

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om alterneringsledighet

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att lagen om alterneringsledighet ändras så att längden på den arbetshistoria som utgör villkoret för alterneringsledighet ökas till 16 år och tiden för alterneringsledighet förlängs så att ledigheten ska vara i minst 100 och i högst 360 kalenderdagar. För den alterneringslediga föreskrivs en övre åldersgräns som motsvarar den nedre åldersgränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare, minskad med tre år. Lagen föreslås dessutom bli ändrad så att till arbetshistorian räknas också sådan tid i arbete eller tid som jämsätts med tid i arbete under vilken personen i fråga varit försäkrad i någon av Europeiska unionens medlemsstater, i någon stat som tillhör Europeiska ekonomiska området eller i Schweiz.

Samtidigt föreslås att det ska vara möjligt att ändra tidpunkten för en alterneringsledighetsperiod, om överenskommelse om den nya tidpunkten träffas innan perioden börjar. Alterneringsersättning betalas inte för den tid under alterneringsledighet för vilken ingen vikarie har anställts. Lagen föreslås dessutom bli ändrad så att den alterneringslediga ska ha rätt till alterneringsersättning i en situation där anställningen för den alterneringslediga

upphör av orsaker som inte beror på den alterneringslediga innan alterneringsledigheten varat i 100 kalenderdagar.

De villkor som gäller för vikarien för den alterneringslediga föreslås bli ändrade. Som vikarie ska anställas en arbetslös arbetssökande som varit arbetslös arbetssökande i minst 90 kalenderdagar antingen utan avbrott eller periodvis under de 14 månader som föregått alterneringsledigheten. Som vikarie ska dock kunna anställas en arbetslös arbetssökande som inte fyllt 30 år, om högst ett år har förflutit sedan denne avlagt yrkes- eller högskoleexamen, eller en arbetslös arbetssökande som antingen är under 25 år eller över 55 år när alterneringsledigheten börjar.

I propositionen föreslås dessutom att föråldrade bestämmelser med hänvisningar till Arbetskraftsbyrån revideras.

Propositionen hänför sig till regeringens strukturpolitiska program för att stärka förutsättningarna för ekonomisk tillväxt och åtgärda hållbarhetsunderskottet i den offentliga ekonomin. Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 1 september 2014. Bestämmelsen om övre åldersgräns för den alterneringslediga ska inte tillämpas på personer som är födda före 1957.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	3
1 NULÄGE	3
1.1 Bakgrunden till systemet med alterneringsledighet och användning av ledigheten	3
1.2 Lagen om alterneringsledighet	4
1.3 Kostnaderna för alterneringsledigheten	5
2 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	5
3 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	6
3.1 Ekonomiska konsekvenser och konsekvenser för sysselsättningen	6
3.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet	6
3.3 Konsekvenser för den alterneringslediga	7
3.4 Konsekvenser för arbetsgivare	8
3.5 Konsekvenser för vikarierna	8
3.6 Uppföljning av propositionens konsekvenser	9
4 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	9
DETALJMOTIVERING	10
1 LAGFÖRSLAG	10
2 IKRAFTTRÄDANDE	15
LAGFÖRSLAG	17
Lag om ändring av lagen om alterneringsledighet	17
BILAGA	20
PARALLELLTEXT	20
Lag om ändring av lagen om alterneringsledighet	20

ALLMÄN MOTIVERING

1 Nuläge**1.1 Bakgrunden till systemet med al-
tneringsledighet och användning
av ledigheten**

Systemet med altneringsledighet trädde i kraft vid ingången av 1996. Lagen om försök med altneringsledighet (1663/1995) var i kraft fram till utgången av 2002. Den gällande lagen om altneringsledighet (1305/2002) trädde i kraft den 1 januari 2003 så att lagen först gällde till utgången av 2007, varefter lagens ikraftträdande förlängdes genom lag 1127/2007 till utgången av 2009. Systemet med altneringsledighet gjordes permanent genom lag 1191/2009 från och med ingången av 2010.

Förutsättningarna för altneringsledighet har ändrats i samband med att de tidsbundna lagarna förlängts och att systemet med altneringsledighet gjordes permanent. Exempelvis infördes ett villkor om 10 års arbetshistoria i och med den lag som trädde i kraft år 2003, medan det tidigare villkoret var att den altneringslediga måste ha varit i arbete i 12 månader. Å andra sidan höjdes nivån på altneringsersättning vid samma tillfälle från 60 procent till den nuvarande nivån. Däremot har t.ex. den maximala längden för altneringsledigheten varit densamma ända sedan systemet med altneringsledighet infördes.

Enligt Folkpensionsanstaltens (FPA) statistik har antalet personer som fått altneringsersättning åren 2005—2012 varierat mellan 16 800 och 22 500. Orsakerna till att antalet varierat har inte utretts. Det kan dock antas att exempelvis under den ekonomiska lågkonjunkturen minskar användningen av altneringsledighet och under ekonomiskt bättre tider ökar återigen användningen av altneringsledighet. Under lågkonjunktur är företagen sannolikt inte lika villiga att ingå altneringsavtal, särskilt om företaget planerar att vidta åtgärder för minskning av arbetskraften. Å andra sidan kan arbetstagarnas oro över sina arbetsplatser och sin utkomst i

en ekonomiskt osäker situation minska intresset för altneringsledighet. När arbetslösheten ökar stiger dock antalet möjliga vikarier, vilket å sin sida kan underlätta ledighetsarrangemangen och bidra till uppnåendet av altneringsledighetens sysselsättningssyfte.

Kvinnor tar klart oftare ut altneringsledighet än män. Däremot finns det inga tillförlitliga uppgifter att tillgå om de altneringsledigas arbetshistoria. Altneringsledighet är vanligast inom den offentliga sektorn. Bland sektorerna finns de flesta altneringslediga inom hälso- och sjukvården, sekreterar- och andra kontorsyrken, undervisningen och socialsektorn. Enligt den arbetsförmedlingsstatistik som arbets- och näringsministeriet upprätthåller tog år 2012 i genomsnitt 1 011 personer ut altneringsledighet inom hälso- och sjukvården, 551 personer inom utbildningen, 525 personer inom sekreterar- och kontorsyrken och 306 personer inom socialsektorn.

Enligt arbetsförmedlingsstatistiken har majoriteten av vikarier för de altneringslediga varit arbetslösa i mindre än en vecka. Enligt 2012 års statistik var de största åldersgrupperna bland vikarierna 25—29-åringar och 30—34-åringar. Kvinnor är klart oftare vikarier för altneringslediga än män.

Altneringsledighetens längd fördelar sig ganska jämnt. Enligt arbetsförmedlingsstatistiken från år 2012 uppgick antalet personer som tog ut altneringsledighet i tre månader till cirka 3 100 personer, antalet personer som tog ut 3—6 månaders altneringsledighet till cirka 2 700 personer och antalet personer som tog ut längre än sex månaders altneringsledighet till cirka 2 000 personer (siffrorna anger årsmedeltalet). Altneringsledigheten tas oftast ut i en period, och periodens längd är i genomsnitt 105 vardagar.

Månadslönen för dem som tog altneringsledigt var i genomsnitt 3 107 euro i månaden. Månadslönen för de kvinnor som tog altneringsledigt var i genomsnitt 2 886 euro och månadslönen för de män som tog altneringsledigt i genomsnitt 3 607 euro.

1.2 Lagen om alterneringsledighet

Enligt 1 § i den gällande lagen om alterneringsledighet är syftet med lagen att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa med hjälp av kortvarig frånvaro från arbetet och samtidigt skapa bättre sysselsättningsförutsättningar för arbetslösa arbetssökande genom att erbjuda dem tidsbundna arbetserfarenheter. Alterneringsledigheten är en ledig period om 90—359 kalenderdagar som grundar sig på ett alterneringsavtal som den alterneringslediga har ingått med sin arbetsgivare. För den tid alterneringsledigheten varar befrias arbetstagaren från de uppgifter som hör till anställningen. Arbetsgivaren förbinder sig att för motsvarande tid anställa en i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) avsedd arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå.

Alterneringsledighet kan tas ut av en arbetstagare som är heltidsanställd och av en arbetstagare vars arbetstid är över 75 procent av arbetstiden inom branschen för en heltidsanställd. Lagen om alterneringsledighet tillämpas också på dem, som är anställda i tjänsteförhållande eller därmed jämförbar anställning hos staten, kommunerna och andra offentligrättsliga samfund. En som är företagare i huvudsyssla kan inte ta ut alterneringsledighet.

Enligt 4 § i lagen om alterneringsledighet är ett villkor för alterneringsledighet att den anställda innan alterneringsledigheten börjar har varit i arbete i minst tio år. Tiden i arbete beräknas på grundval av de inkomster som omfattas av de arbetspensionslagar som avses i 3 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006). En fjärdedel av arbetshistorian kan bestå av sådan tid som enligt lag kan jämföras med tid i arbete. Enligt 5 § är ett villkor för alterneringsledighet att den alterneringslediga omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst 13 månader utan avbrott, dock så att tidsperioden om 13 månader kan omfatta en oavlönad frånvaro om högst 30 kalenderdagar.

