

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

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

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

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

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

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

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

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

Propositionen hänför sig till det i regeringsprogrammet inskrivna målet att stärka den offentliga ekonomin genom att öka sysselsättningen, ett mål som förutsätter ökad närvaro på arbetsmarknaden för de äldre åldersklasserna. Målet för propositionen är att sysselsättningen ska öka med

RP 62/2022 rd

ca 8 300 personer före utgången av 2029. Därtill förväntas en tillfällig reserveffekt förbättra sysselsättningen med ca 1 000 personer.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2023.

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

INNEHÅLL

| | |
|--|----|
| PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL..... | 1 |
| MOTIVERING | 7 |
| 1 Bakgrund och beredning..... | 7 |
| 1.1 Bakgrund..... | 7 |
| 1.2 Beredning..... | 8 |
| 2 Nuläge och bedömning av nuläget..... | 9 |
| 2.1 Äldre personers rätt till utkomstskydd för arbetslösa och sysselsättningsfrämjande service | 9 |
| 2.1.1 Rätt till tilläggsdagar..... | 9 |
| 2.1.1.1 Ny sysselsättning för personer som fyllt 55 år..... | 11 |
| 2.1.1.2 Kostnaderna av att man förlorar sin arbetsplats..... | 13 |
| 2.1.2 Finansiering av tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa..... | 14 |
| 2.1.3 Service för enskilda kunder och serviceprocessen för arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån..... | 15 |
| 2.1.3.1 Kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen..... | 17 |
| 2.1.3.2 Arbetskraftsutbildning..... | 18 |
| 2.1.3.3 Frivilliga studier med arbetslöshetsförmån..... | 20 |
| 2.1.3.4 Rätt till utkomstskydd för arbetslösa under tiden för sysselsättningsfrämjande åtgärder..... | 21 |
| 2.1.3.5 Sysselsättningsfrämjande service och särskilda bestämmelser om förmåner och tjänster för äldre | 22 |
| 2.2 Omställningsskydd..... | 26 |
| 2.2.1 Sysselsättningsledighet | 27 |
| 2.2.2 Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare..... | 28 |
| 2.2.3 Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet | 29 |
| 2.2.4 Bedömning av omställningsskyddsmodellen..... | 30 |
| 2.3 Möjlighet till deltidsarbete | 31 |
| 3 Målsättning | 32 |
| 4 Förslagen och deras konsekvenser..... | 33 |
| 4.1 De viktigaste förslagen..... | 33 |
| 4.1.1 Systemet med tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning för löntagare slopas gradvis..... | 33 |
| 4.1.2 Nytt omställningsskydd..... | 34 |
| 4.1.3 Finansiering av det nya omställningsskyddspaketet | 35 |
| 4.1.4 Deltidsarbete | 35 |
| 4.2 De huvudsakliga konsekvenserna | 36 |
| 4.2.1 Ekonomiska konsekvenser..... | 36 |
| 4.2.1.1 Konsekvenser för den offentliga ekonomin | 36 |
| 4.2.1.2 Konsekvenser för företag och deras verksamhet..... | 41 |
| 4.2.2 Konsekvenser för myndigheter och andra organisationer som sköter offentliga uppdrag..... | 44 |
| 4.2.3 Samhälleliga konsekvenser | 47 |
| 4.2.3.1 Konsekvenser för möjligheterna att försörja sig | 47 |

RP 62/2022 rd

| | | |
|---------|---|-----|
| 4.2.3.2 | Konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna | 48 |
| 4.2.3.3 | Könskonsekvenser | 49 |
| 4.2.3.4 | Konsekvenser för barn | 49 |
| 4.2.3.5 | Förhållande mellan omställningsspenning och övrigt socialskydd | 49 |
| 4.2.3.6 | Övergångsperiod och inverkan enligt åldersklass av tilläggsdagarna samt omställningsskyddet | 51 |
| 4.2.3.7 | Konsekvenser för landskapet Åland | 52 |
| 5 | Alternativa handlingsvägar | 54 |
| 5.1 | Handlingsalternativen och deras konsekvenser | 54 |
| 5.1.1 | Ansvar för ordnandet av utbildning inom omställningsskyddet | 54 |
| 5.1.2 | Verkställighet av omställningsspenningen | 55 |
| 5.1.3 | Gränsen för arbetsgivarens storlek | 56 |
| 5.1.4 | Finansiering av omställningsskyddet | 56 |
| 5.1.5 | Ordnande av utbildning inom omställningsskyddet under uppsägningstiden | 57 |
| 5.1.6 | Registrering som arbets sökande inom utsatt tid som en förutsättning för omställningsspenning och utbildning inom omställningsskyddet | 57 |
| 5.1.7 | Tid i anställning som en förutsättning för omställningsskydd | 58 |
| 5.1.8 | Längden på och tidpunkten för utbildning inom omställningsskyddet | 59 |
| 5.1.9 | Maximivärde för utbildning inom omställningsskyddet | 59 |
| 5.1.10 | Anskaffning av utbildning inom omställningsskyddet | 59 |
| 5.1.11 | Beslut om utbildning inom omställningsskyddet | 60 |
| 5.1.12 | Beaktande av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie och självriskpremie under övergångsperioden | 61 |
| 5.1.13 | Att inte överföra en arbets sökande med rätt till omställningsskydd till att bli kund hos en kommun inom ett försöksområde | 62 |
| 5.2 | Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet | 64 |
| 5.2.1 | Sverige | 66 |
| 5.2.2 | Danmark | 69 |
| 5.2.3 | Tyskland | 72 |
| 6 | Remissvar | 75 |
| 7 | Specialmotivering | 83 |
| 7.1 | Lagen om utkomstskydd för arbetslösa | 83 |
| 7.2 | Lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagservice | 87 |
| 7.3 | Lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen | 99 |
| 7.4 | Arbetsavtalslagen | 100 |
| 7.5 | Lagen om sjöarbetsavtal | 101 |
| 7.6 | Arbetstidslagen | 102 |
| 7.7 | Sjöarbetstidslagen | 103 |
| 7.8 | Lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart | 103 |
| 7.9 | Lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden | 103 |
| 7.10 | Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner | 103 |
| 7.11 | Lagen om inkomstdatasystemet | 110 |
| 7.12 | Lagen om inkomstdatasystemet | 111 |
| 8 | Bestämmelser på lägre nivå än lag | 111 |
| 9 | Ikraftträdande | 112 |

RP 62/2022 rd

| | |
|--|-----|
| 9.1 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa, lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice, lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen, arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden och arbetstidslagen | 112 |
| 9.2 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner | 112 |
| 9.3 Lagen om inkomstdatasystemet | 113 |
| 10 Verkställighet och uppföljning | 113 |
| 11 Förhållande till andra propositioner | 114 |
| 12 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning | 114 |
| 12.1 Bestämmelser i grundlagen och grundlagsutskottets praxis | 114 |
| 12.1.1 Näringsfrihet och rätt till arbete | 115 |
| 12.1.2 Jämlikhet och förbud mot diskriminering | 115 |
| 12.2 Vilka som berörs av det föreslagna nya omställningsskyddet | 119 |
| 12.3 De medel som föreslås | 124 |
| 12.3.1 Rätt till tilläggsdagar | 124 |
| 12.3.2 Det nya omställningsskyddet och grundlagens 6 och 18 § | 125 |
| 12.3.3 Deltidsarbete | 126 |
| 12.3.4 Rättsskydd och garantier för god förvaltning | 127 |
| 12.3.5 Sammanfattning | 128 |
| LAGFÖRSLAG | 131 |
| 1. Lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa | 131 |
| 2. Lag om ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice | 136 |
| 3. Lag om ändring av 5 § i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen | 140 |
| 4. Lag om ändring av arbetsavtalslagen | 142 |
| 5. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal | 144 |
| 6. Lag om ändring av 15 § i arbetstidslagen | 146 |
| 7. Lag om ändring av 5 a § i sjöarbetstidslagen | 147 |
| 8. Lag om ändring av 6 a § i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart | 148 |
| 9. Lag om ändring av 37 a § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden | 149 |
| 10. Lag om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner | 150 |
| 11. Lag om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet | 158 |
| 12. Lag om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet | 159 |
| BILAGA | 160 |
| PARALLELLTEXTER | 160 |
| 1. Lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa | 160 |
| 2. Lag om ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice | 167 |
| 3. Lag om ändring av 5 § i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen | 173 |
| 4. Lag om ändring av arbetsavtalslagen | 176 |
| 5. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal | 178 |
| 6. Lag om ändring av 15 § i arbetstidslagen | 180 |
| 7. Lag om ändring av 5 a § i sjöarbetstidslagen | 181 |
| 8. Lag om ändring av 6 a § i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart | 182 |

RP 62/2022 rd

| | |
|--|-----|
| 9. Lag om ändring av 37 a § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och vårdsområden..... | 183 |
| 10. Lag om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner..... | 184 |
| 11. Lag om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet | 196 |
| 12. Lag om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet | 197 |

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering är ett av de viktigaste målen för den ekonomiska politiken under regeringsperioden att sysselsättningsgraden i en situation där världsekonomin utvecklas normalt och den inhemska ekonomin återspeglar den globala utvecklingen ska nå upp till en nivå på 75 procent i åldersgruppen 15—64 år 2023. Vid sidan om höjningen av sysselsättningsgraden är målet att antalet sysselsatta ökar med minst 60 000 före utgången av 2023. För att höjningen av sysselsättningsgraden ska kunna uppnås är det viktigt att fler partiellt arbetsföra arbetstagare, svårssysselsatta personer och invandrare kommer in på arbetsmarknaden. Eftersom den offentliga ekonomin är hållbar på längre sikt endast om sysselsättningssiffrorna är ännu högre, uppmärksammas sådana åtgärder där effekterna på sysselsättningen blir synliga med en viss fördröjning. Enligt regeringsprogrammet förutsätter målet för sysselsättningsgraden vidare att partiellt arbetsföra, svårssysselsatta, unga, äldre och personer med invandrarbakgrund deltar på arbetsmarknaden i större utsträckning. Det behövs effektiva åtgärder för att sysselsätta dessa grupper när målet är att förlänga arbetskarriärerna från början, mitten och slutet. Möjligheten för personer i behov av särskilt stöd, såsom äldre, att få sysselsättningsfrämjande och individuella tjänster ska förbättras. Kompetensutveckling ger trygghet i ett arbetsliv i förändring. I detta syfte ska omställningsskyddet utvecklas för att förbättra de anställdas kompetens och möjligheter att sysselsättas.

Regeringen har dessutom i budgetförhandlingarna 2020 förbundit sig att fatta beslut genom vilka det uppskattas att ytterligare 80 000 personer kan sysselsättas.

Som en del av de samlade åtgärderna för att uppnå den eftersträvade sysselsättningsgraden beslöt regeringen i sina budgetförhandlingar i september 2020 att ge arbetsmarknadsparterna i uppdrag att före utgången av november 2020 lägga fram ett gemensamt balanserat förslag till åtgärder som kan höja sysselsättningsgraden för personer över 55 år samt förbättra deras ställning på arbetsmarknaden och deras arbetsmotivation. Eftersom arbetsmarknadsparterna inte lade fram något sådant gemensamt förslag fastställde regeringspartierna den 17 december 2020, baserat på sitt beslut under budgetförhandlingarna, en serie åtgärder för att höja sysselsättningsgraden för personer över 55 år. Åtgärderna som fastställdes var att möjligheten till de tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) ska slopas gradvis och att det utöver det nuvarande omställningsskyddet ska föreskrivas om ett nytt omställningsskyddspaket för sådana personer över 55 år som har varit anställda hos samma arbetsgivare i över fem år och som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Detta paket ska finansieras genom systemet för arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremier och innefatta ersättning vid uppsägning och utbildning. Utöver dessa åtgärder och i syfte att förkorta perioderna av arbetslöshet beslutade regeringspartierna att anmälan som arbetssökande, kartläggningen av kompetens och arbetsförmåga och sysselsättningsplanen ska tidigareläggas så att de uppgörs under uppsägningstiden och att användningen av sysselsättningsledighet för sysselsättningsfrämjande åtgärder ska främjas. Därtill beslutade partierna att personer som fyllt 55 år och varit anställda hos samma arbetsgivare i tre år ska få bättre möjligheter att välja deltidsarbete. I samband med beredningen slog regeringspartierna fast att en samlad helhet bestående av ovan nämnda åtgärder ska beredas.

I denna helhet ingår även andra propositioner som handlar om att genomföra vissa förslag av rehabiliteringskommittén, höja maximibeloppet på arbetsinkomststavadraget för personer över 60 år och främja fortsatt förvärvsarbete genom sådana ändringar i arbetarskyddslagen (738/2002)

som betonar beaktandet av ålder och åldrande samt arbetets fysiska och psykiska belastning i åtgärder som arbetsgivaren vidtar på grund av skyldigheten att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Dessa delar av åtgärdshelheten bereds separat. Regeringspartierna fastställde vidare att personer som fyllt 55 år och som har varit arbetslösa i 24 av de senaste 28 månaderna ska ha rätt till en lönesubvention på 70 procent i 10 månader, baserat på 25 veckoarbetstimmar. Denna del av åtgärdshelheten bereds som ett led i reformen av systemet med lönesubvention. Avsikten är att en regeringsproposition om den reformen ska lämnas till riksdagen hösten 2022. Reformen avses träda i kraft från ingången av 2023.

Preliminärt uppskattas den ändring som hänför sig till målet om en lönesubvention på 70 procent för personer som fyllt 55 år ha en positiv sysselsättningseffekt på cirka 200 personer på lång sikt efter subventionsperioden. Dessutom beräknas lönesubventionerat arbete ge 200 fler årsverken än för närvarande. Kostnaden för åtgärden har preliminärt uppskattats till cirka 20 miljoner euro per år. Detaljerna kommer att preciseras när lönesubventionsreformen bereds; beredningen kan även inverka på konsekvensbedömningen av åtgärderna. Konsekvenserna har beaktats i planen för de offentliga finanserna på medellång sikt (2023—2026).

