vara densamma som i lagen om försök med alterneringsledighet. Finansieringsstrukturen skall således vara densamma som i fråga om utkomstskyddet för arbetslösa. Detta är motiverat med hänsyn till syftet med alterneringsledigheten och speciellt den föreslagna 9 § om vikarier. Paragrafen innehåller därför hänvisningar till lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner och lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

23 §. *Verkställande organ.* Verkställigheten av alterneringsledigheten leds, styrs och utvecklas av arbetsministeriet såsom högsta myndighet. Lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor tillämpas på Folkpensionsanstaltens och arbetslöshetskassornas övervakning.

24 §. *Tillsyn.* Arbetskraftsmyndigheterna skall övervaka att lagen iakttas. Samma myndigheter har i uppgift att ge utlåtanden om förutsättningarna för alterneringsledighet. I samarbete med arbetskraftsmyndigheterna sköts övervakningen också av arbetarskyddsmyndigheterna, som svarar för rådgivningen och övervakningen av arbetarskyddet.

25 §. *Ikraftträdande.* Det föreslås i 1 mom. att lagen träder i kraft den 1 januari 2003 och gäller till den 31 december 2007. På grundval av denna ikraftträdelsebestämmelse blir det inget avbrott i rätten att använda sig av möjligheten till alterneringsledighet, eftersom den gällande lagen om försök med alterneringsledighet är i kraft till slutet av 2002.

Enligt 2 mom. tillämpas lagen på alterneringsledigheter för vilka alterneringsavtal ingås medan lagen är i kraft

och som tas ut före den 31 december 2008.

Enligt 3 mom. får åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter vidtas innan den träder i kraft.

26 §. *Övergångsbestämmelser.* Enligt gällande lag kan alterneringsledighet tas ut till den 31 december 2003 om alterneringsavtalet har ingåtts senast den 31 december 2002. Den nya lagen skall gälla alterneringsavtal som träffas efter att lagen trätt i kraft. Det föreslås därför i 1 mom. att de bestämmelser som är i kraft när denna lag träder i kraft tillämpas på alterneringsavtal som ingåtts innan denna lag träder i kraft. Sålunda skall enbart lagen om försök med alterneringsledighet tillämpas på alterneringsavtal som ingåtts innan denna lag träder i kraft.

Ett allmänt villkor för alterneringsledighet är det villkor som gäller arbetshistoria i 4 §. Också 15 § i detta lagförslag innehåller en bestämmelse som avser arbetshistoria som grund för en förhöjd alterneringsersättning. Arbetshistorien beräknas dock på det sätt som bestäms i 4 § och på samma sätt som den allmänna arbetshistorien. På grundval av detta och för att avsikten är, att möjligheten att använda sig av alterneringsledighet skall fortsätta omedelbart när lagen trätt i kraft, föreslås att 2 mom. föreskriver att även tiden innan denna lag trätt i kraft vid beräkningen av arbetshistoria. På samma sätt skall man gå tillväga när det gäller tid i arbetet enligt 5 §. Den i 4 § föreskrivna förutsättningen för att ta ut ny alterneringsledighet, nämligen en ny arbetshistorietid om fem år från utgången av föregående alterneringsledighet, tillämpas dock först efter att lagen trätt i kraft.

Lagstiftningen innehåller många hänvisningar till lagen om försök med alterneringsledighet. Därför föreslås att 3 mom. innehåller en allmän bestämmelse om tillämpningen av hänvisningarna. Om det i någon annan lag eller i bestämmelser som utfärdats med stöd av den hänvisas till lagen om försök med alterneringsledighet, skall hänvisningen anses avse denna lag, om inte något annat följer av denna lag.

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

Lag

om alterneringsledighet

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa med hjälp av kortvarig frånvaro från arbetet och samtidigt skapa bättre sysselsättningsförutsättningar för arbetslösa arbetssökanden genom att erbjuda dem tidsbundna arbetserfarenheter.

arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå.

Med *den alterneringslediga* avses den som har tagit ut alterneringsledighet och med *vikarie* den arbetslösa arbetssökanden vid en Arbetskraftsbyrå som anställs för den tid alterneringsledigheten varar.