Ett villkor för en ny alterneringsledighet är att arbetstagaren arbetat i minst fem år efter

det att den förra alterneringsledigheten slutade.

Arbetstagaren har ingen subjektiv rätt till alterneringsledighet, utan det krävs en överenskommelse med arbetsgivaren. Den alterneringslediga och arbetsgivaren kommer överens om detaljerna i ledigheten i ett skriftligt alterneringsavtal som de ingår. Alterneringsavtalet och en utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten, ska lämnas till arbets- och näringsbyrån innan alterneringsledigheten börjar.

Alterneringsledigheten kan tas ut i en eller flera perioder enligt avtal. Enligt 7 § ska i alterneringsavtalet överenskommas om periodisering av alterneringsledigheten innan den börjar. Minimilängden på var och en av alterneringsperioderna är 90 kalenderdagar. En överenskommelse om förlängning av alterneringsledigheten ska ingås två månader innan avtalad alterneringsledighet upphör. Hela alterneringsledigheten ska hållas inom två år från det att den började, och dess sammanlagda längd får inte överstiga den maximala längden för alterneringsledigheten.

Arbetsgivaren förbinder sig i alterneringsavtalet att för motsvarande tid anställa en vikarie som är person som är arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån. Vikarien behöver inte anställas för samma uppgifter som den alterneringslediga skött. Som vikarie ska i första hand anställas en arbetslös person som inte har fyllt 25 år eller som har varit arbetslös arbetssökande i 12 månader utan avbrott eller en arbetslös som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen om denna bedöms ha tillräcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Bedömningen görs av arbetsgivaren och arbets- och näringsmyndigheten gemensamt. I andra hand ska som alterneringsvikarie anställas en arbetslös arbetssökande vars behov av arbete är störst och vars sysselsättningsförutsättningar kan bedömas öka genom vikariatet.

Arbetstagaren har rätt till alterneringsersättning för den tid som alterneringsledigheten varar om förutsättningarna för ersättning uppfylls. Alterneringsersättningen är 70 procent av den arbetslöshetsdagpenning som den alterneringslediga skulle få om han eller hon var arbetslös. Om arbetstagaren har en arbetshistoria på minst 25 år, är alterneringsers-

sättningen 80 procent av arbetslöshetsdagpenningen.

Efter alterneringsledighetens slut har den alterneringslediga rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren erbjuda den alterneringslediga ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet eller något annat arbete som överensstämmer med avtalet. Den alterneringslediga har inte något särskilt uppsägningsskydd, utan den alterneringslediga får sägas upp om de uppsägningsgrunder som anges i lag uppfylls.

1.3 Kostnaderna för alterneringsledigheten

Systemet med alterneringsledighet finansieras genom arbetslöshetsförsäkringen. Alterneringsersättningen finansieras i relation till den motsvarande arbetslöshetsdagpenningen. Staten ersätter arbetslöshetskassan med ett belopp som motsvarar grunddagpenningen för varje inkomstrelaterad dagpenning. Grunddagpenningen å sin sida finansieras av statens medel samt av intäkterna av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Arbetslöshetskassans andel av alterneringsersättningen är 5,5 procent, den resterande delen finansieras genom Arbetslöshetsförsäkringsfonden.

År 2012 betalade arbetslöshetskassorna ut cirka 120,1 miljon euro i alterneringsersättningar, vilket är över 30 procent mer än året innan. Inom grundskyddssystemet betalades cirka 0,35 miljoner euro ut i alterneringsersättning år 2012. Motsvarande ersättningsbelopp år 2011 var 91,8 miljoner euro och 0,35 miljoner euro. År 2012 var den genomsnittliga dagliga ersättningen inom systemet för förtjänstskydd 55,76 euro och inom systemet för grundskydd 22,55 euro.

Sedan år 2005 har man inom systemet för arbetspension kompenserat oavlönad frånvaro. Från och med 2010 utgörs den pensionsgrundande delen av 55 procent av den inkomst som alterneringsersättningen grundar sig på. De pensionskostnader som förorsakades av systemet med alterneringsledighet uppgick år 2012 till 31,2 miljoner euro.

Bruttoutgifterna för alterneringsersättningar uppgick således totalt till cirka 151,7 miljoner euro år 2012.

Det är svårt att exakt uppskatta nettokostnaderna för systemet med alterneringsledighet. När nettokostnaderna beräknas ska hänsyn tas till de besparingar som åstadkoms genom vikariernas arbetslöshetsersättningar i det fall att vikarien inte skulle lyckas hitta annat arbete i stället för vikariatet för alterneringsledighet. Å andra sidan bör man vid beräkningen beakta bl.a. att staten får in större skatteinkomster av förvärvsinkomster än av alterneringsersättningar.

2 Målsättning och de viktigaste förslagen

Det föreslås att lagen om alterneringsledighet ändras till de delar som handlar om arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet, ändring av tidpunkterna för alterneringsledighetsperioder, alterneringsavtalet och utbetalning av alterneringsersättning samt vikarien för den alterneringslediga. I lagen föreslås dessutom en bestämmelse om en övre åldersgräns för den som tar ut alterneringsledighet.

Propositionen hänför sig till regeringen Kattainens strukturpolitiska program för att stärka förutsättningarna för ekonomisk tillväxt och åtgärda hållbarhetsunderskottet i den offentliga ekonomin av den 29 augusti 2013. Enligt det strukturpolitiska programmet ska en reform av systemet för alterneringsledighet beredas så, att användningen av systemet begränsas bl.a. genom striktare villkor för att få alterneringsledighet. Genom denna proposition verkställs det strukturpolitiska programmet föresatser och åtgärder som gäller alterneringsledighet.

Genom propositionen ska dessutom de personer som är försäkrade i någon annan av Europeiska unionens medlemsstater, i en stat som tillhör Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller i Schweiz bringas i en jämlik ställning med dem som arbetar i Finland vid beräkning av längden på den arbetshistoria som utgör villkoret för alterneringsledighet.

De bestämmelser som innehåller hänvisningar till arbetskraftsbyrån ska ändras så att

hänvisningen syftar på arbets- och näringsbyrån. Därför föreslås en ändring av 3 § 1 punkten, 9 § 3 mom. 11 § 2 punkten och 18 §. Det är fråga om tekniska ändringar.

3 Propositionens konsekvenser

3.1 Ekonomiska konsekvenser och konsekvenser för sysselsättningen

Beräkningarna av propositionens ekonomiska konsekvenser och konsekvenser i fråga om sysselsättningen är riktgivande. Det finns ingen exakt statistik över alterneringsledigheter när det gäller t.ex. de alterneringsledigas arbetshistoria, antalet personer som tar ut alterneringsledighet på nytt eller vikarierna för de alterneringslediga. Som grund för beräkningarna användes FPA:s statistik över utbetalning av alterneringsersättningar samt arbetsförmedlingsstatistiken, som innehåller information om bl.a. dem som tagit ut alterneringsledighet och vikarierna för de alterneringslediga.

Antalet personer som erhöll alterneringsersättning uppgick år 2012 till cirka 20 000 (FPA, 2012). Enligt arbetsförmedlingsstatistiken tog cirka 16 000 personer ut alterneringsledighet år 2012 och ledigheten varade i genomsnitt cirka 28 veckor.

Kalkylerna över propositionens ekonomiska konsekvenser baserar sig långt på åldersfördelningen bland de alterneringslediga. Konsekvenserna kommer att skilja sig när det gäller utbildningsnivåer vilka dock inte har kunnat fastställas exakt vid beräkningarna.

Ålderfördelningen bland dem som fått alterneringsersättning är följande: personer under 30 år 0,1 %, personer i åldern 30—39 år 12 %, personer i åldern 40—49 år 30 %, personer i åldern 50—59 år 51 % och personer över 60 år 6 % (FPA, 2012). När det gäller användningen av alterneringsledighet är de äldre åldersklasserna i majoritet. Dessutom har största delen av dem som tagit ut alterneringsledighet en gång möjlighet att på nytt ta ut alterneringsledighet under sin yrkeskarriär.

De aktuella förslagen till ändringar förväntas minska användningen av alterneringsledighet särskilt bland dem som inte fyllt 40 år och å andra sidan bland dem som fyllt 60 år.

När det gäller personer som inte fyllt 40 år kan antalet sysselsatta på årsnivå öka med cirka 550 årsverken. Uppskattningen baserar sig på antagandet att vikarierna hittar annat arbete. Enligt statistiken har största delen av vikarierna varit arbetslösa endast en kort tid innan alterneringsledigheten börjar. Dessutom antas det att det i övrigt inte sker några ändringar i användningen av alterneringsledighet. De föreslagna bestämmelserna om en övre åldersgräns skulle hindra personer som fyllt 60 år från att ta ut alterneringsledighet. Antalet sysselsatta kunde på årsnivå öka med 650 årsverken. Åtgärdernas konsekvenser i fråga om personer i åldern 40—60 år har inte kunnat bedömas exakt. Enligt en grov uppskattning kan åtgärderna öka sysselsättningen på årsnivå med cirka 1 200 årsverken.