Finansministeriet har bedömt vilka de potentiella konsekvenserna är för sysselsättningen och den offentliga ekonomin av de samlade sysselsättningsåtgärder som gäller personer av högre ålder. Den sammanlagda effekten av åtgärderna beräknas vara att sysselsättningen öka med cirka 9 300 personer före utgången av 2029. Av denna ökning beräknas 1 000 personer följa av kommunernas sysselsättningskyldighet. Den sammanlagda effekten av förslagen beräknas stärka den offentliga ekonomin med cirka 200 miljoner euro. Eftersom ändringarna träder i kraft stegvis kommer effekterna att bli större med tiden fram till 2029, då de sista som har rätt till tilläggsdagar har gått i pension.

1.2 Beredning

Regeringspartierna har fastställt en åtgärdshelhet som innehåller ändringsförslag inom verksamhetsområdena för social- och hälsovårdsministeriet och arbets- och näringsministeriet. Under beredningen avgränsades denna helhet så att de ändringar som föreslås i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) och största delen av ändringarna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa har beretts vid social- och hälsovårdsministeriet. De ändringar som föreslås i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice (916/2012) och som gäller utbildning inom omställningsskyddet samt ändringarna i arbetsavtalslagen (55/2001) och arbetstidslagen (872/2019) har beretts vid arbets- och näringsministeriet. Denna proposition har utarbetats som ett gemensamt tjänsteuppdrag vid social- och hälsovårdsministeriet och arbets- och näringsministeriet och det har behandlats tillsammans med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och Företagarna i Finland rf. Under beredningen har Sysselsättningsfonden, Folkpensionsanstalten, Arbetslöshetskassornas Samorganisation rf, närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas *utvecklings- och förvaltningscenter*, nedan utvecklings- och förvaltningscentret, närings-, trafik- och miljöcentralerna, nedan *NTM-centralerna*, och arbets- och näringsbyråerna hörts.

De föreslagna ändringarnas sysselsättningseffekter och konsekvenser för den offentliga ekonomin grundar sig på en bedömning av regeringspartiernas beslut. Bedömningen har gjorts som tjänsteuppdrag vid finansministeriet.

Utkastet till proposition har varit på remiss hos arbets- och näringsministeriet, finansministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, justitieministeriet samt justitiekanslern i statsrådet, riksdagens justitieombudsman och dataombudsmannen. Utkastet var även på remiss hos aktörer

som ansvarar för genomförandet av offentliga arbetskraftstjänster och systemet med utkomstskydd för arbetslösa samt hos centrala organisationer som representerar arbetsgivare, företagare, löntagare, arbetslösa och kommuner.

Remissvaren finns allmänt tillgängliga på adressen <https://www.lausuntopalvelu.fi/SV/Proposal/Participation?proposalId=de7e8865-29aa-4efc-a299-eb3bf172a89>

Utkastet till proposition har behandlats i delegationen för kommunal ekonomi och kommunalförvaltning och rådet för bedömning av lagstiftningen har avgett utlåtande om utkastet. Beredningsunderlaget till propositionen finns i den offentliga tjänsten på adressen <https://stm.fi/sv/projekt?tunnus=STM073:00/2021>

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Äldre personers rätt till utkomstskydd för arbetslösa och sysselsättningsfrämjande service

2.1.1 Rätt till tilläggsdagar

Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa finns det en maximitid för arbetslöshetsdagpenning betalad i form av grunddagpenning eller inkomstrelaterad dagpenning på basis av uppfyllt arbetsvillkor. Maximitiden beror på personens ålder och tidigare anställningar och är 300, 400 eller 500 dagar. Oberoende av maximitiden kan löntagares grunddagpenning och inkomstrelaterade dagpenning dessutom betalas för så kallade tilläggsdagar. Systemet med tilläggsdagar för löntagare möjliggör tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning tills den arbetssökande går i ålderspension, oberoende av maximitid.

Systemet med tilläggsdagar gäller en löntagare som har rätt till arbetslöshetsdagpenning, om han eller hon är född

- 1) 1955 eller 1956 och om han eller hon har fyllt 60 år före utgången av maximitiden,
- 2) 1957—1960 och om han eller hon har fyllt 61 år före utgången av maximitiden,
- 3) 1961 eller därefter och om han eller hon har fyllt 62 år före utgången av maximitiden.

En förutsättning för rätten till tilläggsdagar är dessutom att den arbetssökande när maximitiden går ut har varit i arbete i minst fem år under senaste 20 åren.

För uppkomsten av rätten till tilläggsdagar har det ingen betydelse huruvida den maximitid med arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (i allmänhet 500 dagar för dem som kan vara berättigade till tilläggsdagar) har börjat löpa på grund av att arbetsgivaren har sagt upp den arbetssökande eller om rätten till arbetslöshetsdagpenning har uppkommit t.ex. på grund av att visstidsarbete har upphört eller att den arbetssökande har sagt upp sig. Rätten till tilläggsdagar prövas då den normala maximitiden för betalning går ut.

Antalet personer med tilläggsdagar har sjunkit från drygt 15 000 personer år 2014 till knappt 6 000 personer vid utgången av 2020, vilket till stor del beror på att tiden med tilläggsdagar har förkortats som en följd av tidigare höjningar av åldersgränserna. Antalet personer i den så kallade pensionsslussen är dock klart större än antalet personer med tilläggsdagar, eftersom dessa först får arbetslöshetsdagpenning under den maximala tillåtna tiden och först sedan övergår till

tilläggsdagar. Om rätten till tilläggsdagar inte slopas skulle antalet personer med tilläggsdagar småningom börja öka igen när den lägsta åldern för ålderspension höjs.

Den nedre åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar har höjts flera gånger. Då har det noterats att sysselsättningen har förbättrats i de åldersklasser där man inte längre har rätt till tilläggsdagar. Rätten till tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa kan bidra till att arbetslösheten bland äldre ökar på två sätt. För det första kan rätten till tilläggsdagar medföra att uppsägningar uttryckligen drabbar äldre. För det andra har det bedömts att rätten till tilläggsdagar kan försämra sannolikheten för äldre arbetslösa att hitta nytt arbete.

Senareläggningen av rätten till tilläggsdagar har inte lett till någon betydande försämring i inkomstnivån i de åldersklasser som har förlorat rätten till tilläggsdagar, utan ändringen av åldersgränserna har i själva verket förbättrat den genomsnittliga inkomstnivån i åldersklasserna.¹

Senareläggningen av rätten till tilläggsdagar har inte heller lett till att de personer för vilka maximitiden för arbetslöshetsdagpenning har gått ut och som har förlorat rätten till tilläggsdagar skulle ha övergått till arbetsmarknadsstöd för någon längre tid. De korta perioderna med arbetsmarknadsstöd kan förklaras med de särskilda bestämmelserna om utkomstskyddet för arbetslösa och tjänster för äldre. Det finns tre centrala orsaker: 1) en senareläggning av rätten till tilläggsdagar minskar arbetslöshetsrisken i åldersklassen; 2) om man ändå blir arbetslös finns det goda incitament för ny sysselsättning och sannolikheten för sysselsättning ökar jämfört med hur stor den skulle vara utan senareläggning av rätten till tilläggsdagar; 3) av det särskilda skyddsnät som består av förmåner och tjänster för äldre arbetssökande följer att sådana arbetssökande som inte kan sysselsättas på den öppna arbetsmarknaden återgår till inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning. Genom de särskilda bestämmelserna säkerställs det att äldre arbetslösa kan uppfylla arbetsvillkoret för utkomstskydd för arbetslösa på annat sätt än andra åldersklasser.

Konsekvenserna på lång sikt av en höjning av åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar har undersökts efter den ändring som trädde i kraft 2005². Då höjdes åldersgränsen för tilläggsdagar från 55 år till 57 år för personer som är födda 1950 eller därefter. Det kunde inte konstateras att ändringen skulle ha haft några negativa konsekvenser på den socioekonomiska situationen för den åldersgrupp som ändringen gällde under den period på 10 år som granskningen omfattade.³

Andelen äldre som stannar kvar i arbete och sysselsättningen bland äldre har ökat under hela 2000-talet. Så sent som på 1990-talet var sysselsättningsgraden för äldre mycket låg, i synnerhet bland personer i åldern 60—64 men även bland dem som var 55—59 år gamla. Därefter har

¹ Social- och hälsovårdsministeriets, arbets- och näringsministeriets, finansministeriets och Pensionsskyddscentralens promemoria ”Selvitys eläkeuudistuksessa sovittujen lisäpäiväoikeuteen ja ikääntyneiden aktiivointiin tehtyjen muutosten vaikutuksista”.

² Tomi Kyyrä, Hanna Pesola: Long-term effects of extended unemployment benefits for older workers, VATT Institute for Economic Research, VATT Working Papers 89/2017. Tillgänglig på adressen <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148926/wp89.pdf>

³ I undersökningen jämfördes personer födda i slutet av 1949 med personer födda i början av 1950. Dessa personer är i praktiken lika gamla men de som är födda 1950 är berättigade till tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa först då de är två år äldre. I och med den högre sysselsättningen fick personer som är födda i början av 1950 cirka 22 000 euro mer löneinkomster under tio års tid och på motsvarande sätt cirka 11 000 euro mindre i arbetslöshetsförmåner jämfört med personer födda i slutet av 1949. Undersökningen identifierar inga negativa hälsoeffekter. Hälsoeffekterna mättes genom beloppet av utbetalda förmåner för arbetsoförmåga och sjukförmåner samt dödlighet.

sysselsättningen förbättrats år för år. Den förbättrade sysselsättningen syns som en bättre inkomstutveckling för de nämnda åldersklasserna i jämförelse med andra åldersklasser. Den positiva inkomstutvecklingen baserar sig på att andelen personer med löneinkomster ökar.⁴

Enligt arbets- och näringsministeriets arbetsförmedlingsstatistik fanns det cirka 65 400 arbetslösa i åldern 55—64 år vid utgången av 2019 och cirka 85 600 vid utgången av 2020. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning fanns det cirka 29 000 arbetslösa i den åldersklassen i december 2019 och cirka 41 000 i december 2020. Skillnaden beror bl.a. på att en del av de äldre som är registrerade som arbetslösa arbetssökande de facto har avstått från aktiv jobbsökning, vilket är ett av kriterierna för arbetslöshet i arbetskraftsundersökningen. Den andel av befolkningen som är dolt arbetslösa var enligt arbetskraftsundersökningen ungefär dubbelt så stor bland personer i åldern 55—64 år (3—4 procent av befolkningen i åldersklasserna) som bland personer i åldern 25—54 år. Enligt arbetsförmedlingsstatistiken har andelen arbetslösa som har fyllt 55 år legat ganska konstant mellan 26 och 29 procent under hela 2000-talet.

Trots den positiva sysselsättningsutvecklingen är sysselsättningsgraden för äldre i Finland betydligt lägre än i de nordiska jämförelseländerna. Den höga sysselsättningsgraden i de övriga nordiska länderna förklaras delvis av att andelen deltidsarbete är större. Den arbetsgrupp som bereder metoder för främjandet av sysselsättningen bland äldre var fullständigt enig om att arbetskraftspotentialen bland äldre skulle kunna utnyttjas bättre och att det är viktigt att förbättra sysselsättningsutvecklingen för denna grupp genom olika åtgärder.⁵

Antalet personer i åldern 55—59 år och i synnerhet 60—64 år som får inkomstrelaterad dagpenning är klart högre än i de yngre åldersklasserna, även om arbetskraften inom dessa äldre åldersklasser är mindre än i de yngre åldersklasserna. Under 2019 fick över 76 000 personer över 55 år inkomstrelaterad dagpenning⁶. Bland dem som är över 55 år får färre personer grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd än i de yngre åldersklasserna.

2.1.1.1 Ny sysselsättning för personer som fyllt 55 år

Största delen av jobbsökningarna för personer som registrerat sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån avslutas efter högst ett halvt år av oavbruten arbetslöshet. Andelen har varierat mellan cirka 73 och 82 procent åren 2016—2019. På grund av den plötsliga ökningen av arbetslösheten och det stora antalet permitteringar till följd av covid-19-pandemin var 2020 så exceptionellt att det inte lönar sig att dra några slutsatser på längre sikt utifrån statistiken för det året.

Motsvarande andel är dock betydligt lägre i fråga om personer som fyllt 55 år (för samma tidsperiod 43—58 procent). Skillnaden jämfört med de yngre åldersklasserna ökar när man granskar längre perioder av arbetslöshet. För personer som fyllt 55 år avslutas jobbsökningen efter över två år av oavbruten arbetslöshet i cirka 22—36 procent av fallen. För personer under 25 år är motsvarande andel under 1 procent av avslutade jobbsökningar och för åldersgruppen 25—54 år är andelen bara 2—5 procent. Av de långtidsarbetslösa har ungefär 43—45 procent fyllt 55 år, medan andelen arbetslösa arbetssökande som fyllt 55 år har varierat mellan cirka 21 och 23

⁴ Slutrapport av den arbetsgrupp som bereder metoder för främjandet av sysselsättningen bland äldre, 11.3.2019. Tillgänglig på finska på adressen https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/d2b523c5-77e2-4709-b404-b330f71deab2/f9e4ed0a-6852-4f08-8e43-0e46ec6b50cc/JULKAISU_20190311125000.PDF

⁵ *ibid.*

⁶ Statistik över arbetslöshetsförmåner i Finland 2019.

RP 62/2022 rd

procent av det totala antalet arbetslösa. Äldre personer löper alltså en större risk att bli långtidsarbetslösa än de yngre åldersklasserna och också särskilt långa perioder av arbetslöshet (över två år utan avbrott) är relativt vanliga för arbetslösa som fyllt 55 år.