4 §

Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på heltidsanställda och på anställda, vilkas arbetstid överstiger 75 procent av arbetstiden för en heltidsanställd i branschen. Denna lag tillämpas också på dem, som är anställda i tjänsteförhållande eller därmed jämförbar anställning hos staten, kommunerna och andra offentligt rättsliga samfund.

I denna lag avses med arbetsgivare också samfund enligt 1 mom.

Ett villkor för alterneringsledighet är att den anställda innan alterneringsledigheten inleds sammanlagt i minst tio år har utfört arbete som ger rätt till i 8 § 4 mom. lagen om pension för arbetstagare (395/1961) avsedd grundpension eller annan jämförbar pension som grundar sig på arbets- eller tjänsteförhållande. När tiden beräknas tillgodoses också arbete som den anställda har utfört innan han eller hon har fyllt 23 år. Om den anställda redan tidigare har använt sig av möjligheten att ta ut alterneringsledighet, är den tid som den anställda skall utföra ovan avsedda arbete fem år från det att den tidigare alterneringsledigheten upphörde.

Som med tid i arbete jämställd tid beaktas den tid under vilken sökanden har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) och inte tjänat in sådan pension som avses i 1 mom.

3 §

Definitioner

Med *alterneringsledighet* avses ett arrangemang genom vilket en anställd, i överensstämmelse med ett alterneringsavtal som han eller hon ingått med sin arbetsgivare, för viss tid befrias från de uppgifter som hör till anställningen och

Som jämställd tid beaktas även den tid som sökanden varit vårdledig enligt lag eller arbets- eller tjänstekollektivavtal eller fullgjort beväringstjänst eller civiltjänst. Av tiden kan högst en fjärdedel vara sådan jämställd tid som avses ovan.

5 §

Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den anställda omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i 2 § avsett i arbete hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst ett år utan avbrott. Tidsperioden om ett år kan omfatta en oavlönad frånvaro om sammanlagt högst 30 kalenderdagar, förutsatt att den anställda under de tretton senaste månaderna har arbetat hos samma arbetsgivare i minst tolv månader. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämställs med arbete när denna bestämmelse tillämpas.

6 §

Alterneringsledighetens varaktighet

Alterneringsledigheten varar minst 90 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt högst 359 kalenderdagar.

7 §

Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet

Om periodisering av alterneringsledigheten skall överenskommas i alterneringsavtalet innan ledigheten inleds. Varje period skall vara minst 90 kalenderdagar.

Av särskilda skäl kan en överenskommelse om periodisering eller förlängning av en redan avtalad alterneringsledighet träffas senare, dock innan alterneringsledigheten upphör och senast två månader innan en ny period inleds. Perioderna får inte sammanlagt överskrida den maximala längden för alterneringsledigheten.

8 §

Alterneringsavtal

Arbetsgivaren skall ingå ett skriftligt alterneringsavtal med den alterneringslediga, i vilket arbetsgivaren förbinder sig att anställa en vikarie. Avtalet samt ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten, skall lämnas till arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar.

9 §

Vikarier

När vikarier anställs skall företräde ges unga personer, personer som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen eller långtidsarbetslösa som är arbetslösa arbetssökanden vid en arbetskraftsbyrå och som bedöms ha tillräcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Bedömningen skall göras av arbetskraftsmyndigheten och arbetsgivaren i samarbete. Om det inte finns en ovan avsedd lämplig arbetslös arbetssökanden för uppgiften, skall i mån av möjlighet den vars behov av arbete är störst anställas som alterneringsvikarie.

Arbetstiden för vikarien skall vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga. Om någon som är deltidsanställd hos arbetsgivaren söker heltidsarbete som arbetslös vid en arbetskraftsbyrå och han eller hon anställs för det arbete som blivit ledigt på grund av alterneringsledigheten, kan alterneringsledigheten utan hinder av 2 kap. 5 § arbetsavtalslagen (55/2001) ordnas så att en arbetslös arbetssökande vid arbetskraftsbyrån anställs för det arbete som på detta sätt blir ledigt. Den sammantagna arbetstiden för dessa anställda skall då vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga.

10 §

Avbrytande av alterneringsledigheten

Om förtida avbrytande av alterneringsledigheten skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den anställda.