Ändringen av villkoren för vikarien för den alterneringslediga minskar å sin sida sannolikt användningen av alterneringsledighet inom de sektorer där det finns få långtidsarbetslösa. Sådana sektorer är t.ex. undervisningen samt social- och hälsovårdssektorn. Möjligheten att som vikarie anställa en nyutexaminerad som inte fyllt 30 år eller en arbetslös arbetssökande som är under 25 år eller en arbetslös arbetssökande som är över 55 år minskar dock effekten av det villkor om 90 dagars arbetslöshet som satts upp i fråga om arbetslöshetens längd. Enligt en grov uppskattning kan en ändring av villkoren för vikarie öka sysselsättningen med cirka 600 årsverken.

Totalt skulle de föreslagna ändringarna av förutsättningarna för alterneringsledighet öka sysselsättningen med minst 1 800 årsverken.

Propositionens ekonomiska konsekvenser har bedömts utgående från 2012 års statistik. Om användningen av alterneringsledighet minskade med 1 800 årsverken, skulle kostnaderna för alterneringsersättning minska cirka 20 procent. Detta skulle innebära 10—12 miljoner euro i budgetbesparingar och en totalbesparing på 22—26 miljoner euro.

3.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

Myndigheternas uppgifter i systemet med alterneringsledighet har fördelats så att arbets- och näringsbyrån lämnar ett för Folk-

pensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande om de förutsättningar för altneringsersättning som särskilt anges i lag, och Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan svarar för utbetalningen av altneringsersättning. Verkställandet av systemet med altneringsledighet å sin sida leds, styrs och utvecklas av arbets- och näringsministeriet.

Propositionen har små inverkningar på arbets- och näringsbyråernas samt arbetslöshetskassornas och Folkpensionsanstaltens uppgifter.

Som en del av det arbetskraftspolitiska utlåtandet ska arbets- och näringsbyrån enligt lagförslaget utreda huruvida villkoret angående den övre åldersgränsen enligt 5 a § uppfylls i fråga om den altneringslediga. Utredningen av detta ökar dock inte arbets- och näringsbyråns arbetsbörda, eftersom den altneringslediga uppger sitt födelseår i altneringsavtalet. Det går också lätt att räkna ut den övre åldersgränsen.

Förslaget om ändring av tidpunkten för altneringsledighetsperioderna ökar inte heller arbets- och näringsbyråernas arbetsbörda. Det har tvärtom uppskattats att en precisering av lagen till denna del kan minska arbets- och näringsbyråernas rådgivningsarbete eftersom arbets- och näringsbyrån ofta får frågor om periodisering av altneringsledigheten och flyttning av tidpunkten för ledighetsperioderna.

De förslag som gäller vikarien för den altneringslediga ökar arbets- och näringsbyråernas arbetsbörda i någon mån. Enligt den gällande lagen ska arbets- och näringsbyrån lämna ett för Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande utlåtande om bl.a. de villkor enligt 9 § 2 och 3 punkten som gäller vikarien. Skaffandet av de utredningar som behövs för utlåtandet har i praktiken inte ansetts vara arbetskrävande.

Enligt förslaget ska arbets- och näringsbyrån lämna ett utlåtande också om huruvida det villkor om 90 dagars minimiarbetslöshet som satts upp för vikarien uppfylls, och å andra sidan om det är fråga om en situation enligt det föreslagna 9 § 2 mom. som innebär att man kan göra avvikelse från villkoret angående arbetslöshetens längd. Längden på vikariens arbetslöshet kan utredas genom sy-

stemet URA som används vid arbets- och näringsbyråer. Utredningen av vikariens ålder förutsätter inte heller införande av nya system. Utredningen av avlagd yrkeshögskole- eller högskoleexamen ska lämnas till arbets- och näringsbyrån av den som ska anställas som vikarie.

Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan ska på basis av den altneringsledigas ansökan bedöma i vilken mån arbete utomlands kan jämföras med tiden i arbete enligt 4 § 3 mom. Det uppskattas att det årligen kommer att inlämnas endast några få ansökningar som handlar om detta. Således ökar förslaget inte i någon betydande grad Folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetskassorna uppgifter.

3.3 Konsekvenser för den altneringslediga

Altneringsledigheten har ansetts främja orken i arbetet och längden på arbetskarriärer. Å andra sidan finns det inte några objektiva bevis på att de altneringsledigheter som tagits ut skulle ha lett till att personerna i fråga stannat längre i arbetslivet. Trots de positiva effekter och föreställningar om att altneringsledigheten ökar välbefinnandet och orken i arbetet som i den offentliga debatten förknippats med altneringsledighet, har altneringsledigheten enligt en undersökning om altneringsledighetens effekter på sysselsättningen, som gjorts 2009 (Junka ym. Vuorotteluvapaaajärjestelmän työllisyysvaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu- ja. Työ ja yrittäjäys 36/2009) inte ökat sysselsättningen av de altneringslediga efter ledigheten. Föremålet för undersökningen utgjordes av personer som tagit ut altneringsledighet åren 1996—2003 samt en kontrollgrupp som valts ut på det sätt som närmare fastställts vid undersökningen. Enligt undersökningen var sysselsättningsgraden ännu åtta år efter altneringsledigheten lägre bland dem som varit altneringslediga än bland personer i kontrollgruppen. Således har systemet med altneringsledighet enligt den nämnda utredningen inte uppfyllt alla de mål som satts upp för ledigheten.

Genom propositionen skärps villkoren för altneringsledighet. Användningen av altn-

neringsledighet kommer således att minska i framtiden jämfört med nuläget. Cirka 70 procent av dem som tar ut altemneringsledighet är kvinnor, och altemneringsledighet används mest i kvinnodominerade branscher, såsom hälso- och sjukvården, undervisningen, sekreterar- och kontorsyrken samt socialsektorn. En skärpning av villkoren för altemneringsledighet minskar således användningen av detta system som är särskilt populärt bland kvinnor.

Villkoren för altemneringsledighet är desamma inom alla branscher. Det är dock möjligt att användningen av altemneringsledighet kommer att minska mer inom vissa branscher än inom andra. Konsekvenserna beror framför allt på huruvida det inom branschen finns sådana arbetslösa arbetssökande som uppfyller villkoren för altemneringsvikarie. Enligt uppskattning kommer användningen av altemneringsledighet att minska t.ex. inom hälso- och sjukvården samt undervisningen, om villkoren för vikarierna kommer att skärpas.

Enligt förslaget ska vid bedömningen av huruvida villkoret om 90 kalenderdagens arbetslöshet uppfylls beaktas de föregående 14 månaderna. Dessutom kan, oberoende av villkoret om arbetslöshetens längd, som vikarie för den altemneringslediga anställas en nyutexaminerad person som inte fyllt 30 år, en arbetslös arbetssökande som är under 25 år eller en arbetslös arbetssökande som över 55 år. Enligt bedömning kommer de ovan nämnda bestämmelserna att möjliggöra en flexibel användning av altemneringsledigheten också inom sådana branscher där arbetslösheten i regel är mer kortvarig eller infaller under vissa årstider.

3.4 Konsekvenser för arbetsgivare

För att altemneringsledighet ska kunna tas ut förutsätts att ett altemneringsavtal ingåtts mellan den altemneringslediga och arbetsgivaren. Altemneringsledighet är nästan lika vanligt inom kommunsektorn som inom den privata företagssektorn. År 2012 var antalet personer som tog ut altemneringsledighet inom kommunsektorn i genomsnitt 3 600 personer och inom företagssektorn i genomsnitt 3 000 personer.

Propositionen medför inga merkostnader för arbetsgivarna. Dessutom har det uppskattats att när användningen av altemneringsledighet minskar, minskar också arbetsgivarna behov av vikariatsarrangemang.

3.5 Konsekvenser för vikarierna

Situationen för vikarierna för de altemneringslediga har utretts i en undersökning som gjordes 2005 (Nätti ym.: Vuorotellen virkeäksi. Vuorotteluvapaan seurantatutkimus. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Helsinki 2005). Enligt undersökningen hade 62 procent av vikarierna varit arbetslösa vid flera tillfällen under de senaste fem åren. Nästan hälften av vikarierna hade aldrig haft ett fast anställningsförhållande.

Enligt en undersökning som gjorts 2009 har systemet med altemneringsledighet positiva effekter när det gäller sysselsättningen av vikarierna. Föremålet för undersökningen utgjordes av personer som åren 1996—2003 varit vikarier för altemneringslediga samt en kontrollgrupp som valts ut på det sätt som närmare fastställts vid undersökningen. Enligt undersökningen var sysselsättningsgraden hos altemneringsvikarierna tio procentenheter högre jämfört med personer i kontrollgruppen ännu åtta år efter vikariatet. I undersökningen begränsades analysen till personer som hade varit arbetslösa i minst två veckor före tidpunkten för urvalet.