I tabell 1 visas den genomsnittliga längden på avslutade arbetslöshetsperioder och vid statistikföringen pågående jobbsökningsperioder 2016—2019. Statistiken omfattar arbetslösa i olika åldrar. Tidslängden för arbetslöshet och jobbsökning blir längre i de äldre åldersklasserna. De största förändringarna blir synliga vid cirka 60 års ålder, men trenden kan ses även bland yngre åldersklasser.

Tabell 1. Den genomsnittliga längden på avslutade arbetslöshetsperioder (till vänster) och pågående jobbsökningsperioder (till höger) åren 2016—2019 för arbetslösa som fyllt 50 år

| Ålder/år | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | Ålder/år | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|------------|------|------|------|------|------------|------|------|------|------|
| 50 år | 23 | 29 | 31 | 27 | 50 år | 57 | 62 | 63 | 59 |
| 51 år | 25 | 29 | 31 | 27 | 51 år | 58 | 62 | 63 | 61 |
| 52 år | 24 | 30 | 32 | 29 | 52 år | 60 | 62 | 66 | 61 |
| 53 år | 24 | 31 | 32 | 28 | 53 år | 60 | 65 | 65 | 62 |
| 54 år | 26 | 30 | 32 | 29 | 54 år | 62 | 63 | 66 | 64 |
| 55 år | 26 | 30 | 33 | 28 | 55 år | 61 | 66 | 68 | 64 |
| 56 år | 26 | 31 | 33 | 29 | 56 år | 63 | 69 | 70 | 67 |
| 57 år | 28 | 34 | 36 | 32 | 57 år | 66 | 69 | 73 | 71 |
| 58 år | 28 | 34 | 36 | 34 | 58 år | 64 | 70 | 74 | 69 |
| 59 år | 27 | 36 | 38 | 35 | 59 år | 66 | 73 | 71 | 69 |
| 60 år | 32 | 41 | 42 | 31 | 60 år | 70 | 72 | 77 | 79 |
| 61 år | 39 | 42 | 58 | 33 | 61 år | 74 | 87 | 99 | 104 |
| 62 år | 60 | 81 | 100 | 89 | 62 år | 91 | 104 | 119 | 125 |
| 63 år | 78 | 107 | 124 | 116 | 63 år | 114 | 134 | 153 | 158 |
| 64 år | 90 | 124 | 155 | 139 | 64 år | 159 | 181 | 193 | 195 |
| Över 64 år | 166 | 191 | 203 | 205 | Över 64 år | 287 | 492 | 422 | 341 |

Källa: Arbetsförmedlingsstatistik

Enligt definitionen i arbetsförmedlingsstatistiken kan en oavbruten arbetslöshet avbrytas t.ex. av lönesubventionerat arbete, utbildning eller deltagande i någon annan sysselsättningsfrämjande service. Orsakerna bakom avslutad jobbsökning statistikförs, men orsaken är ofta okänd. När man granskar orsakerna bakom avslutad jobbsökning bland de olika ålderskategorierna av arbetslösa arbetssökande ser man att sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden klart mer sällan är orsaken till avslutad jobbsökning bland personer som fyllt 55 år (cirka 7—9 procent åren 2016—2019) jämfört med andra åldersklasser (motsvarande andel för personer under 25 år och personer i åldern 25—54 år har varierat mellan 17 och 20 procent).

Bland arbetslösa som fyllt 55 år slutar en avsevärd andel av jobbsökningarna med att personen lämnar arbetskraften (cirka 30—33 procent av avslutade jobbsökningar 2016—2019). För de yngre åldersklasserna har andelen varierat mellan cirka 4—6 procent. I tabell 2 visas andelen avslutade jobbsökningar bland arbetslösa i åldern 50—64 år av alla avslutade jobbsökningar när orsaken till avslutningen har varit att personen lämnar arbetskraften.

Tabell 2. Andel personer som lämnat arbetskraften vid avslutad jobsökning, enligt åldersgrupp

| År | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|------------|------|------|------|------|
| 50 år | 4 % | 5 % | 4 % | 3 % |
| 51 år | 5 % | 5 % | 4 % | 3 % |
| 52 år | 5 % | 5 % | 4 % | 3 % |
| 53 år | 5 % | 5 % | 4 % | 3 % |
| 54 år | 6 % | 5 % | 5 % | 4 % |
| 55 år | 6 % | 6 % | 5 % | 4 % |
| 56 år | 6 % | 8 % | 6 % | 4 % |
| 57 år | 7 % | 9 % | 6 % | 5 % |
| 58 år | 10 % | 11 % | 9 % | 6 % |
| 59 år | 11 % | 13 % | 10 % | 8 % |
| 60 år | 19 % | 19 % | 18 % | 12 % |
| 61 år | 26 % | 30 % | 30 % | 10 % |
| 62 år | 57 % | 62 % | 57 % | 52 % |
| 63 år | 63 % | 65 % | 64 % | 67 % |
| 64 år | 55 % | 54 % | 52 % | 50 % |
| Över 64 år | 58 % | 51 % | 51 % | 61 % |

Källa: Arbetsförmedlingsstatistik

2.1.1.2 Kostnaderna av att man förlorar sin arbetsplats

Hurdana konsekvenser en förlorad arbetsplats har på en persons försörjning beror å ena sidan på vilken risken för förlängd arbetslöshet är och å andra sidan på vilken lönenivån är i förhållande till den tidigare när personen hittar nytt arbete.

Som ett led i bedömningen av arbetssökandenas servicebehov använder arbets- och näringsbyråerna och de kommuner som deltar i kommunförsöket som gäller främjande av sysselsättningen en profileringsmodell där risken för långtidsarbetslöshet förutsågs utifrån den arbetssökandes egenskaper. Med långtidsarbetslöshet avses oavbruten arbetslöshet i tolv månader eller längre. I profileringsmodellen ökar risken för långtidsarbetslöshet betydligt mellan åldersklasserna 50—54 år och 55—59 år så att risken för långtidsarbetslöshet är större för de äldre åldersklasserna än för de yngre. När man granskar orsakerna till att det anställningsförhållande som föregått perioden av arbetslöshet har upphört visar modellen att risken för långtidsarbetslöshet är störst för personer som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. För dessa personer är risken för att arbetslösheten förlängs betydligt högre än t.ex. för personer vars visstidsanställning har upphört.

I den vetenskapliga litteraturen har det observerats att både personens ålder och tiden hos arbetsgivaren i fråga ökar de kostnader som följer av att man förlorar sin arbetsplats, i och med att arbetslösheten då kan förlängas och lönenivån på nästa arbetsplats möjligtvis vara lägre. Deelen m.fl.⁷ finner även en samverkan mellan dessa riskfaktorer. En hög ålder höjer kostnaderna av att man förlorar sin arbetsplats särskilt bland personer som länge har arbetat hos samma arbetsgivare. Andra faktorer som höjer dessa kostnader är arbete inom branscher på tillbakagång

⁷ Deelen Anja, de Graaf-Zijl Marloes, van den Berge Wiljan: Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers. IZA Journal of Labour Economics 7, artikel 3/2018. Tillgänglig på adressen <https://izajole.springeropen.com/articles/10.1186/s40172-018-0063-x>

och byte av bransch, något som åtminstone till en början ofta förutsätter arbete med lägre lön än tidigare.

2.1.2 Finansiering av tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa

Med stöd av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner deltar staten i allmänhet i finansieringen av inkomstrelaterad dagpenning så att den för varje inkomstrelaterad dagpenning betalar en statsandel till ett belopp som motsvarar grunddagpenningen. För de tilläggsdagar till arbetslöshetsdagpenningen som betalas i form av inkomstrelaterad dagpenning betalas dock ingen statsandel. Som Sysselsättningsfondens andel betalas till arbetslöshetskassan för dessa dagpenningar 94,5 procent av utgifterna och arbetslöshetskassans andel är 5,5 procent.

En del av utgifterna för tilläggsdagar täcks med arbetsgivarnas självriskpremier, vilka uppbärs av Sysselsättningsfonden. En arbetsgivare som enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) är skyldig att försäkra sina arbetstagare samt statens räkenskaps- eller affärsverk kan vara skyldiga att betala självriskpremie för utkomstskyddet för arbetslösa om den lönesumma som utgör grund för arbetslöshetsförsäkringspremien under det år som föregår uppsägningåret är minst 2 197 500 euro (år 2022).

Betalningsskyldighet uppkommer om den arbetslöshet som beror på att anställningsförhållandet har sagts upp eller arbetstagaren permitterats fortsätter så att personen i fråga blir berättigad till tilläggsdagar enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, eller om den rätt till arbetslöshetsdagpenning som beror på att anställningsförhållandet sagts upp och som börjat efter uppnådd 61 års ålder fortsätter efter det att personen i fråga har fyllt 64 år eller han eller hon har börjat få ålderspension efter att ha fyllt 63 år och arbetslöshetsdagpenningen har fortsatt ända till övergången till ålderspension.⁸

Grunden för självriskpremien utgörs av det belopp motsvarande förmånsutgiften som skulle betalas till den uppsagda eller permitterade arbetstagaren till ett belopp motsvarande den inkomstrelaterade dagpenningen från det att hans eller hennes rätt till tilläggsdagar börjar tills han eller hon fyller 64 år, dock minst ett belopp som motsvarar förmånsutgiften för ett år.

Om rätten till dagpenning har börjat efter det att en person fyllt 61 år, utgörs grunden för självriskpremien av det belopp som motsvarar förmånsutgiften enligt den inkomstrelaterade dagpenningen för den tid arbetslöshetsförmån har betalats till den uppsagda arbetstagaren från anställningsförhållandets slut tills han eller hon fyller 64 år.

Full självriskpremie är 90 procent av den förmånsutgift som självriskpremien grundar sig på. Full självriskpremie tas ut om företagets lönesumma är minst 35 160 000 euro.

Om lönesumman är mindre, sjunker självriskpremien lineärt så att ingen självriskpremie tas ut om lönesumman är högst 2 197 500 euro. Självriskpremie uppbärs när rätten till tilläggsdagar börjar eller när den uppsagda arbetstagaren har fyllt 64 år.

Sysselsättningsfonden kan avstå från att uppbära självriskpremie om dess belopp är ringa. Den totala summan av självriskpremier har varierat under de senaste fem åren från cirka 50 miljoner

⁸ De åldersgränser som beskrivs i detta kapitel motsvarar de gällande bestämmelserna i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner. Dessa åldersgränser tillämpas inte på personer som är födda före 1961, utan på dem tillämpas bestämmelserna i lagen sådana de lydte innan lag 1419/2019 trädde i kraft.

euro till 70 miljoner euro. Med självriskpremierna finansieras cirka 20—30 procent av de årliga kostnaderna för tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa.

Självriskpremierna täcker dock inte alla utgifter för tilläggsdagar, eftersom den inte uppbärs när arbetet har upphört på grund av visstidsanställning, även om rätt till tilläggsdagar kan föreligga också i de situationerna. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att betala självriskpremie om anställningsförhållandet har upphört innan personen i fråga har fyllt 56 år, anställningsförhållandet har varat mindre än tre år eller anställningsförhållandet har sagts upp på basis av 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller hävts på basis av 8 kap. 1 § i den lagen av icke-hälsorelaterade skäl som beror på arbetstagaren. Vidare är arbetsgivaren inte skyldig att betala självriskpremie om arbetstagaren efter att anställningsförhållandet upphört har uppfyllt arbetsvillkoret enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa på nytt i en anställning hos en annan arbetsgivare än den som ursprungligen sade upp arbetstagaren, eller arbetstagaren har sagt upp sig på eget initiativ och utan arbetsgivarens medverkan. Om en arbetslöshet som leder till rätt till tilläggsdagar har börjat av ovan nämnda orsaker, finansieras den förmånsutgift som följer av tilläggsdagarna med en kollektiv arbetsgivarpremie som arbetsgivarna betalar. Ändringar i den premien återspeglas också i den arbetslöshetsförsäkringspremie som uppbärs av löntagarna.

I bestämmelsen om självriskpremier ingår också ett gränsvärde för lönesumman som begränsar uppbärandet av självriskpremier i situationer där finansieringsansvar föreligger. Bakgrunden till detta gränsvärde är att man inte har velat att mindre arbetsgivare ska behöva bära den ekonomiska bördan som självriskpremierna medför. På grund av samma fördelningsmål stiger självriskpremierna lineärt när lönesumman ökar från 2 197 500 euro till 35 160 000 euro.

Avsikten är att med hjälp av arbetsgivarens självriskpremier inverka på arbetsgivarens incitament att säga upp äldre arbetstagare. Vissa undersökningar ger vid handen att systemet med självriskpremier minskar individens risk att bli arbetslös.⁹

2.1.3 Service för enskilda kunder och serviceprocessen för arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån

Arbets- och näringsbyrån och kunden bedömer kundens servicebehov tillsammans. Utifrån servicebehovet ska sådan offentlig arbetskrafts- och företagservice tillhandahållas som på bästa sätt tryggar tillgången på kunnig arbetskraft och främjar den enskilda kundens placering på den öppna arbetsmarknaden samt främjar inledning och utveckling av företagsverksamhet. Tjänster som enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice ska erbjudas enskilda kunder som arbetskrafts- och företagservice är arbetsförmedling, information och rådgivning, sakkunnigbedömningar, vägledning för yrkesvalet och karriären, träning (jobsökarträning, karriärträning, arbetsträning), prövning (arbetsprövning, utbildningsprövning), arbetskraftsutbildning, arbetssökandes frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån, lönesubventionerat arbete och startpeng som service för inledning av företagsverksamhet.

Med sysselsättningsfrämjande service avses i vidare bemärkelse även alla sådana tjänster som kan bidra till att kunden kommer in eller hålls kvar på arbetsmarknaden. Om kundens servicebehov kräver annan service än offentlig arbetskrafts- och företagservice eller om serviceansvaret ligger på en annan myndighet eller aktör, ska arbets- och näringsbyrån informera kunden om

⁹ T.ex. Hakola, T. & Uusitalo, R. (2005). *Eläkevakuutusmaksujen vaikutus rekrytointeihin ja irtisanomisiin*. Pensionsskyddscentralen.