Alterneringsledigheten anses ha upphört, om den alterneringslediga har rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller har beviljats ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn eller får specialvårdspenning. Om rättigheten eller ledigheten dock varar högst tolv vardagar, anses alterneringsledigheten vara avbruten under denna tid.

11 §

Verkning av att vikariens anställning upphör

Om vikariens anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten, skall anställningens upphörande inte anses stå i strid med alterneringsavtalet om alterneringsledigheten i det fall att

- 1) arbetsgivaren utan dröjsmål och senast inom två månader från det att vikariens anställning upphörde anställer en i 9 § avsedd vikarie i stället, eller
- 2) Arbetskraftsbyrån inte kan anvisa någon som är lämplig som vikarie i stället för den tidigare.

12 §

Den alterneringsledigas rätt att återgå till sitt tidigare arbete

När alterneringsledigheten upphört, har den alterneringslediga rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt skall den alterneringslediga erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet eller anställningen, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med avtalet.

13 §

Rätt till alterneringsersättning

Den alterneringslediga har rätt till alterneringsersättning för den tid alterneringsledigheten pågår.

Under de förutsättningar som avses i 11 § består rätten till alterneringsersättning enligt avtalet också i det fallet att vikariens

anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten.

14 §

Begränsningar i rätten till ersättning

Den alterneringslediga har inte rätt till alterneringsersättning när han eller hon

- 1) av sin i 2 § avsedda arbetsgivare får lön eller semesterlön eller andra ersättningar och vederlag vilka den alterneringslediga kan ta ut i ledig tid,
- 2) fullgör beväringstjänst eller frivillig militärtjänst för kvinnor eller civiltjänst,
- 3) avtjänar frihetsstraff i en straffanstalt,
- 4) är heltidsanställd i minst en månad hos någon annan än den arbetsgivare som avses i 2 §,
- 5) bedriver sådan företagsverksamhet som huvudsyssa som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (/2002), eller
- 6) får en förmån som avses i 3 kap. 3 § 1 mom. eller 4 § 2 mom. 1—3, 5 eller 6 punkten lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Som lön som avses i 1 mom. 1 punkten räknas inte utbildning som arbetsgivaren bekostar, om förmånen inte betraktas som skattepliktig inkomst för den anställda, eller de naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet består under alterneringsledigheten.

15 §

Alterneringsersättningens storlek

Alterneringsersättningens fulla belopp är 70 procent av den arbetslöshetsdagpenning som personen, om han eller hon var arbetslös, vore berättigad att få på basis av 5 kap. 2—5 § samt 6 kap. 1, 2 och 4 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Ersättningens belopp är 80 procent om den alterneringsledigas i 4 § avsedda arbetshistoria är minst 25 år innan alterneringsledigheten börjar. När alterneringsersättningen fastställs beaktas inte en barnförhöjning som avses i 6 kap. 6 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa. När den i 1 mom. avsedda arbetslöshetsdagpenningen fastställs skall vad som i 4 kap. 1—5 samt 7 och 8 § lagen

om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om arbetslöshetsdagpenning tillämpas på lagstadgad förmån, lön och annan arbetsinkomst som en person får under alterneringsledigheten.

Utan hinder av vad som i 6 kap. 4 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa och med stöd av den bestäms om fastställande av lön som läggs till grund för dagpenning avvägd enligt förtjänsten skall, när den löneinkomst som skall anses som stadigvarande fastställs, löneinkomsterna för de 52 veckor som föregick alterneringsledigheten beaktas, dock så att de naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet består under alterneringsledigheten inte medräknas i löneinkomsterna.

16 §

Ansökan om alterneringsersättning

Alterneringsersättning skall sökas hos Folkpensionsanstalt eller behörig arbetslöshetskassa.

17 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen lämnar ett för Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande utlåtande om de förutsättningar för alterneringsersättning som avses i 5—8 §, 9 § 2 mom., 11 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom.

18 §

Anmälningsskyldighet

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål underrätta arbetskraftsbyrån om anställandet av en vikarie för den tid alterneringsledigheten varar samt om väsentliga ändringar i dennas anställning.