Genom propositionen skärps de villkor som uppställs för altemneringsvikarien. Målet är att sysselsättningsmöjligheterna för dem som varit arbetslösa en längre tid skulle förbättras genom systemet med altemneringsledighet. Å andra sidan uppmuntrar den föreslagna möjligheten att avvika från villkoret om 90 kalenderdagens arbetslöshet arbetsgivare att som vikarier anställa nyutexaminerade unga personer samt arbetslösa arbetssökande som är under 25 år eller över 55 år.

Nästan 70 procent av dem som är vikarier för altemneringslediga är kvinnor, och vikarierna är oftast i åldern 25—34 år. Således kan de villkor som enligt förslaget ska uppställas för vikarien minska unga kvinnors möjligheter att sysselsätta sig genom att vara vikarier för altemneringslediga.

3.6 Uppföljning av propositionens konsekvenser

En utvärdering av hur propositionens mål har nåtts ska göras två år efter det att lagen trätt i ikraft. Vid utvärderingen beaktas också målen med systemet för alterneringsledighet. Utvärderingen utförs på trepartsbasis.

4 Beredningen av propositionen

Lagförslaget har beretts i arbets- och näringsministeriets arbetsgrupp i vilken utöver arbets- och näringsministeriets företrädare gick dessutom företrädare för social- och hälsovårdsministeriet, finansministeriet, Finlands Fackförbunds Centralorganisation r.f. (FFC), Tjänstemannacentralorganisationen rf (FTFC), Akava ry, Finlands Näringsliv EK, Statens arbetsmarknadsverk, KT Kommunarbetsgivarna, kyrkans arbetsmarknadsverk, Företagarna i Finland rf, Nylands arbets- och näringsbyrå samt Arbetslöshetskassornas Samorganisation rf TYJ ry.

I regeringen Katainens strukturpolitiska program för att stärka förutsättningarna för ekonomisk tillväxt och åtgärda hållbarhetsunderskottet i den offentliga ekonomin av den 29 augusti 2013 konstateras att en reform av systemet för alterneringsledighet bereds så, att användningen av systemet begränsas bl.a. genom striktare villkor för att få alterneringsledighet.

En arbetsgrupp på trepartsbasis lade fram ett förslag till en reform av systemet med alterneringsledighet för regeringen i november

2013. Arbetsgruppen föreslog ändringar i lagen om alterneringsledighet bl.a. när det gäller arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet, arbete som utförts i något annat EU- eller EES-land, alterneringsledighetens längd, ändring av tidpunkten för de ledighetsperioder som överenskommits i alterneringsavtalet och om hur utbetalningen av alterneringsersättning påverkas av att anställningsförhållandet upphör. Arbetsgruppen föreslog dessutom bestämmelser om en övre åldersgräns för den alterneringslediga.

I regeringens beslut av den 29 november 2013 om genomförande av det strukturpolitiska programmet konstateras att den reform som gäller alterneringsledighet genomförs som en trepartsproposition utgående från regeringens riktlinjer. I synnerhet granskas skärpta villkor för vikariat.

Den arbetsgrupp på trepartsbasis som enligt föresatsen i programmet berett en reform av lagen om alterneringsledighet föreslog ändring av lagen på basis av sitt tidigare förslag, dock så att villkoret för alterneringsledighet skulle vara en arbetshistoria på 16 år och att ett villkor om 90 dagars arbetslöshet skulle uppställas för den som är vikarie för den alterneringslediga. Det skulle dock vara möjligt att i vissa situationer, som anges i lagen, avvika från det ovan nämnda villkoret om 90 dagars arbetslöshet, t.ex. om den som anställs för vikarie är en ung person som nyss avlagt yrkeshögskole- eller högskoleexamen, en arbetslös person som är under 25 år eller över 55 år.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

4 §. Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet. Det föreslås att 1 mom. ändras. Det föreslås att villkoret för alterneringsledigheten börjar har hunnit skaffa en arbetshistoria på minst 16 år. Tiden i arbete ska också fortsättningsvis beräknas på grundval av de inkomster som omfattas av de arbetspensionslagar som avses i 3 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006). Genom ändringen begränsas användningen av alterneringsledighet.

4 a §. Beaktande av arbete utomlands. I lagen föreslås en ny paragraf om att tiden för arbete utomlands ska räknas med i arbetshistorian.

I den arbetshistoria som utgör villkoret för alterneringsledighet ska medräknas också den tid i arbete, eller tid som kan jämföras med tid i arbete, under vilken personen i fråga varit försäkrad i en medlemsstat inom Europeiska unionen, i en stat som tillhör Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller i Schweiz. På basis av avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet ska utöver tiden i arbete i Europeiska unionens medlemsstater också tiden i arbete eller sådan tid som kan jämföras med tid i arbete i Norge, Island eller Liechtenstein beaktas när tiden i arbete beräknas.

Bevisbördan i fråga om tid i arbete eller därmed jämförbar tid utomlands vilar således på den alterneringslediga. För utredning av tiden i arbete och den tid som kan jämföras med tid i arbete kunde man i tillämpliga delar t.ex. inom ramen för samordningen av de sociala trygghetssystemen i Europeiska unionen utnyttja sådana blanketter som godkänts av Europeiska kommissionen.

Vid beräkning av arbetshistorians längd kunde man också godkänna annan utredning såsom arbetsintyg eller intyg som utfärdats av myndigheter. En persons utredning om löneinkomster kan exempelvis godkännas vid beräkningen av tid i arbete på samma sätt som i Finland, om lönebeloppet i förhållande

till den generella lönenivån motsvarar det som förutsätts bli intjänat när arbete som utförs i Finland beaktas vid beräkningen om arbetsvillkoret uppfylls.

Den alterneringslediga ska likaså lämna en utredning om sådan tid utomlands som kan jämföras med tid i arbete. Det kan vara fråga om t.ex. en utredning om moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning som betalats utomlands eller en utländsk arbetsgivares utredning om vårdledighetstid som baserar sig på lag eller ett arbets- eller tjänstekollektivavtal som gäller i landet i fråga. På motsvarande sätt kunde såsom en utredning om tid som kan jämföras med tid i arbete godkännas t.ex. ett intyg över fullgjord beväringss- eller civiltjänst utomlands.

På basis av inlämnade utredningar ska Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan som utbetalare av alterneringsledighetsersättning bedöma i hur stor utsträckning tiden utomlands kan betraktas som sådan tid som kan jämföras med tid i arbete enligt 4 § 3 mom.

5 a §. Övre åldersgräns för den alterneringslediga. Till lagen föreslås bli fogad en paragraf med bestämmelser om en övre åldersgräns för den alterneringslediga.

Vissa alterneringslediga lämnar arbetslivet tidigare på det sätt att de tar ut alterneringsledighet omedelbart före ålderspensionens början. Eftersom ett av syftena med alterneringsledighet enligt lagens 1 § är att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa, strider en alterneringsledighet som tas ut omedelbart före ålderspensionens början med lagens syfte.

Med hänsyn tagen dessutom till målen att förlänga tiden i arbetslivet föreslås lagen bli ändrad så att det sätts upp en övre åldersgräns för den alterneringslediga, vilket innebär att när åldersgränsen nås ska personen i fråga inte längre kunna ta ut alterneringsledighet. Åldersgränsen ska beräknas på basis av den nedre gränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare. Enligt förslaget en anställd får inte påbörja en alterneringsledighet efter utgången av den kalen-

dermånad under vilken han eller hon uppnår en ålder som motsvarar den nedre åldersgränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare, minskad med tre år.

Den övre åldersgränsen ska vara densamma för alla oavsett vilket pensionssystem som personen i fråga omfattas av. Således ska samma åldersgräns tillämpas på arbetstagare inom såväl den privata sektorn som den offentliga sektorn. Beräknad enligt den gällande lagen om pension för arbetstagare är den övre åldersgränsen för dem som tar ut alterneringsledighet 60 år (den nedre gränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare, dvs. 63 år, minskad med tre år).

På arbetsmarknaden finns det fortfarande sådana som kan gå i ålderspension enligt det s.k. yrkesbaserade pensionssystemet eller ett tilläggspensionssystem redan innan de når den nedre åldersgränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare. Pensionsåldern för sådana personer är således lägre än den nedre åldersgränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare. Då den föreslagna övre åldersgränsen för den alterneringslediga ska beräknas på basis av lagen om pension för arbetstagare, skulle en person vars pensionsålder t.ex. på basis av ett yrkesbaserat pensionssystem eller ett tilläggspensionssystem är lägre än den nedre gränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare kunna gå i ålderspension direkt efter alterneringsledigheten.

Den övre åldersgränsen ska tillämpas på både sammanhängande alterneringsledighet och periodiserad alterneringsledighet. I fråga om en periodiserad alterneringsledighet ska den första perioden inledas på samma sätt som i fråga om en sammanhängande alterneringsledighet. Vid periodiserad alterneringsledighet skulle de senare ledighetsperioderna dock kunna tas ut trots att den övre åldersgränsen är nådd, dock så att hela alterneringsledigheten hålls inom två år från det att den började så som det föreskrivs i 7 §.