RP 62/2022 rd

andra servicemöjligheter och vid behov i samarbete med andra myndigheter eller tjänsteleverantörer hänvisa kunden till service som ordnas av dessa.

Särskilda bestämmelser om sådan sysselsättningsfrämjande service som har inverkan på arbetssökandes rätt till utkomstskydd finns i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. För dessa tjänster används i lagen om utkomstskydd för arbetslösa benämningen sysselsättningsfrämjande service. Sysselsättningsfrämjande service är jobbsökarträning, karriärträning, arbetsprövning, utbildningsprövning, arbetskraftsutbildning och arbetssökandes frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, arbetskraftsutbildning enligt lagen om yrkesutbildning (531/2017), arbetssökandes frivilliga integrationsutbildning som stöds med arbetslöshetsförmån enligt lagen om främjande av integration (1386/2010) samt arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte enligt lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte (189/2001).

Efter att en person har registrerat sig som arbetssökande ordnar arbets- och näringsbyrån ett personligt möte med den arbetssökande eller kontaktar denne inom fem dagar från det att jobbsökningen inletts. Ett möte eller annan kontakt ordnas för alla arbetssökande oberoende av om personen är arbetslös. Under detta tillfälle bedöms den arbetssökandes servicebehov och en sysselsättningsplan görs upp.

I arbets- och näringsbyråns bedömning av servicebehovet beaktas åtminstone den arbetssökandes kompetens och yrkesskicklighet samt den arbetssökandes egna mål för att utveckla dem, den arbetssökandes arbets- och funktionsförmåga till den del den inverkar på förutsättningarna att söka och få arbete, den arbetssökandes jobbsökningsfärdigheter och andra omständigheter som inverkar på sysselsättningen samt sannolikheten att den arbetssökande förblir arbetslös eller att arbetslösheten förlängs. För klarläggande av den arbetssökandes servicebehov kan han eller hon hänvisas till undersökningar och bedömningar av arbetsförmågan samt andra sakkunigbedömningar. När det gäller servicen är det viktigt att den arbetssökande i ett så tidigt skede som möjligt hänvisas till ändamålsenliga tjänster, om det är möjligt. I samband med det första mötet eller den första kontakten ställs även skyldigheten att söka arbetsmöjligheter som en förutsättning för att få arbetslöshetsförmån. Att den arbetssökande får stöd i jobbsökningen är en viktig del av servicen i det inledande skedet.

Sysselsättningsplanen ska innehålla sådana åtgärder som hänför sig till jobbsökning eller till inledning av företagsverksamhet vars syfte är att den arbetssökande snabbt ska få sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Dessutom ska sysselsättningsplanen vid behov innehålla offentlig arbetskrafts- och företagsservice enligt den arbetssökandes servicebehov samt andra tjänster som förbättrar kompetensen och arbetsmarknadsfärdigheterna samt ökar arbets- och funktionsförmågan och åtgärder som hänför sig till jobbsökning eller inledning av företagsverksamhet och till klarläggandet av arbets- och funktionsförmågan eller hälsotillståndet till den del de har inverkan på sysselsättningen.

Efter att jobbsökningen har inletts och det första mötet hållits eller den första kontakten tagits ska arbets- och näringsbyrån ordna samtal om jobbsökning och kompletterande samtal om jobbsökning för den arbetssökande. Samtal om jobbsökning ordnas alltid efter att arbetslösheten fortgått i tre månader. Under de tre första månaderna av jobbsökningen ordnas kompletterande samtal om jobbsökning för den arbetssökande med två veckors mellanrum. I praktiken innebär det ovan nämnda att ett kompletterande samtal om jobbsökning ordnas fem gånger under de tre första arbetslöshetsmånaderna.

RP 62/2022 rd

När arbetslösheten har fortgått i ett halvt år ordnas det dessutom en ny period på en månad under vilken två kompletterande samtal om jobsökning ordnas. Samtal om jobsökning och kompletterande samtal om jobsökning ordnas förutom för arbetslösa även för de arbetssökande som kommer att bli arbetslösa inom två veckor.

Om den arbetssökande deltar i arbetskraftsutbildning, bedriver frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån eller är i lönesubventionerat arbete, arbetsprövning eller rehabilitering, ordnas samtal om jobsökning och kompletterande samtal om jobsökning först i slutskedet av utbildningen, arbetet eller rehabiliteringen. Detta undantag i fråga om samtal om jobsökning och kompletterande samtal om jobsökning tillämpas dock endast när utbildningen, arbetet, arbetsprövningen eller rehabiliteringen uppskattningsvis varar över en månad.

Vid samtal om jobsökning och kompletterande samtal om jobsökning stöds den arbetssökandes jobsökning samt utvärderas jobsökningens resultat och hur sysselsättningsplanen genomförs. Arbetsförmedlingen har en central ställning vid mötena. Vid behov preciseras bedömningen av den arbetssökandes servicebehov t.ex. genom att man för honom eller henne skaffar undersökningar och bedömningar av arbetsförmågan samt andra sakkunnigbedömningar. Utvecklingen av kompetensen kan vid behov bedömas i samarbete med utbildningsproducenterna. Sysselsättningsplanen ses över åtminstone i samband med de samtal om jobsökning som ordnas med tre månaders mellanrum.

Ett villkor för att arbetslöshetsförmånen ska fortsätta betalas ut är att den arbetssökande söker arbetstillfällen på det sätt som anges i sysselsättningsplanen. I princip förutsätts det att den arbetssökande söker fyra arbetstillfällen under en granskningsperiod på en månad. Den kvantitativa skyldigheten att söka arbete antecknas i sysselsättningsplanen. I samband med att sysselsättningsplanen ses över kontrolleras det att skyldigheten är aktuell.

Den kvantitativa skyldigheten att söka arbete kan sänkas om arbets- och näringsbyrån bedömer att det inte är möjligt att söka fyra arbetstillfällen under granskningsperioden. Vid bedömningen beaktas som omständigheter som hänför sig till den arbetssökande arbetserfarenhet, utbildning och övrig kompetens samt arbetsförmåga och den arbetssökandes eventuella skydd för yrkesskicklighet enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Hur dessa omständigheter påverkar möjligheterna att söka arbete bedöms i förhållande till arbetsmarknadsläget.

2.1.3.1 Kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen

Ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen inleddes den 1 mars 2021 och avslutas enligt den gällande lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen (1269/2020) den 30 juni 2023. Regeringen har fortsatt med beredningen av en överföring av arbets- och näringstjänsterna till kommunerna och lämnat en proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om förlängning av giltighetstiden för ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen (RP 17/2022 rd). För att säkerställa att överföringen genomförs kontrollerat föreslår regeringen att uppgifterna ska överföras till kommunerna under 2024. Under kommunförsöket ordnar de kommuner som deltar i försöket inom sitt område en del av den service som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och lagen om främjande av integration i stället för arbets- och näringsbyrån, sköter vissa av de uppgifter som avses i lagen om sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen (1369/2014) och lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte i stället för arbets- och näringsbyrån samt ger vissa i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedda arbetskraftspolitiska utlåtanden i stället för arbets- och näringsbyrån. Kunder hos en kommun inom ett försöksområde är de arbetslösa arbetssökande, de arbetssökande som är sysselsatta och de arbetssökande som deltar i sysselsättnings-

främjande service, vilka har sin hemkommun i den kommunen och som 1) inte uppfyller villkoren för erhållande av inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller 2) är under 30 år, invandrare eller personer med ett främmande språk som modersmål.

De kommuner som deltar i försöket sköter för sina kunder de uppgifter som på ett väsentligt sätt hör till serviceprocessen för arbetssökande. Uppgifterna gäller bl.a. ordnande av intervjuer med arbetssökande och utarbetande av en sysselsättningsplan. Kommunen ger också den arbetssökande arbetserbjudanden och hänvisar honom eller henne till tjänster som stöder jobbsökningen och sysselsättningen. Bestämmelser om försöket finns i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen. Riksdagen har den 31 mars 2022 lämnat svar (RSv 25/2022 rd) på ovan nämnda proposition RP 17/2022 rd.

2.1.3.2 Arbetskraftsutbildning

Lagen om yrkesutbildning innehåller bestämmelser om de yrkesinriktade examina som hör till undervisnings- och kulturministeriets förvaltningsområde, om den utbildning som behövs för förvärvande av yrkeskompetens och om påvisande och intygande av yrkeskompetens. En del av yrkesutbildningen ordnas som arbetskraftsutbildning. I den lagen avses med arbetskraftsutbildning utbildning till vilken de studerande, utifrån det utbildningsbehov som arbets- och näringsmyndigheten konstaterar, väljs i enlighet med lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. För att arbetskraftsutbildning ska kunna ordnas krävs det att utbildningsanordnaren genom ett av undervisnings- och kulturministeriet beviljat anordnatillstånd fått i uppdrag att ordna arbetskraftsutbildning. När utbudet av arbetskraftsutbildning planeras ska utbildningsanordnarna samarbeta med arbets- och näringsbyrån samt med NTM-centralen. Vid genomförandet av arbetskraftsutbildning iakttas i regel lagen om yrkesutbildning, men till vissa delar även lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Arbetskraftsutbildning är avgiftsfri för studerande och ordnas vid yrkesutbildningscenter för vuxna, högskolor och privata läroanstalter. Ansökan till arbetskraftsutbildning görs via arbets- och näringsbyrån. En kund hos en kommun som deltar i kommunförsöket som gäller främjande av sysselsättningen får handledning av sin hemkommun om hur man söker sig till arbetskraftsutbildning. Den som söker till arbetskraftsutbildning behöver inte vara arbetslös, även personer i arbete kan söka till utbildningen. Arbetskraftsutbildning är sådan sysselsättningsfrämjande service som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Under den tid en arbetslös deltar i sådan utbildning betalas sådan arbetslöshetsförmån som den arbetssökande har rätt till medan han eller hon är arbetslös. Under tiden för utbildningen får personen dessutom kostnadsersättning. Om den som deltar i arbetskraftsutbildning inte är arbetslös enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, kan arbetslöshetsförmån betalas till honom eller henne endast om han eller hon hotas av arbetslöshet på det sätt som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetskraftsutbildning som leder till en yrkesinriktad examen på andra stadiet (yrkesinriktad grundexamen, yrkesexamen, specialyrkesexamen) eller en del av en sådan examen genomförs med statsandelsfinansiering av undervisnings- och kulturministeriet. Utöver yrkesinriktade examina och examensdelar är det möjligt att som arbetskraftsutbildning genomföra handledande utbildning och annan utbildning som fördjupar yrkeskompetensen, såsom påbyggnadsutbildning eller fortbildning. Arbetskraftsutbildning kan dock inte genomföras i form av läroavtalsutbildning.

Enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice förbättras genom arbetskraftsutbildning de vuxnas yrkesskicklighet, möjligheter att få arbete eller behålla sitt arbete och deras färdigheter att bedriva verksamhet som företagare samt främjas tillgången på yrkeskunnig arbetskraft och uppkomsten av ny företagsverksamhet. NTM-centralen eller arbets- och näringsbyrån

RP 62/2022 rd

kan skaffa yrkesinriktad utbildning som arbetskraftsutbildning, om syftet med utbildningen inte är att avlägga en examen eller en examensdel, och utbildning i företagsamhet samt integrationsutbildning enligt 20 § i lagen om främjande av integration, med undantag av läs- och skrivundervisning. Enligt lagen om temporär ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service (1139/2020), som är i kraft mellan den 1 januari 2021 och den 30 juni 2022, kan under vissa förutsättningar också studier som leder till högskoleexamen skaffas.

Som sådan yrkesinriktad arbetskraftsutbildning som finansieras av förvaltningsområdet för arbets- och näringsministeriet tillhandahålls utbildning som främjar yrkesfärdigheterna samt integrationsutbildning. Arbetskraftsutbildning som främjar yrkesfärdigheterna består i första hand av påbyggnadsutbildning och fortbildning, och det centrala målet i dessa är att utveckla och komplettera de arbetssökandes yrkesfärdigheter och förbättra deras förutsättningar att få arbete. Företagarutbildning ordnas för arbetssökande med intresse och färdigheter att grunda ett eget företag. Arbetskraftsutbildning som främjar yrkesfärdigheterna är avsedd att tillgodose företags och andra arbetsgivares behov av kompetent arbetskraft och stödja arbetsgivare vid omställningar och andra situationer av förändring. Ett annat mål är att främja uppkomsten av ny företagsverksamhet.

Arbets- och näringsbyrån fattar besluten om antagning av studerande till arbetskraftsutbildning, dock i samarbete med utbildningsanordnaren. Arbets- och näringsbyrån sköter intervjuerna med dem som söker till arbetskraftsutbildning och antagningen av studerande, även i fråga om kunder hos de kommuner som deltar i kommunförsöket som gäller främjande av sysselsättningen. Enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service kan som studerande antas personer som är lämpade för utbildningen och för det yrke eller den uppgift som utbildningen siktar på, om de har ett av arbets- och näringsbyrån konstaterat utbildningsbehov. På antagningen av studerande till arbetskraftsutbildning tillämpas de bestämmelser av utbildningsförvaltningen som avser grunderna och förutsättningarna för antagning av studerande till utbildningen i fråga, behörigheten för studierna, tillgänglighet samt tillgång till information om antagningen. Den som antas ska också uppfylla eventuella särskilda krav för enskilda utbildningsprogram, vilka framgår av annonsen där utbildningen utlyses.