19 §

Återkrav av alterneringsersättning

Är det på grund av omständigheter som hänför sig till alterneringsarrangemanget uppenbart att avsikten inte har varit att genomföra arbetsalternering enligt denna lag, skall alterneringsersättningen återkrävas, om återkrav inte skall anses uppenbart oskäligt. Har alterneringsersättning annars betalats utan grund eller till ett för stort belopp, skall den överbetalda ersättningen återkrävas. Återkravet kan frångås helt eller delvis, om detta anses skäligt och det att ersättningen betalades utan grund, inte berodde på svikligt förfarande eller grovt oaktsamhet från den alterneringsledigas sida eller om det belopp som betalats utan grund är litet.

Vid återkrav av ersättning iakttas i tillämpliga delar vad som i 11 kap. 10 § 3 och 4 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreskrivs om återkrav av arbetslöshetsdagpenning.

Har någon fått alterneringsersättning för samma tid för vilken han eller hon retroaktivt beviljas dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, dagpenning eller olycksfallspension enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) eller sådan förmån som avses i 11 kap. 14 § 1 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa, får Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan ta ut det belopp som betalats utan grund för denna tid genom att avräkna beloppet från den förmån som skall betalas retroaktivt. Om indrivning gäller dessutom i tillämpliga delar 11 kap. 14 § 2 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

20 §

Sökande av ändring

Den som är missnöjd med Folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetskassans beslut om alterneringsersättning får söka ändring i det hos arbetslöshetsnämnden genom skriftliga besvär senast den trettionde dagen efter den dag då han eller hon fick del av beslutet.

Den som är missnöjd med arbetslöshetsnämndens beslut får söka ändring i det hos försäkringsdomstolen genom skriftliga besvär senast den trettionde dagen efter den dag då ändringssökanden

fick del av beslutet.

Ändringssökanden anses ha fått del av ett beslut som avses i 1 och 2 mom. den sjunde dagen efter att beslutet postades under den adress han eller hon uppgett, om inte något annat visas.

I ett utlåtande som avses i 17 § får ändring inte sökas genom besvär.

21 §

Tillämpning av lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor

Om något annat inte bestäms i denna lag skall lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor (603/1984) tillämpas i fråga om ansökan om alterneringsersättning, avslag på grund av för sent inlämnad ansökan, betalningssättet, tillfälligt avbrott i betalningen eller betalning till lägre belopp, beslut om alterneringsledighet, undanröjande av beslut och självrättelse, skyldighet att lämna uppgifter, rätt att få uppgifter och utmätningsmans rätt till information, erhållande och utlämnande av uppgifter samt arbetslöshetsnämnden.

Vad som i lagen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om utmätning av grunddagpenning gäller även för alterneringsersättning, som beviljas på basis av grunddagpenningen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

22 §

Finansiering

De kostnader som alterneringsersättningen orsakar arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten finansieras med iakttagande av vad lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) och 14 kap. 3 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreskriver om arbetslöshetsdagpenning.

23 §

Verkställande organ

Verkställigheten av alterneringsledigheten leds, styrs och utvecklas av arbetsministeriet såsom högsta myndighet. Lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor tillämpas på Folkpensionsanstaltens och arbetslöshetskassornas övervakning.

24 §

Tillsyn

Arbetskrafts- och arbetarskyddsmyndigheterna övervakar i samarbete med varandra iakttagandet av denna lag.

25 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003 och gäller till den 31 december 2007.

Denna lag tillämpas på alterneringsledigheter för vilka alterneringsavtal ingås medan lagen är i kraft och som tas ut före den 31 december 2008.

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

26 §

Övergångsbestämmelser

De bestämmelser som gällde vid denna lags ikraftträdande tillämpas på alterneringsavtal som ingåtts före ikraftträdandet.

Vid beräkning av arbetshistoria enligt 4 § och tid i arbetet enligt 5 § beaktas även tiden före denna lags ikraftträdande.

Om det i någon annan lag eller i bestämmelser som utfärdats med stöd av den hänvisas till lagen om försök med alterneringsledighet (1663/1995), skall hänvisningen anses avse denna lag, om inte något annat följer av denna lag.

Helsingfors den 18 oktober 2002

Republikens President

TARJA HALONEN

Minister *Maija Rask*