6 §. Alterneringsledighetens längd. Paragrafen föreslås bli ändrad så att alterneringsledigheten ska vara minst 100 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt högst 360 kalenderdagar.

I och med att minimitiden för alterneringsledighet förlängs från 90 kalenderdagar till 100 kalenderdagar förbättras alterneringsvikariens sysselsättningsmöjligheter när vikarien kan ges längre arbetserfarenhetsperioder utan avbrott. Dessutom kan förlängningen av alterneringsledighetens minimilängd till 100 kalenderdagar underlätta de vikariearrangemang på arbetsplatserna som förorsakas alterneringsledigheten.

Genom att alterneringsledighetens maximilängd höjs till ett jämnt tiotal, dvs. 360 kalenderdagar, förenklas lagen. Maximilängden för alterneringsledighet enligt den gällande lagen har baserat sig på sådan pensionslagstiftning som sedermera har ändrats.

7 §. Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet. Bestämmelserna i 1 mom. föreslås bli ändrade så att vid periodisering av alterneringsledigheten ska varje period omfatta minst 100 kalenderdagar. Minimilängden på en period motsvarar minimilängden på alterneringsledigheten enligt 6 §. Det ska således vara möjligt att ta ut alterneringsledigheten i högst tre perioder.

Enligt 2 mom., som handlar om förlängning av alterneringsledigheten, ska också fortsättningsvis en överenskommelse om förlängning av alterneringsledigheten ingås två månader innan avtalad alterneringsledighet upphör.

Till 3 mom. föreslås bestämmelsen om flyttning av tidpunkten för en alterneringsledighetsperiod.

Enligt den gällande lagen ska i alterneringsavtalet överenskommas om periodisering av alterneringsledigheten innan ledigheten börjar. Tidpunkten för de alterneringsledighetsperioder som överenskommit i alterneringsavtalet kan inte längre ändras efter det att den första alterneringsledighetsperioden har inletts. Detta är inte heller möjligt i en sådan situation där den alterneringslediga och arbetsgivaren är överens om ändring av tidpunkten.

Den gällande bestämmelsen har i konkreta situationer orsakat oklarheter kring tolkningen, t.ex. huruvida tidpunkten för alterneringsledighet kan ändras på grund av att den alterneringslediga blir sjuk eller på grund av sådana vägande skäl som har att göra med ar-

betsgivarens verksamhet. Bestämmelsen om periodisering av alterneringsledigheten har också ansetts vara icke flexibel. Det finns dock sådana fall där ändring av tidpunkten för alterneringsledighetsperiod skulle vara ändamålsenligt ur både arbetsgivarens och den alterneringsledigas synpunkt.

I syfte att införa större flexibilitet i användningen av alterneringsledighet föreslås lagen bli ändrad så att avtal om periodisering av alterneringsledigheten också fortsättningsvis ska ingås innan alterneringsledigheten börjar, men den alterneringslediga och arbetsgivaren ska kunna avtala om ändring av tidpunkten för en alterneringsledighetsperiod också efter det att ledigheten har börjat, dock innan ledighetsperioden i fråga börjar.

Det ska också vara möjligt att ändra den inbördes ordningen av alterneringsledighetsperioder av olika längd. Av bestämmelserna om alterneringsledighetens längd följer att alterneringsledigheten kan tas ut i högst tre perioder. Således kunde ändringen av periodernas ömsesidiga ordning efter det att alterneringsledigheten inletts i praktiken endast gälla den i ordningen andra och tredje perioden. Om alterneringsledigheten tas ut i tre perioder, ska avtal om ändring av den andra och den tredje periodens ordningsföljd ingås innan den andra perioden inleds.

Möjligheten att avtala om ändring av tidpunkten för en alterneringsledighetsperiod gäller endast vid periodiserad alterneringsledighet. Om det i alterneringsavtalet avtalats om att alterneringsledigheten tas ut i en period utan avbrott, kan den alterneringslediga och arbetsgivaren inte efter det att alterneringsledigheten inletts komma överens om periodisering av alterneringsledigheten. Bestämmelser om förtida avslutande av alterneringsledigheten och tillfällig återgång till arbetet finns i 10 §.

Någon orsaksgrund ska inte föreskrivas för ändring av en period, utan ändring av tidpunkten för en alterneringsledighetsperiod baseras på ett avtal mellan den alterneringslediga och dennes arbetsgivare. Det ska inte vara möjligt att ensidigt ändra tidpunkten för en alterneringsledighet. Om den alterneringslediga och arbetsgivaren inte kommer överens om tidpunkten, ska alterneringsledig-

hetsperioderna tas ut i enlighet med det ursprungliga avtalet.

Ett avtal mellan den alterneringslediga och arbetsgivaren om ändring av tidpunkten för en alterneringsledighetsperiod ska lämnas till arbets- och näringsbyrån innan ledighetsperioden i fråga ska börja. Vidare ska en utredning om att en vikarie har anställts för den alterneringslediga för alterneringsperioden lämnas till arbets- och näringsbyrån. Arbets- och näringsbyrån ska undersöka huruvida rätten till ersättning uppkommer efter att tidpunkten ändrats och ska lämna ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om ändring av tidpunkten för ledigheten på det sätt som föreskrivs i 17 §.

Det gällande 3 mom. som sådant ska bli det nya 4 mom. Också när det är fråga om ändring av tidpunkten för en alterneringsledighetsperiod ska således hela alterneringsledigheten dock hållas inom två år från det att den började, och dess sammantagna längd får inte överstiga den maximala längden för alterneringsledigheten.

8 §. Alterneringsavtal. Enligt den gällande lagen ska alterneringsavtal, arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie anställts för den alterneringslediga lämnas till arbets- och näringsbyrån innan alterneringsledigheten börjar. I rättspraxisen (se t.ex. arbetslöshetsnämnden 7.2.2007, 5677/6/V och arbetslöshetsnämnden 14.3.2007, 6346/6/V) har det ansetts att arbets- och näringsbyrån kan lämna ett arbetskraftspolitiskt utlåtande enligt 17 § till den som ska ta ut alterneringsledighet tidigast från och med den tidpunkt då de ovan nämnda handlingarna har inlämnats till arbets- och näringsbyrån. Också rätten till alterneringserättning börjar först vid den tidpunkt då handlingarna inlämnats till arbets- och näringsbyrån.

Med beaktande av att den alterneringslediga i allmänhet inte har rätt att i sin besittning få arbetsavtalet för vikarien och tidpunkten för lämnande av ett arbetskraftspolitiskt utlåtande således inte kan påverkas av den alterneringslediga, föreslås paragrafen bli ändrad till den del som handlar om lämnande av arbetsavtal eller annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts till arbets- och näringsbyrån.

Enligt förslaget ska alterneringsavtalet lämnas till arbets- och näringsbyrån alltid innan alterneringsledigheten börjar. Däremot ska arbetsavtalet för vikarien eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten lämnas till arbets- och näringsbyrån innan alterneringsledigheten börjar eller utan dröjsmål efter det att alterneringsledigheten har börjat. Det anses att arbetsavtalet eller någon annan tillförlitlig utredning om att vikarie anställts har lämnats in utan dröjsmål om det har gått cirka en vecka sedan alterneringsledigheten påbörjades.

Bestämmelser om rätten till alterneringssättning finns i 13 §.

9 §. Vikarier. I den gällande lagen föreskrivs att som vikarie ska anställas sådan arbetslös arbetssökande som avses i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, men som dock inte anses vara en studerande på heltid enligt 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Företräde ska ges sådana arbetslösa arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå som inte har fyllt 25 år eller som har varit arbetslösa arbetssökande i 12 månader utan avbrott eller som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen och som bedöms ha tillräcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Bedömningen ska göras gemensamt av arbets- och näringsmyndigheten och arbetsgivaren.

Enligt statistiken har över hälften av vikarierna för de alterneringslediga varit arbetslösa en kortare period än två veckor och över 80 procent i högst tre månader. Trots bestämmelsen om företräde vid anställning av vikarier har som vikarie i praktiken inte anställts långtidsarbetslösa.

För att systemet med alterneringsledighet ska förbättra sysselsättningsmöjligheterna för dem som varit arbetslösa en längre tid föreslås att villkoren för alterneringsvikarier ändras. Enligt förslaget ska den gällande bestämmelsen om företräde slopas och det villkor som gäller vikariens arbetslöshetstid ska skärpas. Dessutom föreslås möjlighet att i tre fall göra undantag från villkoret om arbetslöshetens längd.

Enligt det föreslagna 1 mom. kan som vikarie för den alterneringslediga anställas en sådan arbetslös arbetssökande vid en arbets-

och näringsbyrå som varit arbetslös arbetssökande enligt 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa i sammanlagt minst 90 kalenderdagar antingen utan avbrott eller periodvis under de 14 månader som föregått alterneringsledigheten.