Arbetskraftsutbildning kan genomföras tillsammans med arbetsgivaren, en uppdragsgivare till den som ämnar bli företagare eller ett företag som överlåter företagarrättigheterna. Aktören i fråga deltar då i finansieringen av utbildningen (gemensam anskaffning av utbildning). Modellen används särskilt för t.ex. rekrytering av ny arbetskraft eller omställningssituationer i arbetslivet. Om utbildningen genomförs som gemensam anskaffning kan den arbetsgivare som deltar i finansieringen av utbildningen, uppdragsgivaren till den som tänker bli företagare eller det företag som överlåter företagarrättigheterna delta i antagningen av studerande som medlem i antagningsgruppen. Den gemensamt anskaffade utbildningen kan genomföras när den ordnas för en viss arbetsgivares blivande arbetstagare eller redan anställda eller inhyrda arbetstagare, eller för dem som ämnar bli företagare och skulle ha ett fåtal uppdragsgivare eller som har för avsikt att bedriva företagsverksamhet genom att skaffa sig företagarrättigheter från ett annat företag. Om en företagare som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa deltar i gemensamt anskaffad utbildning, utgör den andel av företagarens utbildning som staten finansierar de minimis-stöd. Om utbildningen genomförs tillsammans med en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet så att personer som arbetar med uppgifter hos arbetsgivaren deltar i utbildningen och målet för utbildningen är att arbetstagarna ska fortsätta i uppgifter hos arbetsgivaren efter utbildningen, utgör den andel av utbildningen som staten finansierar stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd.

NTM-centralen ansvarar för upphandlingen av arbetskraftsutbildningar. NTM-centralen utarbetar upphandlingsplanen i nära samarbetet med arbets- och näringsbyrån, som också kartlägger

utbildningsbehoven i området. NTM-centralen förutser regionala utbildningsbehov och mer omfattande behov av kompetensutveckling även i samarbete med näringslivsorganisationer, kommuner, läroanstalter m.fl. Som underlag för upphandlingsplanen används dessutom tillgängliga vetenskapliga rön, statistik och uppföljningsdata om tidigare utbildningar och riksomfattande aspekter i fråga om utbildningsbehov beaktas. NTM-centralen avtalar om utbildningens examensmål med de serviceproducenter som har tillstånd att ordna arbetskraftsutbildningar enligt beslut av undervisnings- och kulturministeriet.

Arbetskraftsutbildningar skaffas på basis av ett anbudsförfarande, med iakttagande av lagen om offentlig upphandling och koncession (1397/2016). Upphandlande enheter använder elektroniska system vid offentlig upphandling. Offentliga anbudsförfrågningar finns på anbudtjänsten Hanki, genom vilken tjänsteleverantörer kan lämna anbud elektroniskt. Alla upphandlingar som överskrider det nationella tröskelvärdet enligt lagen om offentlig upphandling och koncession samt anbudsförfrågningarna för dem publiceras dessutom på den elektroniska annonseringskanalen för offentliga upphandlingar HILMA, där det också finns förhandsinformation om NTM-centralens kommande upphandlingar. Ett anbudsförfarande kan även användas för större helheter bestående av flera upphandlingar som ingår i ett ramavtal. Dessa helheter innefattar flera flexibla delar som utformas enligt arbetsmarknadens och enskilda kunders behov. Därutöver gör NTM-centralen alltid enskilda utbildningsupphandlingar enligt situation och behov. En del av upphandlingarna får göras som direktupphandlingar utan konkurrensutsättning, om villkoren för direktupphandling enligt lagen om offentlig upphandling och koncession uppfylls.

Även arbets- och näringsmyndigheterna har beredskap för gemensam upphandling med arbetsgivaren. Utbildning kan upphandlas för en viss arbetsgivares blivande arbetstagare eller redan anställda eller inhyrda arbetstagare. Dessutom kan den som ämnar bli företagare eller har för avsikt att bedriva företagsverksamhet delta i utbildningarna genom att skaffa sig företagarrättigheter från ett annat företag. Även den som är företagare kan själv delta i utbildning som ordnas för företagarens anställda eller blivande arbetstagare. Om avsikten är att skaffa arbetskraftsutbildning som gemensam anskaffning av utbildning, får arbetsgivaren, uppdragsgivaren till den som tänker bli företagare eller det företag som överlåter företagarrättigheterna delta i jämförelserna och utvärderingen av anbudet. NTM-centralen eller arbets- och näringsbyrån beslutar om ett anbud ska antas eller avslås.

NTM-centralen ingår ett upphandlingskontrakt med utbildningsanordnaren. Avtalspart vid gemensam anskaffning av utbildning är också arbetsgivaren, uppdragsgivaren till den som tänker bli företagare eller det företag som överlåter företagarrättigheterna. Arbets- och näringsbyrån antar studerande till utbildningar i samarbete med utbildningsanordnaren. Vid gemensam anskaffning av utbildning deltar även arbetsgivaren, uppdragsgivaren till den som tänker bli företagare eller det företag som överlåter företagarrättigheterna i antagningen av studerande. Arbets- och näringsbyrån övervakar hur utbildningen genomförs. Eventuella ändringar i genomförandet sköts i samarbete med NTM-centralen.

2.1.3.3 Frivilliga studier med arbetslöshetsförmån

I lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreskrivs att studerande på heltid inte har rätt till arbetslöshetsförmåner. Under tiden för heltidsstudier kan det i regel betalas arbetslöshetsförmån, om det är fråga om arbetskraftsutbildning eller sådana frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice eller i lagen om främjande av integration. Både stödandet av studier och tillträdet till arbetskraftsutbildning baserar sig på arbets- och näringsbyråns prövning. I prövningen beaktas bl.a. den arbetssökandes individuella behov av utbildning och hur ändamålsenligt det är att stödja studierna eller hur ändamålsenlig arbetskraftsutbildningen är.

RP 62/2022 rd

Lagen om utkomstskydd för arbetslösa innehåller också ett undantag för kortvariga studier. Om studierna pågår högst sex månader utan avbrott eller i perioder, utgör de inget hinder för betalning av arbetslöshetsförmån och det utreds inte huruvida det är fråga om heltidsstudier eller deltidsstudier. I så fall förutsätts det bl.a. att studierna ger yrkesfärdigheter eller stöder företagsverksamhet och att den arbetssökande inte tidigare på denna grund har fått arbetslöshetsförmån trots studier.

Syftet med frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice är att utifrån arbets- och näringsbyråns prövning förbättra den vuxna befolkningens yrkesskicklighet och möjligheter att få arbete eller behålla sitt arbete och trygga tillgången på yrkeskunnig arbetskraft.

När frivilliga studier stöds med arbetslöshetsförmån söker sig den arbetssökande till den studieplats som han eller hon själv valt. Studierna ska dock uppfylla förutsättningarna för studierna enligt 6 kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. I praktiken kan nästan all utbildning som ger yrkesfärdigheter i princip stödjas. Arbets- och näringsbyrån deltar inte t.ex. i antagningen av studerande eller de kostnader som föranleds av studierna.

Stödandet av studierna med arbetslöshetsförmån förutsätter att den arbetssökande har fyllt 25 år och att studierna är heltidsstudier på det sätt som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Utöver att arbets- och näringsbyrån avgör ovannämnda frågor bedömer byrån också om den arbetssökande har behov av utbildning och huruvida stödande av frivilliga studier är det arbetskraftspolitiskt mest ändamålsenliga sättet att förbättra den arbetssökandes yrkesfärdigheter och möjligheter att få arbete eller behålla sitt arbete. Studierna ska enligt arbets- och näringsbyråns bedömning på ett väsentligt sätt förbättra den arbetssökandes möjligheter till sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Om den arbetssökande har bedrivit samma studier tidigare, förutsätter stödandet av studierna i princip att studierna har avbrutits i minst ett års tid. Avgörandet av ovannämnda förutsättningar förutsätter kännedom om både den arbetssökandes situation och sysselsättningsläget i branschen i fråga, såväl lokalt som på riksomfattande nivå.

Om den arbetssökandes frivilliga studier stöds med arbetslöshetsförmån, kommer man överens om stödandet i sysselsättningsplanen eller en ersättande plan. Stöd för en studiehelhet kan i regel ges för högst 24 månader. Stödtiden kan inte förlängas, men den arbetssökande kan meddela arbets- och näringsbyrån att han eller hon avbryter de studier som stöds med arbetslöshetsförmån. Tiden för avbrottet räknas inte in i maximitiden för stödet.

För att den arbetssökande ska få arbetslöshetsförmån för sina studier krävs det att han eller hon gör framsteg i studierna. Den arbetssökande anses göra tillräckliga framsteg i högskolestudier när han eller hon får i genomsnitt fem studiepoäng per studiemånad för studieprestationer som ingår i den studiehelhet som stöds. I fråga om andra studier förutsätts det att studierna framskrider i enlighet med utbildnings- eller studieplanen.

2.1.3.4 Rätt till utkomstskydd för arbetslösa under tiden för sysselsättningsfrämjande åtgärder

Deltagande i annan sysselsättningsfrämjande service än studier inverkar inte på den arbetssökandes rätt till arbetslöshetsförmån. Den som studerar på heltid har i princip inte rätt till arbetslöshetsförmån.

Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa betraktas deltagande i utbildning som arbetsgivaren ordnat eller skaffat med stöd av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen eller 8 kap. 11 § i lagen om

RP 62/2022 rd

sjöarbetsavtal (756/2011) inte som heltidsstudier. Om arbetsgivaren helt eller delvis betalar utbildning som arbetstagaren själv har skaffat, anses utbildningen inte vara ordnad eller skaffad av arbetsgivaren vid tillämpningen av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Särskilda bestämmelser om sådan sysselsättningsfrämjande service som har inverkan på arbets sökandes rätt till utkomstskydd finns i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. För dessa tjänster används i lagen om utkomstskydd för arbetslösa benämningen sysselsättningsfrämjande service. Gemensamt för dessa tjänster är att grunderna för ordnandet av dem anges i lag. Dessa tjänster är arbetskraftsutbildning, arbetssökandes frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån, arbetssökandes frivilliga integrationsutbildning, jobbsökarträning, karriärträning, arbetsprövning, utbildningsprövning och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.

För tiden för ovannämnda tjänster betalas förhöjd arbetslöshetsförmån för 200 dagar. I fråga om de förmåner som omfattas av grundskyddet är förhöjningen 4,91 euro per dag (2022). Dessutom kan den arbetssökande med undantag för studier som stöds med arbetslöshetsförmån ha rätt till kostnadsersättning, vars belopp vanligen är nio euro per dag. Enligt en ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice som är i kraft till utgången av juni 2023 kan arbets- och näringsbyrån och kommuner som deltar i kommunförsöket som gäller främjande av sysselsättningen enligt prövning även bevilja kostnadsersättning för tiden för annan sysselsättningsfrämjande service.

Den arbetssökande uppmuntras att delta i sådan sysselsättningsfrämjande service som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa så att arbetslöshetsförmån kan betalas för tiden för servicen oberoende av bl.a. tid utan ersättning (dvs. så kallad karenstid), skyldighet att vara i arbete, självrisktid, väntetiden för arbetsmarknadsstöd och arbetsmarknadsstödet behovsprövning.

Dessutom kan deltagande i sysselsättningsfrämjande service inverka på det sammanlagda arbetsvillkoret, som är en förutsättning för att få arbetslöshetsdagpenning, och dess granskningsperiod samt på uppfyllandet av skyldigheten att vara i arbete, vilken kan åläggas till följd av upprepade förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda (dvs. på återställandet av rätten till utkomstskydd för arbetslösa).

En arbetssökande som ansöker om arbetslöshetsförmån är skyldig att genomföra sin sysselsättningsplan samt att söka sig till och delta i sådan service enligt planen som stöder jobbsökningen och främjar arbetsmarknadsfärdigheterna och möjligheterna att få arbete. Bestämmelser om hur ett förfarande som strider mot de skyldigheter som nämns ovan inverkar på rätten att få arbetslöshetsförmån finns i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. I praktiken kan försummelse leda till att den arbetssökande mister rätten till utkomstskydd för arbetslösa för en viss tid eller tills vidare.

2.1.3.5 Sysselsättningsfrämjande service och särskilda bestämmelser om förmåner och tjänster för äldre

Under den tid som äldre arbetssökande får arbetslöshetsdagpenning, arbetslöshetsdagpenning för tilläggsdagar eller arbetsmarknadsstöd har de möjlighet att av arbets- och näringsbyrån få sådan service för enskilda kunder som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och sådan sysselsättningsfrämjande service som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa på samma villkor som alla andra arbetssökande. Detta innebär bl.a. rätt till en uppdaterad sysselsättningsplan och tillgång till ändamålsenlig sysselsättningsfrämjande service såsom arbetskraftsutbildning. Äldre arbetssökande, liksom alla arbetssökande, har också skyldighet att söka arbete och utbildning.

RP 62/2022 rd

För äldre arbetssökande gäller därutöver ett antal särskilda bestämmelser i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice och lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen vilka gör det möjligt för äldre arbetssökande att återgå till förtjänstskyddet när maximitiden för arbetslöshetsdagpenningen gått ut. Med de särskilda bestämmelserna skyddas nivån på förtjänstskyddet för äldre både i situationer där målet för en särskild bestämmelse är att möjliggöra en återgång till förtjänstskyddet och i situationer där äldre arbetssökande under perioden med inkomstrelaterad dagpenning på nytt uppfyller arbetsvillkoret på den öppna arbetsmarknaden.

I lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice finns bestämmelser om skyldigheten att trygga möjlighet till sysselsättningsfrämjande rehabilitering eller arbetskraftsutbildning för en arbetslös arbetssökande, om hans eller hennes rätt till arbetslöshetsdagpenning för löntagare till följd av maximitidens utgång upphör när han eller hon fyllt 57 år, men innan han eller hon fyller 60 år. Om en sådan arbetslös arbetssökande inte sysselsätts på den öppna arbetsmarknaden och lämplig rehabilitering eller arbetskraftsutbildning inte kan ordnas för honom eller henne, ska hans eller hennes hemkommun på anvisning av arbets- och näringsbyrån ordna möjlighet till arbete för honom eller henne för en tid på sex månader (så kallad sysselsättningskyldighet). Kommunen ska ordna möjligheten till arbete så att den som sysselsätts kan påbörja arbetet när maximitiden för arbetslöshetsdagpenning gått ut. Genom att delta i arbete som ordnas på basis av sysselsättningskyldigheten kan en person på nytt uppfylla det arbetsvillkor som förutsätts för arbetslöshetsdagpenning.

Arbetslösa arbetssökande som har fyllt 60 år och som inte har rätt till dagpenning för tilläggsdagar har också en subjektiv rätt till sysselsättningsfrämjande service eller till lönesubventionerat arbete i anställning hos någon annan än kommunen. Arbets- och näringsbyrån ska ordna sysselsättningsfrämjande service eller lönesubventionerat arbete innan den arbetssökandes rätt till arbetslöshetsdagpenning för löntagare upphör. Sysselsättningsfrämjande service eller lönesubventionerat arbete ska ordnas under minst en så lång tid att den arbetssökande uppfyller det arbetsvillkor som utgör en förutsättning för arbetslöshetsdagpenning. Genom att den arbetssökande deltar i något av dessa uppfylls arbetsvillkoret på nytt. Om en sådan arbetslös arbetssökande inte sysselsätts på den öppna arbetsmarknaden och lämplig sysselsättningsfrämjande service eller lönesubventionerat arbete inte kan ordnas för honom eller henne i anställning hos någon annan än kommunen, ska hans eller hennes hemkommun på anvisning av arbets- och näringsbyrån ordna möjlighet till arbete för honom eller henne för en tid på sex månader. Kommunen ska ordna möjligheten till arbete så att den som sysselsätts kan påbörja arbetet när maximitiden för arbetslöshetsdagpenning gått ut.

En kommun har rätt att som lönesubvention få 50 procent av lönekostnaderna för den som sysselsätts när kommunen ordnar arbete på grundval av ovannämnda sysselsättningskyldighet. För den lönesubvention som betalas på grundval av sysselsättningskyldigheten har det inte fastställts något maximibelopp.

Lönesubventionerat arbete som ordnas på grundval av sysselsättningskyldigheten uppfyller med avvikelse från huvudregeln arbetsvillkoret för varje arbetsvecka. Inom sysselsättningsfrämjande service som arbets- och näringsbyrån ordnar för en sådan arbetslös arbetssökande som avses här räknas till arbetsvillkoret fulla kalenderveckor. Under 2016—2019 har cirka 3 000—3 800 personer årligen inlett arbete som ordnats på grundval av kommunens sysselsättningskyldighet. Under den tidsperioden har andelen personer som fyllt 60 år stigit från cirka 6 procent till cirka 33 procent bland dem som omfattas av kommunens sysselsättningskyldighet.

RP 62/2022 rd

Ovannämnda bestämmelser om ordnandet av service och lönesubventionerat arbete tillämpas även på sådana arbetslösa arbetssökande som är kunder hos en kommun som deltar i kommunförsöket som gäller främjande av sysselsättningen. Kommunen i fråga ansvarar då för ordnandet av service i stället för arbets- och näringsbyrån.

Den maximala tiden för utbetalning av arbetslöshetsdagpenning förkortades från och med den 1 januari 2017 från 500 till 400 dagar. Ändringen genomfördes emellertid så att varaktigheten för utkomstskyddet för den som uppfyller arbetsvillkoret efter att ha fyllt 58 år och som under de senaste 20 åren i minst fem år haft sådant arbete som räknas in i arbetsvillkoret är 500 dagar även efter ändringen. För majoriteten av äldre personer har tiden med utkomstskydd inte förkortats till följd av ändringen. Beloppet av den inkomstrelaterade dagpenningen för personer över 58 år har säkerställts så att beloppet inte fastställs på nytt ifall inte den nya dagpenningens belopp är större än den tidigare. Konsekvenserna av ändringen har inte utvärderats i efterhand.

Arbets- och näringsministeriets översikt från september 2019 ger vid handen att 69 procent av arbetslösa hade en uppdaterad sysselsättningsplan. En granskning enligt åldersklass från september 2019 visar att 68 procent av arbetslösa i åldersklassen 55—59 år och 62 procent i åldersklassen 60—64 år hade uppdaterade sysselsättningsplaner.

Den genomsnittliga aktiveringsgraden för personer i åldern 55—59 år i januari–augusti 2021 var 20,4 procent, för personer i åldern 60—64 år 10,7 procent och för personer över 64 år 20,6 procent. Jämfört med andra aktiveringstjänster var deltagandet större i kommunal socialservice ordnad i form av arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte. Av de olika formerna av offentlig arbetskraftsservice hade lönesubventionerat arbete flest deltagare. För de yngre åldersklasserna är frivilliga studier och arbetskraftsutbildning tjänster av stor betydelse för aktiveringsgraden. Aktiveringsgraden för alla åldersklasser var 25,9 procent i januari–augusti 2021. Aktiveringsgraden har varit ungefär 6—7 procentenheter lägre för åldersklassen 55—59 år än för alla arbetslösa under 2016—2019. För åldersklassen 60—64 år har aktiveringsgraden varit cirka 20 procentenheter lägre än för alla arbetssökande.

I tabell 3 visas den andel av tjänsterna som föregåtts av minst två år av oavbruten arbetslöshet enligt åldersklass 2016—2019.

Tabell 3. Minst två år av oavbruten arbetslöshet före deltagande i service, procentandel 2016—2019 enligt åldersklass.

| Ålder/År | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-------------------------|------|------|------|------|
| Ålder sammanlagt | 5 % | 7 % | 7 % | 6 % |
| 15—19 år | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| 20—24 år | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % |
| 25—29 år | 2 % | 3 % | 2 % | 2 % |
| 30—34 år | 4 % | 5 % | 5 % | 4 % |
| 35—39 år | 5 % | 6 % | 6 % | 5 % |
| 40—44 år | 7 % | 8 % | 8 % | 6 % |
| 45—49 år | 8 % | 10 % | 10 % | 9 % |
| 50—54 år | 9 % | 12 % | 12 % | 11 % |
| 55—59 år | 10 % | 16 % | 16 % | 16 % |
| 60—64 år | 12 % | 19 % | 18 % | 18 % |
| Över 64 år | 8 % | 8 % | 1 % | 0 % |

Källa: Arbetsförmedlingsstatistik

Att delta i arbetskraftsutbildning är vanligast bland personer i åldern 30—34 år, varav i genomsnitt ca 6,8 procent av de arbetssökande som inte var på den öppna arbetsmarknaden eller stod utanför arbetskraften hade deltagit i arbetskraftsutbildning under 2015—2020. Andelen är ca 2 procent för personer under 20 år, vilket beror på att andra utbildningar är det huvudsakliga sättet att utveckla kompetensen för denna åldersgrupp. Andelen är över 5 procent i åldersklasserna under 50 år och minskar därefter kraftigt så att den är 3,9 procent i åldersklassen 50—54 år, 2,4 procent i åldersklassen 55—59 år och 0,7 procent i åldersklassen 60—64 år. I den äldsta åldersklassen är fördelarna med omskolning små, eftersom det finns så lite kvar av karriären att fördelarna förblir kortvariga. Personer under 60 år kan dock ha nytta av utbildning med tanke på en förlängning av tiden i arbetslivet, eftersom utgångspunkten är att det finns mer kvar av karriären.

Även frivilliga studier är särskilt vanliga bland personer i åldern 25—44 år, men här är skillnaderna mellan åldersklasserna större än i fråga om arbetskraftsutbildning. I genomsnitt ca 15,8 procent av arbetssökande i åldern 30—34 år som inte var på den öppna arbetsmarknaden eller stod utanför arbetskraften hade bedrivit frivilliga studier under 2015—2020. Motsvarande andel var 4,8 procent i åldersklassen 50—54 år, 2,1 procent i åldersklassen 55—59 år och 0,4 procent i åldersklassen 60—64 år.

Den andel dagpenning för aktiv tid som betalats till personer som är berättigade till tilläggsdagar har varit mycket låg jämfört med personer i samma ålder utan rätt till tilläggsdagar och med dem som får arbetslöshetsförmåner överlag.¹⁰ Under åren före covid-19-pandemin betalades inkomstrelaterad dagpenning för aktiv tid till personer på tilläggsdagar i ungefär 2 procent av dagarna, medan motsvarande andel var ungefär 10 procent för alla som fick inkomstrelaterad dagpenning.¹¹

I tabell 4 visas utifrån Finansinspektionens betalningsmaterial den andel dagpenning som betalats för tiden för olika tjänster.

¹⁰ Selvitys eläkeuudistuksessa sovittujen lisäpäiväoikeuteen ja ikääntyneiden aktivointiin tehtyjen muutosten vaikutuksista.

¹¹ Finansinspektionens statistik över betalningar 2018–2020

Tabell 4: Deltagande i service med inkomstrelaterad dagpenning

| Deltagande i service med inkomstrelaterad dagpenning, andel av dagpenningdagarna 2019 | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------|------------------------|----------------------------------|
| <i>Tjänst</i> | <i>Personer under 55 år</i> | <i>55–59 år</i> | <i>60 år och äldre</i> | <i>Personer på tilläggsdagar</i> |
| <i>Arbetskraftsutbildning</i> | 4,5 % | 2,4 % | 1,1 % | 0,4 % |
| <i>Frivilliga studier</i> | 6,5 % | 1,4 % | 0,4 % | 0,1 % |
| <i>Försök</i> | 0,9 % | 0,6 % | 0,9 % | 0,7 % |
| <i>Träning</i> | 0,4 % | 0,3 % | 0,3 % | 0,1 % |
| <i>Arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte</i> | 0,4 % | 0,5 % | 0,9 % | 1,0 % |
| <i>Aktiva dagar sammanlagt</i> | 12,7 % | 5,1 % | 3,5 % | 2,4 % |
| <i>Dagpenningdagar sammanlagt</i> | 16 856 470 | 4 091 064 | 6 910 586 | 1 881 961 |

Källa: Finansinspektionens statistik över betalningar

2.2 Omställningsskydd

Omställningsskyddet är en modell där målet är att de som sägs upp eller permitteras snabbare och lättare ska få ett nytt arbete. Lagstiftning som gäller omställningsskyddet trädde första gången i kraft 1 juli 2005. Den som sagts upp eller permitterats av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker omfattas av omställningsskyddet. Omställningsskyddet intensifierar samarbetet mellan arbetsgivaren och arbets- och näringsbyrån. Skyddet består av tjänster för både arbetstagare och arbetsgivare.

Det finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter i fråga om omställningsskydd i flera lagar: arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, samarbetslagen (1333/2021), lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Arbets- och näringsbyråns skyldigheter i fråga om omställningsskydd fastställs i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

Omställningsskyddsmodellen bygger på följande:

- en handlingsplan eller handlingsprinciper utarbetade i samband med samarbetsförhandlingar som gäller minskning av användningen av arbetskraft
- arbetsgivaren ska lämna förhandlingsframställningen skriftligen till arbets- och näringsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds
- den som sagts upp har under uppsägningstiden sysselsättningsledigt i 5—20 dagar
- den som sagts upp har rätt till en sysselsättningsplan vid arbets- och näringsbyrån
- arbetsgivare som sysselsätter över 30 personer är därutöver skyldiga att betala träning eller utbildning efter uppsägningstiden

- arbetsgivare som sysselsätter över 30 personer är därutöver skyldiga att erbjuda företagshälsovård i sex månader efter att skyldigheten att utföra arbete upphört

Samarbetslagen, lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt lagen om sjöarbetsavtal förpliktar arbetsgivaren till att när samarbetsförförande inleds ge ett förslag till sysselsättningsfrämjande handlingsplan eller handlingsprinciper beroende på om arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio eller under tio arbetstagare. Arbetsgivaren ska också informera arbetstagare som blir uppsagda av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker om de tjänster som arbets- och näringsbyrån erbjuder i uppsägningssituationer. När minst tio arbetstagare sägs upp ska arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen meddela arbets- och näringsbyrån om detta samt informera de som sägs upp om deras rätt till en sysselsättningsplan. Arbetsgivaren har möjlighet att utbilda anställda (permitterade, uppsagda och personer som fortsätter i anställningsförhållande) genom gemensam upphandling med arbets- och näringsbyrån.

2.2.1 Sysselsättningsledighet

I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetstagares rätt att under uppsägningstiden utan inkomstbortfall delta i sysselsättningsfrämjande åtgärder, om arbetstagaren har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller i anslutning till saneringsförfarande. Detta kallas sysselsättningsledighet. Den uppsagda arbetstagaren kan endast använda sysselsättningsledigheten till att delta i åtgärder som avses i lagen.

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller i anslutning till saneringsförfarande, kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice och i sådan arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet som överenskommit i planen. Dessutom kan arbetstagaren använda sysselsättningsledigheten till jobbsökning på eget eller myndigheternas initiativ och till anställningsintervjuer. Jobbsökning på eget initiativ kan t.ex. vara ett besök till arbets- och näringsbyrån för att läsa platsannonser på arbets- och näringsförvaltningens webbplats eller till ett privat företag som förmedlar arbetskraft eller andra åtgärder som hänför sig till jobbsökning och kan utredas tillförlitligt. Jobbsökning på myndigheternas initiativ och arbetsintervju som gäller den jobbsökningen kan t.ex. vara att arbetstagaren utifrån information som arbets- och näringsbyrån förmedlat besöker ett företag som annonserat ett ledigt jobb. Sysselsättningsledighet kan även användas till omplaceringsträning.

Maximitiden för sysselsättningsledigheten bestäms enligt uppsägningstiden för varje enskild arbetstagare enligt följande:

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst tio arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Arbetstagaren ska innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet. Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte medföra betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller till följd av sanerings- eller konkursförfarande. Av meddelandet ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör. Arbetsgivaren är i sådana fall även skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

Lagen om sjöarbetsavtal innehåller motsvarande bestämmelser om sysselsättningsledighet som arbetsavtalslagen. Dessutom har en tjänsteinnehavare enligt lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare enligt arbetsavtalslagen.