I arbetslöshetstidens längd räknas alla de kalenderdagar under de 14 månader som föregår alterneringsledighetens början under vilka personen varit registrerad som arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrå. När arbetslöshetstidens längd beräknas beaktas således både enstaka arbetslöshetsdagar och längre perioder av arbetslöshet under de 14 månader som föregår alterneringsledighetens början. Som vikarie kunde då väljas en person vars arbetslöshet varat i minst 90 kalenderdagar under de 14 månader som föregår alterneringsledighetens början.

Utöver det villkor som gäller arbetslöshetstidens minimilängd ska dessutom den som anställs som vikarie vara arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå omedelbart före alterneringsledighetens början.

I lagen ska inte längre finnas bestämmelser om företrädesordning vid anställning av vikarier, om det finns flera möjliga vikarier. Beslutet om anställning av vikarie ska i sista hand fattas av arbetsgivaren med beaktande av de villkor som föreskrivits för vikarien.

Med hänsyn tagen till bl.a. sysselsättningsläget inom olika sektorer föreslås ett nytt 2 mom. som innehåller bestämmelser om sådana undantag då villkoret om 90 kalenderdagar arbetslöshet inte tillämpas.

Oberoende av villkoret om 90 kalenderdagar arbetslöshet ska som vikarie för det första kunna anställas en arbetslös arbetssökande som inte fyllt 30 år, om högst ett år har förflutit sedan denne avlagt yrkes- eller högskoleexamen. Syftet med bestämmelsen, liksom också med den gällande lagen, är att främja sysselsättningen av unga personer som nyligen avslutat sina studier. Den som anställs som vikarie ska lämna en utredning om avlagd yrkeshögskole- eller högskoleexamen till arbets- och näringsbyrån.

Villkoret om 90 kalenderdagar arbetslöshet ska inte heller tillämpas i det fall att som vikarie anställs en arbetslös arbetssökande som antingen är under 25 år eller över 55 år. Enligt undersökningarna har å enda sidan

unga personer som saknar utbildning och å andra sidan personer som är över 55 år svårt att bli sysselsatta. Med förslaget främjas å ena sidan de ungas ställning på arbetsmarknaden och å andra sidan äldre människors möjlighet till ny sysselsättning, bl.a. i sådana fall där en person blivit arbetslös när företaget minskat arbetskraft av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker.

Också i nämnda undantagsfall ska den som väljs som vikarie vara arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå omedelbart före alterneringsledighetens början.

De gällande 2 och 3 mom. blir 3 och 4 mom.

Enligt 17 § ska arbets- och näringsbyrån lämna ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om bl.a. de förutsättningar för alterneringsersättning som avses i 9 § 2 och 3 mom. I fortsättningen ska arbets- och näringsbyrån utöver de ovan nämnda detaljerna också granska huruvida villkoren för arbetslöshetens längd i fråga om vikarien enligt 9 § 1 mom. och villkoren för undantaget från dem enligt 9 § 2 mom. uppfylls.

13 §. Rätt till alterneringsersättning. Paragrafens 1 mom. blir oförändrad. Till paragrafen föreslås bli fogat ett nytt 2 mom. Momentet handlar om hur anställningen av vikarie inverkar på den alterneringsledigas rätt till alterneringsersättning.

Vid tolkning av lagen har det ibland uppstått situationer där ett arbetsavtal eller annan tillförlitlig utredning om anställning av vikarie har lämnats till arbets- och näringsbyrån först efter att alterneringsledigheten börjat trots att vikariens anställningsförhållande har börjat samtidigt som alterneringsledigheten. Ofta har orsaken till att arbetsavtalet eller annan tillförlitlig utredning om anställning av vikarie lämnats in så sent varit att arbetsgivaren fattat beslut om anställning av en vikarie först några dagar före alterneringsledighetens början.

Enligt den gällande lagen ska alterneringsersättning betalas tidigast från och med den tidpunkt då alterneringsavtalet och arbetsavtalet eller annan tillförlitlig utredning om anställning av vikarie har lämnats till arbets- och näringsbyrån. Således har utbetalningen av alterneringsersättning kunnat börja först

efter några dagar eller veckor efter det att alterneringsledigheten började.

Den alterneringslediga har inte heller i regel kunnat i sin besittning få vikariens arbetsavtal och den alterneringslediga har alltså inte kunnat inverka på den tidpunkt då alterneringsersättningen har börjat betalas ut. Därför föreslås lagen bli ändrad så att det faktum att arbetsavtalet eller någon annan tillförlitlig utredning om anställning av vikarie inte omedelbart efter alterneringsledighetens början har kunnat lämnas ska få förhindra utbetalning av alterneringsersättning. Alterneringsersättning betalas dock inte för sådan alterneringsledighetstid enligt alterneringsavtalet som det inte har anställts någon vikarie för.

Enligt 8 § ska alterneringsavtalet lämnas till arbets- och näringsministeriet innan alterneringsledigheten börjar och arbetsavtalet för vikarien eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten lämnas innan alterneringsledigheten börjar eller utan dröjsmål efter det att alterneringsledigheten har börjat. Arbets- och näringsbyrån ska i enlighet med den gällande 17 § lämna ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om att villkoren för alterneringsersättning uppfylls först efter det att byrån fått de behövliga handlingarna. Ett utlåtande om rätten till alterneringsledighet ska dock kunna lämnas retroaktivt, så att rätten till ersättning ska omfatta den tid för alterneringsledighet enligt alterneringsavtalet för vilken en vikarie har anställts.

Alterneringsersättning ska däremot inte betalas för den alterneringsledighetstid för vilken ingen vikarie har anställts.

Till nytt 3 mom. blir det gällande 2 mom. som handlar om alterneringslegiges rätt till alterneringsersättning i det fall att vikariens anställning upphör.

Till paragrafen föreslås dessutom ett nytt 4 mom. om rätten till alterneringsersättning i sådana fall där den alterneringsledigas anställningsförhållande upphör av orsaker som inte beror på den alterneringslediga innan den föreskrivna minimilängden för alterneringsledighet uppnåtts. Genom ändringen tryggas den alterneringsledigas ställning i sådana situationer där alterneringsledigheten inte genomförs på det sätt som avtalats i al-

terneringsavtalet av orsaker som inte beror på den alterneringslediga.

I 19 § i den gällande lagen finns bestämmelser om återkrav av alterneringsersättning. Paragrafen kan tillämpas bl.a. i sådana fall att anställningsförhållandet upphör innan alterneringsledighetens minimilängd har uppnåtts. Det är dock inte skäligt att alterneringsersättningen återkrävs av den alterneringslediga i sådana fall där den alterneringslediga inte själv har kunnat påverka upphörandet av anställningen. Av denna orsak föreslås rätten till alterneringsersättning bli preciserad.

Momentet ska tillämpas bl.a. när den alterneringsledigas anställning upphör på grund av arbetsgivarens konkurs eller på grund av uppsägning av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Också sådana fall där upphörandet av anställningsförhållande inte beror på den alterneringslediga kan komma i fråga.

Om anställningen för den alterneringslediga upphör av orsaker som inte beror på den alterneringslediga innan alterneringsledigheten varat i 100 kalenderdagar, ska alterneringsersättning betalas ut till och med det datum då anställningen upphör.

Om syftet med arrangemanget att anställningen upphör och alterneringsledighet tas ut hade varit att i samförstånd mellan arbetstagare och arbetsgivare överföra kostnader för minskning av arbetskraften för att bli täckta genom alterneringsersättning, ska återkrävande av alterneringsersättningen enligt 19 § i den gällande lagen kunna komma ifråga.

Genom förslaget ändras inte de bestämmelser som handlar om vilka verkningar upphörande av vikariens anställningsförhållande har på alterneringsledigheten. Således bestäms verkningarna av att vikariens anställning upphör på alterneringsledigheten enligt 11 § i den gällande lagen om alterneringsledighet.

17 §. Arbetskraftspolitiskt utlåtande. Paragrafens 1 mom. föreslås bli ändrat så att arbets- och näringsbyrån ska lämna ett för Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande om alla de villkor för alterneringsvikarien som föreskrivs i 9 §. Det föreslagna 9 § 1 mom. gäller kravet att vikariens arbetslöshet ska ha varat i minst 90 kalenderdagar, 2

mom. gäller sådana situationer i vilka avvikelse kan göras från kravet angående arbetslöshetens längd, 3 mom. gäller en begränsning att som vikarie inte kan anställas en studerande som studerar på heltid och 4 mom. gäller villkoren för vikariens arbetstid.

Dessutom föreslås att en hänvisning till 11 § ska strykas ur 1 mom. Den gällande lagens 11 § handlar om verkningar av att vikariens anställning upphör. Trots ordalydelsen i lagen lämnar inte arbets- och näringsbyrån något arbetskraftspolitiskt utlåtande i en situation som avses i 11 §.

Paragrafens 2 mom. föreslås inte ändrad. Momenten handlar om lag som tillämpas på det arbetskraftspolitiska utlåtandet.