2.2.2 Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att erbjuda en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar. Skyldigheten gäller endast arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. Dessutom förutsätts att arbetstagaren vid upphörandet av anställningsförhållandet har varit anställd hos arbetsgivaren i fråga i minst fem år utan avbrott. När en visstidsanställning upphör har arbetstagaren inte rätt till utbildning eller träning på grundval av att visstidsanställningen upphört.

Utgångspunkten är att förutsättningarna för att arbetstagare som sägs upp ska hitta nytt arbete bedöms individuellt när träningar eller utbildningar planeras. Träningen eller utbildningen kan ordnas antingen som individuell service för var och en av dem som sägs upp eller som service för en grupp. Träningen eller utbildningen ska främja den uppsagda arbetstagarens möjligheter att få nytt arbete.

Den träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar ska till sitt värde motsvara arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för anställda hos arbetsgivaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden löpt ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen även genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen när anställningsförhållandet upphör. Arbetsgivaren kan också fullgöra sin skyldighet att ordna utbildning genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv skaffar.

Arbetsgivaren och de anställda kan avtala om att värdet på utbildningen ska bestämmas på ett avvikande sätt. Dessutom får arbetsgivaren och de anställda avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Det lokala avtalet ingås mellan arbetsgivaren och de anställda. Företrädare för personalen fastställs utifrån lagstiftningen om samarbete. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Det är möjligt att med riksomfattande kollektivavtal avvika från innehållet och förfarandena i paragrafen.

En arbetsgivare som inte iakttar sin skyldighet att erbjuda en uppsagd arbetstagare sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning är enligt arbetsavtalslagen skyldig att i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde. Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försumrats endast delvis, uppkommer ersättningskyldighet endast till den del skyldigheten försumrats.

Bestämmelser om motsvarande skyldigheter för arbetsgivaren finns i lagen om sjöarbetsavtal, statstjänstemannalagen (750/1994) och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

2.2.3 Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

Enligt lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice avses med omställningsskydd en åtgärdsmodell som arbets- och näringsbyrån, arbetsgivaren och arbetstagarna genomför i samarbete, med hjälp av vilken man försöker hjälpa en arbetstagare som blir arbetslös på grund av uppsägning eller permittering eller på grund av att en visstidsanställning upphör att så snabbt som möjligt få arbete på nytt. Omställningsskyddsmodellen består av sådan service enligt lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice som överenskommit i sysselsättningsplanen och eventuell annan service som utvecklar yrkesfärdigheterna. Arbets- och näringsmyndigheten ska i samband med registreringen som arbetssökande informera den arbetssökande om omställningsskyddet.

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån vid uppsägning tillsammans med arbetsgivaren och personalens företrädare kartlägga behovet av offentlig arbeidskrafts- och företagsservice samt samordna denna service med träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar. Arbets- och näringsbyrån har även i uppgift att tillsammans med NTM-centralen för den offentliga arbeidskrafts- och företagsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt samarbetslagen, lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Dessutom ska arbets- och näringsbyrån reservera tillräckliga resurser och bereda sig på behövliga åtgärder efter att av en arbetsgivare ha fått ett meddelande om uppsägning av arbetstagare enligt arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

Som en del av omställningsskyddsmodellen finns vid arbets- och näringsbyråerna ett nätverk av experter på omställningsskydd. Ett antal experter som specialiserat sig på omställningsskydd har utnämnts på alla NTM-centralers områden. De ska handleda arbetsgivarna i uppgifter som berör omställningsskydd och informera dem om utbudet av arbetskraftsservice. Experterna på omställningsskydd ska därutöver i samarbete med NTM-centralen ansvara för att särskilda projekt startas och tjänster ordnas i samband med omfattande uppsägningar. I sådana fall kan experterna arbeta på ett större område än arbets- och näringsbyråns eller NTM-centralens verksamhetsområde.

Experterna på omställningsskydd verkar både på det regionala planet och som ett riksomfattande nätverk. Arbetet som experterna på omställningsskydd utför är koncentrerat till relativt stora uppsägningssituationer som sköts företags- och arbetsplatsspecifikt samt på samarbete under uppsägningstiden mellan arbetsgivare, personalens företrädare och de personer som ska sägas upp. Målet är att ge arbetsgivarna och arbetstagarna information och rådgivning om arbets- och näringsförvaltningens service och annat stöd i uppsägningssituationen samt att ge arbetsgivarna råd om skötseln av uppgifter med anknytning till omställningsskyddet. Experterna på omställningsskydd arbetar som ett riksomfattande nätverk t.ex. i situationer där en arbetsgivare som säger upp arbetstagare har verksamhetsställen inom flera NTM-centralers område. När experterna samarbetar på riksnivå går det att sköta uppsägningssituationer enligt samma serviceprinciper och prioriteringar på olika arbets- och näringsbyråers område.

När arbets- och näringsbyrån har fått en förhandlingsframställning om att en arbetsgivare avser att inleda samarbetsförhandlingar för att minska personalen eller på annat sätt fått kännedom

om eventuella uppsägningar ska byrån utan dröjsmål kontakta arbetsgivaren. Arbets- och näringsbyrån (och vid behov NTM-centralen), företaget och personalens företrädare inleder så snart som möjligt ett samarbete för att planera fortsatta åtgärder, kartlägga behovet av arbetskrafts- och företagsservice i samband med uppsägningar, göra upp en handlingsplan eller komma överens om principerna enligt vilka servicen ska tillhandahållas och ordnas.

Under de gemensamma förhandlingarna diskuteras som stöd för planeringen av arbetskraftsservice och startandet av eventuella särskilda projekt kompetensbehoven hos de arbetstagare som sägs upp. I syfte att samordna offentlig arbetskrafts- och företagsservice till ett mer relevant serviceutbud för den arbetssökande diskuteras även ordnandet av och innehållet i träningar, utbildningar eller andra servicehelheter som arbetsgivaren betalar. I samband med dessa förhandlingar avtalas det om ordnandet av arbets- och näringsbyråns informationsmöten och påbörjandet av service för de arbetstagare som hotas av arbetslöshet. Vid behov avtalas det även om deltagande i ordnandet av service eller i särskilda projekt för kommunerna i området och för andra eventuella samarbetspartner, såsom regionala företagstjänster, nyföretagarcentraler och läroanstalter.

Arbets- och näringsbyrån ordnar alltid ett eller flera informationsmöten för arbetstagarna hos arbetsgivare som överväger att säga upp minst tio personer. Ofta är det ändamålsenligt att ordna ett informationsmöte också då uppsägningarna gäller färre än tio personer. Också andra sakkunniga kan bjudas till informationsmöte, t.ex. Folkpensionsanstalten, arbetslöshetskassor, pensionsanstalter, utbildare, experter inom hälso- och sjukvården, regionala utvecklingsbolag eller nyföretagarcentraler.

Målet är att personer som blivit eller riskerar att bli uppsagda får utförlig information om arbets- och utbildningsmöjligheter, tillgängliga tjänster, de rättigheter som omställningsskyddet medför samt andra möjligheter som kan hjälpa dem att få ny sysselsättning, för att de ska kunna göra upp planer. Avsikten är att redan under informationsmötet påbörja jobbsökningsprocessen för dem som sägs upp. De uppmuntras att inleda sin jobbsökning i webbtjänsten Mina e-tjänster. Intervjuerna med de arbetssökande och utarbetandet av sysselsättningsplaner för dem som omfattas av omställningsskyddet inleds om möjligt redan under uppsägningstiden.

Efter att informationsmötena har hållits och uppgifterna om resultaten av samarbetsförhandlingarna har lämnats ska arbets- och näringsbyrån, arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare vid behov gå igenom uppgifterna om de uppsagda arbetstagarnas yrke och arbetsuppgifter redan innan den personliga servicen inleds. Då kan även de skriftliga uppgifter om de uppsagda som ska lämnas till arbets- och näringsbyråerna preciseras. Preciserande uppgifter fås också genom digitala eller andra kompetenskartläggningar, så att arbets- och näringsbyrån får sådan information om de uppsagda som byrån kan använda till att genomföra arbetsförmedlingen och rekryteringstjänsterna.

2.2.4 Bedömning av omställningsskyddsmodellen

Eftersom den s.k. Finlandsmodellen för uppsagda är sällsynt finns det knappt någon forskningslitteratur om effekterna av denna omställningsskyddsmodell. Det är också utmanande att med kvantitativa metoder undersöka modellens inverkan, eftersom de som är berättigade till omställningsskydd inte i tillräckligt stor utsträckning registrerar sig som kunder hos arbets- och näringsbyrån under uppsägningstiden eller medan de omfattas av omställningsskyddsmodellen.

Den senaste av arbets- och näringsministeriet finansierade undersökningen om inverkan av omställningsskyddsmodellen publicerades 2013.¹² Enligt intervjuerna i undersökningen har modellen fungerat väl. De personer som omfattats av omställningsskyddet bedöms till största del ha fått arbete eller hittat något annat sätt att utvecklas vidare. För närvarande utförs en ny undersökning om inverkan av omställningsskyddsmodellen, som publiceras under 2022.

När inverkan av omställningsskyddsmodellen utvärderas bör det tas i beaktande att omställningsskyddet genomförs på olika sätt beroende på område och antalet uppsagda. I vissa fall uppfylls endast de lagstadgade minimikraven, medan uppsägningar på vissa områden och särskilt stora uppsägningar också kan innefatta frivillig verksamhet. Regionala aktörer, såsom nyföretagarcentraler, läroanstalter eller kommuner, kan delta i genomförandet av modellen. Fackförbunden kan stödja sina medlemmar. Vissa arbetsgivare stöder också de uppsagda i fråga om omskolning och grundande av företag.

2.3 Möjlighet till deltidarbete

I arbetstidslagen finns bestämmelser om förkortad arbetstid som baserar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl än partiell vårdledighet vill ha en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Då ska arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett tidsbestämt avtal om deltidarbete för högst 26 veckor åt gången, och av avtalet ska framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka. Det finns dock ingen skyldighet att ordna deltidarbete, om det inte är möjligt av skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension vill ha kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Bestämmelser om motsvarande rättighet för arbetstagare som vill gå i partiell förtida ålderspension finns i sjöarbetstidslagen (296/1976) och lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982). Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Arbetstagaren har i ingetdera fallet subjektiv rätt till förkortad arbetstid, utan arbetsgivaren kan avslå anhållan om deltidarbete. I så fall ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran. Syftet är att möjligheterna att förkorta arbetstiden utreds så noggrant som möjligt på arbetsplatsen och att avgörandet i fråga om förkortning av arbetstiden görs utifrån riktiga fakta (RP 158/2018 rd, s. 96).

Under de senaste åren har arbetstagare fått en större rätt att förkorta sin arbetstid och därmed övergå till deltidarbete. Äldre och partiellt arbetsföra personers behov att för den återstående tiden av karriären övergå från heltidsarbete till deltidarbete har beaktats i lagstiftningen. Deltidarbete kan utgöra en tidsbegränsad lösning i situationer där grunden för förkortad arbetstid är t.ex. partiell sjukledighet eller invalidpension för viss tid. Deltagande i närståendevård kan också utgöra en grund för deltidarbete.

¹² Tommi Ålander, Keimo Sillanpää, Sirpa Korhonen, Ville Manninen: Yhteistyöllä turvaa muutokseen, Muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta ja toimivuutta koskeva tutkimus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2013. Tillgänglig på finska på adressen <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Yhteisty%C3%B6lla+turvaa+muutokseen+19122013.pdf>

Enligt arbetskraftsundersökningen fanns det 328 000 deltid arbetande löntagare i Finland år 2020. Av dem uppgav 9,6 procent, dvs. ca 31 500 personer, sjukdom eller skada som orsak. Av männen uppgav 9,8 procent en sådan orsak, och av kvinnorna 9,5 procent. När det totala antalet deltidanställda tas i beaktande betyder det att 11 000 män och 21 000 kvinnor uppgett sjukdom eller skada som orsak till deltid arbetet. Det större antalet kvinnor beror på att kvinnor deltid arbetar oftare än män.¹³

Totalt 24 819 personer fick partiell sjukdagpenning år 2020. Av dem var 18 438 kvinnor och 6 381 män.¹⁴ Partiell förtida ålderspension fick 28 885 löntagare bosatta i Finland år 2020. Männen utgjorde en större andel av dem än kvinnorna. Sammanlagt 16 766 män och 12 306 kvinnor fick partiell förtida ålderspension år 2020.

Vid utgången av 2019 var 17 procent av alla invalidpensioner som betalades ur arbetspensions-systemet delinvalidpensioner (23 000 personer). Av dem som fick delinvalidpension arbetade nästan 19 000 personer dvs. 80 procent i december 2019 och 60 procent hela året. Av dem som fick full invalidpension arbetade 14 000 personer dvs. 12 procent i december 2019 och 7 400 personer dvs. 30 procent hela året. Under de senaste åren har den andel som arbetar ökat något.¹⁵

Av dem som fick partiell förtida ålderspension vid utgången av 2018 arbetade över 70 procent vid utgången av 2018. Nästan 90 procent av dem som fick partiell förtida ålderspension och arbetade vid utgången av 2017 arbetade även vid utgången av 2018. Största delen av dem som gått i partiell förtida ålderspension fortsatte arbeta. En del av dem som fortsätter i lönearbete vid sidan om partiell förtida ålderspension lättar på sin arbetsbörda. Preliminära resultat tyder på att möjligen en tredjedel av dem som fortsätter i lönearbete minskar på arbetsmängden. Denna form av pension kan förlänga tiden i arbetslivet, om den hjälper äldre att fortsätta arbeta över den nedre åldersgränsen för ålderspension för den egna åldersklassen. För närvarande är detta dock inte känt.¹⁶

Deltidsarbete på arbetstagarens initiativ kan på det sätt som beskrivs ovan vara förenat med möjligheten att få t.ex. partiell sjukdagpenning eller delinvalidpension som stöd för försörjningen. Jämkad arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa kan däremot inte beviljas, om övergången till deltid arbete skett på arbetstagarens initiativ. Bestämmelser om denna begränsning finns i 4 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

3 Målsättning

Propositionen är avsedd att bidra till sysselsättningsmålet i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering genom en ökning av andelen personer av högre ålder som är med på arbetsmarknaden. Målet som eftersträvas är att sysselsättningen ska förbättras med ca 8 300 personer före utgången av 2029. Dessutom förväntas en tillfällig reserveffekt, som följer av en ökad sysselsättningskyldighet för kommunerna, höja antalet sysselsatta med ytterligare ca 1 000 personer. Det eftersträvas även bättre arbetsmotivation och kompetens för äldre personer.