2 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft den 1 september 2014.

Bestämmelsen om övre åldergräns i 5 a § ska inte tillämpas på personer som är födda före 1957. Således ska de alterneringslediga som är födda år 1957 eller senare vid lagens ikraftträdande uppfylla kriteriet angående övre åldergräns.

Det är möjligt att arbetstagare redan innan lagen träder i kraft har inlett alterneringsledigheten eller avtalat om att alterneringsledigheten börjar när lagen har trätt i kraft. Med tanke på ovan nämnda situationer föreslås att på de alterneringsledigheter som har inletts före lagens ikraftträdande tillämpas de gällande bestämmelserna också efter det att lagen trätt i kraft.

Om alterneringsavtal har ingåtts före den föreslagna lagens ikraftträdande och alterneringsledigheten enligt avtalet börjar senast den 31 december 2014, ska de nuvarande bestämmelserna tillämpas på alterneringsledigheten. De gällande bestämmelserna ska tillämpas också på sådana periodiserade alterneringsledigheter som har avtalats under de ovan nämnda perioderna. Således går det t.ex. inte att ändra tidpunkten för alterneringsledighetsperioderna i fråga om dessa alterneringsledigheter, eftersom de föreslagna bestämmelserna om ändring av tidpunkterna för perioderna inte tillämpas på alterneringsledigheterna i fråga.

Syftet med bestämmelsen om ikraftträdande är att trygga ställningen för dem som inlett alterneringsledigheten och som ingått avtal om alterneringsledighet innan lagen trätt i kraft och å andra sidan undvika en situation

där antalet alterneringsavtal ökar kraftigt strax före lagens ikraftträdande.

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

*Lagförslag***Lag****om ändring av lagen om alterneringsledighet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om alterneringsledighet (1305/2002) 3 § 1 punkten, 4 § 1 mom., 6—9, 11, 13, 17 och 18 §,

av dem 3 § 1 punkten samt 7 och 8 § sådana de lyder i lag 1127/2007, 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1254/2006, 9 § sådan den lyder i lagarna 1127/2007, 925/2012 och 1002/2012 samt 17 § sådan den lyder i lagarna 1127/2007 och 1054/2008, samt
fogas till lagen nya 4 a och 5 a § som följer:

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *alterneringsledighet* 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 arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedd arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå,

—————

4 §

Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den anställda innan alterneringsledigheten börjar har varit i arbete i minst 16 år. Om den anställda redan tidigare har fått alterneringsersättning, ska han eller hon ha varit i arbete i minst fem år efter det att den föregående alterneringsledigheten slutade. Tiden i arbete beräknas på grundval av de inkomster som omfattas av de arbetspensionslagar som avses i 3 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

—————

4 a §

Beaktande av arbete utomlands

Till arbetshistorian enligt 4 § räknas också sådan tid i arbete, eller tid som jämfställs med tid i arbete, under vilken personen i fråga varit försäkrad i någon av Europeiska unionens medlemsstater, i någon stat som tillhör Europeiska ekonomiska området eller i Schweiz, om personen lägger fram tillräcklig och tillförlitlig utredning om sitt arbete eller den tid som jämfställs med tid i arbete.

5 a §

Övre åldersgräns för den alterneringslediga

En anställd får inte påbörja en alterneringsledighet efter utgången av den kalendermånad under vilken han eller hon uppnår en ålder som motsvarar den nedre åldersgränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare, minskad med tre år.

6 §

Alterneringsledighetens längd

Alterneringsledigheten varar minst 100 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt högst 360 kalenderdagar.

7 §

Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet

I alterneringsavtalet ska överenskommas om periodisering av alterneringsledigheten innan den börjar. Vid periodisering av alterneringsledighet ska varje period omfatta minst 100 kalenderdagar.

En överenskommelse om förlängning av alterneringsledigheten ska ingås två månader innan avtalad alterneringsledighet upphör.

En alterneringsledighetsperiod får uppskjutas till en senare tidpunkt. Överenskommelse om den nya tidpunkten ska ingås innan alterneringsledighetsperioden i fråga börjar.

Hela alterneringsledigheten ska dock hållas inom två år från det att den började, och dess sammantagna längd får inte överstiga den maximala längden för alterneringsledigheten.

8 §

Alterneringsavtal

Arbetsgivaren ska med den alterneringslediga ingå ett skriftligt alterneringsavtal i vilket arbetsgivaren förbinder sig att anställa en vikarie. Alterneringsavtalet ska lämnas till arbets- och näringsbyrån innan alterneringsledigheten börjar. Dessutom ska ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten lämnas till arbets- och näringsbyrån innan alterneringsledigheten börjar eller utan dröjsmål efter det att alterneringsledigheten har börjat. En motsvarande nödvändig utredning ska lämnas till arbets- och näringsbyrån då alterneringsledigheten periodiseras eller förlängs på det sätt som avses i 7 § 1 och 2 mom.

9 §

Vikarier

Som vikarie ska anställas en sådan arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå som varit arbetslös arbetssökande i sammanlagt minst 90 kalenderdagar antingen

utan avbrott eller periodvis under de 14 månader som föregått alterneringsledigheten. Den som anställs som vikarie ska vara arbetslös arbetssökande omedelbart före alterneringsledighetens början.

Oberoende av 1 mom. kan som vikarie anställas en arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå, om arbetssökanden inte fyllt 30 år och högst ett år har förflutit sedan denne avlagt yrkes- eller högskoleexamen, eller en arbetslös arbetssökande som antingen är under 25 år eller över 55 år när alterneringsledigheten börjar.

Som vikarie kan inte anställas en person som anses vara en studerande på heltid enligt 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetstiden för vikarien ska vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga. Om någon som är deltidsanställd hos arbetsgivaren såsom arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå söker heltidsarbete och anställs han eller hon för det arbete som blivit ledigt på grund av alterneringsledigheten, kan alterneringsledigheten utan hinder av 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ordnas så att en arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån anställs för det arbete som på detta sätt blir ledigt. Ökningen av den sammantagna arbetstiden för dessa anställda ska då vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga.

11 §

Verkningar av att vikariens anställning upphör

Om vikariens anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten, ska anställningens upphörande inte anses stå i strid med alterneringsavtalet 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) arbets- och näringsbyrån inte kan anvisa någon som är lämplig som vikarie i stället för den tidigare.

13 §

Rätt till alterneringsersättning

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

Alterneringsersättning betalas inte för sådan alterneringsledighetstid enligt alterneringsavtalet som det inte har anställts någon vikarie för.

Rätten till alterneringsersättning kvarstår dock enligt avtalet i det fall att vikariens anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten.

Om den alterneringslediges anställning upphör av orsaker som inte beror på honom eller henne innan alterneringsledigheten varat i 100 kalenderdagar, har han eller hon rätt till alterneringsersättning till och med det datum då anställningen upphör.

17 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbets- och näringsbyrån lämnar ett för Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande utlåtande om de förutsättningar för alterneringsersättning som avses i 5—9 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de för-

utsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom.

Om inte annat följer av denna lag ska på det arbetskraftspolitiska utlåtandet tillämpas vad som föreskrivs i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och med stöd av den.

18 §

Anmälningsskyldighet

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål underrätta arbets- och näringsbyrån om anställandet av en vikarie för den tid alterneringsledigheten varar samt om väsentliga ändringar i dennas anställning.

Denna lag träder i kraft den 20 . Bestämmelserna i 5 a § tillämpas inte på personer som är födda före 1957.

Om den alterneringsledige har påbörjat sin alterneringsledighet eller en period av den före denna lags ikraftträdande men inte hållit hela alterneringsledigheten när lagen träder i kraft, tillämpas på alterneringsledigheten de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Om den alterneringsledige har ingått ett alterneringsavtal före denna lags ikraftträdande och påbörjar sin alterneringsledighet senast den 31 december 2014, tillämpas på alterneringsledigheten de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Helsingfors den 10 april 2014

Statsminister

JYRKI KATAINEN

Arbetsminister *Lauri Ihalainen*

Lag**om ändring av lagen om alterneringsledighet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om alterneringsledighet (1305/2002) 3 § 1 punkten, 4 § 1 mom., 6—9, 11, 13, 17 och 18 §,
 av dem 3 § 1 punkten samt 7 och 8 § sådana de lyder i lag 1127/2007, 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1254/2006, 9 § sådan den lyder i lagarna 1127/2007, 925/2012 och 1002/2012 samt 17 § sådan den lyder i lagarna 1127/2007 och 1054/2008, samt
fogas till lagen nya 4 a och 5 a § som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

3 §

3 §

*Definitioner**Definitioner*

I denna lag avses med
 1) *alterneringsledighet* 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 arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedd arbetslös arbetssökande vid en arbetskraftsbyrå,

I denna lag avses med
 1) *alterneringsledighet* 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 arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedd arbetslös arbetssökande vid en *arbets- och näringsbyrå*,

4 §

4 §

*Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet**Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet*

Ett villkor för alterneringsledighet är att den anställda innan alterneringsledigheten börjar har varit i arbete i minst 10 år. Om den anställda redan tidigare har fått alterneringsersättning, ska han eller hon ha varit i arbete i minst fem år efter det att den föregående alterneringsledigheten slutade. Tiden i arbete beräknas på grundval av de inkomster som omfattas av de arbetspensionslagar som avses i 3 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

Ett villkor för alterneringsledighet är att den anställda innan alterneringsledigheten börjar har varit i arbete i minst 16 år. Om den anställda redan tidigare har fått alterneringsersättning, ska han eller hon ha varit i arbete i minst fem år efter det att den föregående alterneringsledigheten slutade. Tiden i arbete beräknas på grundval av de inkomster som omfattas av de arbetspensionslagar som avses i 3 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

4 a §

Beaktande av arbete utomlands

Till arbetshistorian enligt 4 § räknas också sådan tid i arbete, eller tid som jämföras med tid i arbete, under vilken personen i fråga varit försäkrad i någon av Europeiska unionens medlemsstater, i någon stat som tillhör Europeiska ekonomiska området eller i Schweiz, om personen lägger fram tillräcklig och tillförlitlig utredning om sitt arbete eller den tid som jämföras med tid i arbete.

5 a §

Övre åldersgräns för den alterneringslediga

En anställd får inte påbörja en alterneringsledighet efter utgången av den kalendermånad under vilken han eller hon uppnår en ålder som motsvarar den nedre åldersgränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare, minskad med tre år.

6 §

Alterneringsledighetens längd

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

7 §

Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet

I alterneringsavtalet ska överenskommas om periodisering av alterneringsledigheten innan den börjar. Vid periodisering av alterneringsledighet ska varje period omfatta minst 90 kalenderdagar.

En överenskommelse om förlängning av alterneringsledigheten ska ingås två månader innan avtalad alterneringsledighet upphör.

6 §

Alterneringsledighetens längd

Alterneringsledigheten varar minst 100 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt högst 360 kalenderdagar.

7 §

Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet

I alterneringsavtalet ska överenskommas om periodisering av alterneringsledigheten innan den börjar. Vid periodisering av alterneringsledighet ska varje period omfatta minst 100 kalenderdagar.

En överenskommelse om förlängning av alterneringsledigheten ska ingås två månader innan avtalad alterneringsledighet upphör.

En alterneringsledighetsperiod får uppskjutas till en senare tidpunkt. Överenskommelse om den nya tidpunkten ska ingås innan

Hela alterneringsledigheten ska dock hållas inom två år från det att den började, och dess sammantagna längd får inte överstiga den maximala längden för alterneringsledigheten.

8 §

Alterneringsavtal

Arbetsgivaren ska med den alterneringslediga ingå ett skriftligt alterneringsavtal 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 ska lämnas till Arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar. En motsvarande nödvändig utredning ska lämnas till Arbetskraftsbyrån då alterneringsledigheten periodiseras eller förlängs på det sätt som avses i 7 § 1 och 2 mom.

9 §

Vikarier

När vikarier anställs ska företräde ges sådana arbetslösa arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå som inte har fyllt 25 år eller som har varit arbetslösa arbetssökande i 12 månader utan avbrott eller som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen och som bedöms ha tillräcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Bedömningen ska göras av arbets- och näringsmyndigheterna och arbetsgivaren i samarbete. Om det inte finns en ovan avsedd lämplig arbetslös arbetssökande för uppgiften, ska som alterneringsvikarie i möjligaste mån anställas den vars behov av arbete är störst och vars sysselsättningsförutsättningar kan bedömas öka genom ett arbete för viss tid.

Som vikarie kan inte anställas en person som anses vara en studerande på heltid enligt 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för ar-

alterneringsledighetsperioden i fråga börjar.

Hela alterneringsledigheten ska dock hållas inom två år från det att den började, och dess sammantagna längd får inte överstiga den maximala längden för alterneringsledigheten.

8 §

Alterneringsavtal

Arbetsgivaren ska med den alterneringslediga ingå ett skriftligt alterneringsavtal i vilket arbetsgivaren förbinder sig att anställa en vikarie. *Alterneringsavtalet ska lämnas till arbets- och näringsbyrån innan alterneringsledigheten börjar. Dessutom ska ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten lämnas till arbets- och näringsbyrån innan alterneringsledigheten börjar eller utan dröjsmål efter det att alterneringsledigheten har börjat.* En motsvarande nödvändig utredning ska lämnas till arbets- och näringsbyrån då alterneringsledigheten periodiseras eller förlängs på det sätt som avses i 7 § 1 och 2 mom.

9 §

Vikarier

Som vikarie ska anställas en sådan arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå som varit arbetslös arbetssökande i sammanlagt minst 90 kalenderdagar antingen utan avbrott eller periodvis under de 14 månader som föregått alterneringsledigheten. Den som anställs som vikarie ska vara arbetslös arbetssökande omedelbart före alterneringsledighetens början.

Oberoende av 1 mom. kan som vikarie anställas en arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå, om arbetssökanden inte fyllt 30 år och högst ett år har förflutit sedan denne avlagt yrkes- eller högskoleexamen, eller en arbetslös arbetssökande som antingen är under 25 år eller över 55 år när alterneringsledigheten börjar.

Som vikarie kan inte anställas en person som anses vara en studerande på heltid enligt 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för ar-

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

betslösa.

Arbetstiden för vikarien ska vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga. Om någon som är deltid-anställd hos arbetsgivaren såsom arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå söker heltidsarbete och anställs han eller hon för det arbete som blivit ledigt på grund av alterneringsledigheten, kan alterneringsledigheten utan hinder av 2 kap. 5 § i Arbetsavtalslagen ordnas så att en arbetslös arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån anställs för det arbete som på detta sätt blir ledigt. Ökningen av den sammantagna arbetstiden för dessa anställda ska då vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga.

11 §

Verkningar av att vikariens anställning upphör

Om vikariens anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten, ska anställningens upphörande inte anses stå i strid med alterneringsavtalet 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.

13 §

Rätt till alterneringsersättning

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

Rätten till alterneringsersättning kvarstår enligt avtalet också i det fall att vikariens anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten.

betslösa.

Arbetstiden för vikarien ska vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga. Om någon som är deltid-anställd hos arbetsgivaren såsom arbetslös arbetssökande vid en *arbets- och näringsbyrå* söker heltidsarbete och anställs han eller hon för det arbete som blivit ledigt på grund av alterneringsledigheten, kan alterneringsledigheten utan hinder av 2 kap. 5 § i Arbetsavtalslagen ordnas så att en arbetslös arbetssökande vid *arbets- och näringsbyrån* anställs för det arbete som på detta sätt blir ledigt. Ökningen av den sammantagna arbetstiden för dessa anställda ska då vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga.

11 §

Verkningar av att vikariens anställning upphör

Om vikariens anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten, ska anställningens upphörande inte anses stå i strid med alterneringsavtalet 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) *arbets- och näringsbyrån* inte kan anvisa någon som är lämplig som vikarie i stället för den tidigare.

13 §

Rätt till alterneringsersättning

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

Alterneringsersättning betalas inte för sådan alterneringsledighetstid enligt alterneringsavtalet som det inte har anställts någon vikarie för.

Rätten till alterneringsersättning kvarstår dock enligt avtalet i det fall att vikariens anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten.

Om den alterneringslediges anställning upphör av orsaker som inte beror på honom

eller henne innan alterneringsledigheten varat i 100 kalenderdagar, har han eller hon rätt till alterneringsersättning till och med det datum då anställningen upphör.

17 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbets- och näringsbyrån lämnar ett för Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande utlåtande om de förutsättningar för alterneringsersättning som avses i 5–8 §, 9 § 2 och 3 mom., 11 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom.

Om inte annat följer av denna lag ska på det arbetskraftspolitiska utlåtandet tillämpas vad som föreskrivs i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och med stöd av den.

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.

17 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbets- och näringsbyrån lämnar ett för Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande utlåtande om de förutsättningar för alterneringsersättning som avses i 5–9 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom.

Om inte annat följer av denna lag ska på det arbetskraftspolitiska utlåtandet tillämpas vad som föreskrivs i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och med stöd av den.

18 §

Anmälningsskyldighet

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål underrätta *arbets- och näringsbyrån* om anställandet av en vikarie för den tid alterneringsledigheten varar samt om väsentliga ändringar i dennas anställning.

Denna lag träder i kraft den 20 . Bestämmelserna i 5 a § tillämpas inte på personer som är födda före 1957.

Om den alterneringsledige har påbörjat sin alterneringsledighet eller en period av den före denna lags ikraftträdande men inte hållit hela alterneringsledigheten när lagen träder i kraft, tillämpas på alterneringsledigheten de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Om den alterneringsledige har ingått ett alterneringsavtal före denna lags ikraftträdande och påbörjar sin alterneringsledighet senast den 31 december 2014, tillämpas på alterneringsledigheten de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.