¹³ Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning uppgav år 2020 totalt 218 000 kvinnor att de arbetar deltid. Sammanlagt 110 000 män arbetade deltid.

¹⁴ FPA:s statistikdatabas Kelasto

¹⁵ [Statistik från Pensionsskyddscentralen 14/2020. Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2019.](#)

¹⁶ [Statistik från Pensionsskyddscentralen 02/2021. Osittainen varhennettu vanhuuseläke ja työuraeläke: uudet eläkelajit 2020.](#)

Propositionen utvecklar dessutom omställningsskyddet på ett sätt som tar både större och mindre företag i beaktande.

Till stöd för större sysselsättning bland äldre föreslås det att systemet med tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning, som sänker denna sysselsättning genom att bana vägen för tidigt utträde ur arbetslivet, ska senareläggas och för personer födda 1965 och senare slopas helt och hållet. För att påskynda återanställning av personer som fyllt 55 år och höja deras kompetens tidigareläggs de arbets- och näringstjänster som kan ha betydelse för uppkomsten av arbetslöshet eller för hur länge arbetslöshet varar. Samtidigt förnyas dessa kompetensutvecklande tjänster när det gäller personer som fyllt 55 år, med målet att sänka de trösklar för ny anställning som följer av en lägre utbildningsnivå än befolkningen i genomsnitt.

Som åtgärd för att påverka arbetsgivarnas uppsägningsval föreslås ett finansieringsansvar som uppkommer tidigare än den nuvarande självriskpremien i systemet med tilläggsdagar. Intäkterna från premien är avsedda att användas för att finansiera den utbildning inom omställningsskyddet och den omställningspenning som föreslås i propositionen. Målet med det omfördelade finansieringsansvaret är att sysselsättningen bland äldre ska bli bättre genom att färre personer som fyllt 55 år blir uppsagda och genom att det säkras finansiering för kompetenshöjande service. Finansieringsansvaret avses fördelas på ett sätt som beaktar konsekvenserna för företag av olika storlek.

Ett annat mål är att möjligheterna till deltidsarbete ska utnyttjas i större utsträckning, för att främja längre arbetskarriärer och god arbetsmotivation.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Systemet med tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning för löntagare slopas gradvis

Det föreslås att systemet med tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning för löntagare ska slopas gradvis. Det föreslagna tillvägagångssättet är att den nedre åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar höjs med ett år per födelseår från och med födelseåret 1963, och rätten slopas helt och hållet för personer födda 1965 eller senare. Parallellt med detta föreslås en gradvis slopning av den självriskpremie för arbetsgivare som används för att finansiera systemet med tilläggsdagar.

Trots att tilläggsdagarna gradvis fasas ut gäller alltså de bestämmelser enligt vilka vissa personer som fyllt 58 år tryggas en längre maximitid med arbetslöshetsdagpenning, 500 dagar. Vidare bibehålls den bestämmelse enligt vilken det för en person som fyllt 58 år och som på nytt uppfyller arbetsvillkoret inte ska räknas ut någon ny inkomstrelaterad dagpenning om lönen under den period som det nya arbetsvillkoret uppfylls leder till att den inkomstrelaterade dagpenningen minskar. Dessutom kvarstår de bestämmelser om lönesubventionerat arbete som tryggar möjligheten för personer i åldrarna 57 år och 60 år att börja få eller återgå till att få arbetslöshetsdagpenning. För medlemmar i arbetslöshetskassor innebär detta att de börjar få eller återgår till att få inkomstrelaterad dagpenning. Utöver dessa åtgärder inriktade på att trygga försörjningen kommer målgruppen att ges bättre tillgång till inkomstrelaterad dagpenning genom en ny rätt till lönesubvention som ingår i den reform av systemet med lönesubvention som regeringspartierna kommer att besluta om.

4.1.2 Nytt omställningsskydd

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

Till skillnad från den utbildning som omfattas av det nuvarande omställningsskyddet enligt arbetsavtalslagen är rätten till det nya omställningsskyddet inte beroende av hur många arbetstagar den uppsägande arbetsgivaren har. I likhet med det nuvarande omställningsskyddet föreslås det nya omställningsskyddet omfatta arbetstagar samt tjänstemän och tjänsteinnehavare.

För att påskynda ny sysselsättning för sådana löntagare som avses ovan förenas det nya omställningsskyddet med kravet att man anmäler sig som arbetssökande inom 60 dagar från uppsägning. I den föreslagna modellen ordnar arbets- och näringsbyrån en inledande intervju inom fem vardagar från det att personen har registrerat sig som arbetssökande. Arbets- och näringsbyrån ska undersöka om personen har rätt till omställningsskydd och så fort som möjligt efter uppsägningen komma överens med den uppsagda om ordnande av utbildning inom omställningsskyddet. Utbildningen ska förbättra den uppsagda personens yrkesfärdigheter eller företagarfärdigheter på ett sätt som ger personer bättre förutsättningar att hitta nytt arbete. Parterna kommer överens om utbildningen i sysselsättningsplanen. Arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen skaffar utbildningen. Utbildning inom omställningsskyddet ska i regel inledas senast inom tre månader från det att en anställning har upphört och får vara i högst sex månader. Personer som fyllt 55 år kan ta ut sysselsättningsledighet för att inleda utbildning inom omställningsskyddet, och även tidigare för att göra en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga under uppsägningstiden. Bestämmelser om rätten till omställningsskydd och till utbildning inom omställningsskyddet föreslås i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

Sysselsättningsledigheten föreslås bli längre och bestämmelser om detta samt om arbetsgivarens skyldighet att informera uppsagda om den nya rätten till omställningsskydd föreslås i arbetsavtalslagen och i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden. När det gäller statstjänstemän kommer förlängningen av sysselsättningsledigheten och arbetsgivarens informationsskyldighet att genomföras i statens tjänstekollektivavtal. Även i fråga om kyrkliga tjänsteinnehavare kommer ändringarna att genomföras i tjänstekollektivavtal.

Som det redan konstaterats förutsätter rätten till omställningspenning baserad på det nya omställningsskyddet att man anmäler sig som arbetssökande inom 60 dagar från det att man har blivit uppsagd. Syftet med detta incitament för tidig anmälan är att uppmuntra uppsagda till att anlita arbets- och näringsbyråns tjänster tidigare, under uppsägningstiden. Enligt förslaget betalar arbetslöshetskassorna omställningspenning till sina medlemmar. De löntagare som inte hör till en arbetslöshetskassa föreslås få omställningspenning av Folkpensionsanstalten. Omställningspenningen föreslås motsvara den genomsnittliga lön som betalats under de 12 månader som föregår uppsägningen. Samma regel föreslås för värdet av utbildning inom omställningsskyddet. Bestämmelser om beloppet av omställningspenningen och om utbetalning av den föreslås i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Det föreslås inte att övrig lagstiftning om den sociala tryggheten, lagstiftningen om kundavgifter inkluderad, ändras till följd av det förslag som gäller omställningspenning. Huruvida omställningspenning ska beaktas eller inte avgörs enligt förslaget i enlighet med principerna i den lagstiftning som gäller förmånen eller kundavgiften i fråga.

4.1.3 Finansiering av det nya omställningsskyddspaketet

Det nya omställningsskydd som består av utbildning och omställningspenning finansieras med en omställningsskyddspremie. Premien består av en del som betalas av den uppsägande arbetsgivaren och en gemensam del som ingår i arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie tas enligt förslaget ut vid uppsägning. Arbetsgivare med en lönesumma som understiger 2 197 500 euro per år betalar dock ingen premie. Premien är alltså 0 euro när arbetsgivarens lönesumma är mindre (år 2022) än 2 197 500 euro per år; därefter ökar den lineärt och når fullt belopp när lönesumman är 35 160 000 euro eller mer per år. De föreslagna gränserna i fråga om lönesumman är de samma som gränserna för självriskpremien och justeras årligen med en lönekoeficient.

Sysselsättningsfonden föreslås sköta uppbörden av den del som betalas av den uppsägande arbetsgivaren. För detta ändamål upplyser arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten Sysselsättningsfonden om att omställningspenning betalats och om penningens belopp. Arbetslöshetskassan och Folkpensionsanstalten ska också upplysa Sysselsättningsfonden i det fallet att en uppsagd person som i övrigt uppfyller villkoren för omställningspenning nekas den förmånen till exempel därför att personen inte har anmält sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån inom utsatt tid. I det fallet bestämmer Sysselsättningsfonden beloppet av omställningspenningen och tar ut uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie enligt det. Det föreslås att arbetsgivarnas gemensamma del ska definieras så att den täcker den del av utgiften för det nya omställningsskyddet som inte finansieras med intäkterna från uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. Sysselsättningsfonden inkluderar förslag om detta i det förslag som fonden lämnar före utgången av augusti varje år om beloppet av följande års arbetslöshetsförsäkringspremier.

Bestämmelser om finansieringen av omställningsskyddet föreslås i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.

4.1.4 Deltidsarbete

Rätten till förkortad arbetstid för personer som fyllt 55 år stärks genom en serie ändringar i arbetstidslagen. Enligt bestämmelsen om förkortad arbetstid ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension eller inleda partiell sjukledighet. Motsvarande rätt föreslås för arbetstagare som fyllt 55 år och som varit anställda hos samma arbetsgivare i minst tre år. Skyldigheten för arbetsgivaren att ordna arbetet enligt ovan förutsätter att arbetstagaren begär om det. Den föreslagna rätten till förkortad arbetstid är inte subjektiv, utan de behov som arbetsgivarens verksamhet och arbetsarrangemangen medför ska beaktas.

Arbetstidslagen tillämpas på anställda i arbetsavtalsförhållande, på kommunala tjänsteinnehavare och på statstjänstemän. Således gäller de föreslagna ändringarna alla dessa.

Grunderna för arbetslöshetsförmånerna enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras inte. Därmed kan man fortsättningsvis inte få jämkad arbetslöshetsförmån på basis av arbetstid förkortad på eget initiativ. Villkoren för andra förmåner som beviljas på basis av partiellt arbete förblir likaså oförändrade, och det föreslås ingen ny förmån för situationer som i det aktuella läget inte utgör grund för förmån. Arbetstiden förkortas på egen bekostnad.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

De föreslagna ändringarna beräknas höja sysselsättningen med uppskattningsvis 8 300 personer och stärka de offentliga finanserna med uppskattningsvis 200 miljoner euro enligt beräkningarna för 2029. Tack vare förslagen om utbildning inom omställningsskyddet och omställningspenning förväntas ändringarna även höja inkomsterna och kompetensnivån för personer som fyllt 55 år och sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Vidare inverkar ändringarna på de självriskpremier och omställningsskyddspremier som företag och andra arbetsgivare betalar. Förslaget om deltidarbete främjar arbetsmotivationen.

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

4.2.1.1 Konsekvenser för den offentliga ekonomin

Lagförslagen inverkar på de offentliga finanserna på två sätt. Dels påverkas de offentliga utgifterna direkt av att systemet med tilläggsdagar slopas och av den kostnad som det föreslagna omställningsskyddet medför, dels har den förväntade höjningen av sysselsättningen en stärkande effekt på de offentliga finanserna genom att skatteintäkterna stiger och förmånsutgifterna sjunker.

Finansministeriet bedömer att slopandet av det system med tilläggsdagar som hittills ingått i utkomstskyddet för arbetslösa höjer sysselsättningen med ca 7 900 personer. Studier har visat att bestämmelserna om tilläggsdagar och andra åldersbundna specialbestämmelser har en betydande inverkan på både risken för att bli uppsagd och sannolikheten för ny anställning^{17 18}. Eftersom maximitiden med arbetslöshetsdagpenning i regel är 500 dagar för dem som övergår till tilläggsdagar börjar denna inverkan av tilläggsdagarna ca två år före den nedre åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar. När det återstår mindre än två år till den lägsta åldern för ålderspension har tilläggsdagarna inte längre någon inverkan på risken för uppsägning eller sannolikheten för ny anställning, eftersom man då kan övergå direkt från normal arbetslöshetsdagpenning till ålderspension.

Förslagen har inga direkta konsekvenser för de förmåner som staten finansierar. Staten deltar inte i finansieringen av systemet med tilläggsdagar och enligt förslaget ska omställningsskyddet finansieras med omställningsskyddspremier som tas ut hos arbetsgivarna. De förväntade konsekvenserna för statsfinanserna är alltså indirekta och bygger på större skatteinkomster, mindre behov av andra sociala förmåner än de som är avsedda att ändras och större mängder samhällsgaranterat arbete.

Om systemet med tilläggsdagar slopas leder det sannolikt till att mängden samhällsgaranterat arbete som kommunerna ska ordna ökar. Kommuner ska ordna möjlighet till arbete så att den som sysselsätts kan påbörja arbetet när maximitiden för arbetslöshetsdagpenning uppnåtts. De som är berättigade till tilläggsdagar har inte omfattats av systemet med kommunalt ordnat samhällsgaranterat arbete eftersom de fortsättningsvis har fått arbetslöshetsdagpenning. Om rätten till tilläggsdagar slopas kommer huvudparten av de personer som enligt det nuvarande systemet hade övergått till tilläggsdagar i stället att omfattas av systemet med samhällsgaranterat arbete. Enligt det systemet ska kommunen ordna arbete för sex månader. När en kommun baserat på

¹⁷ Kyyrä, T., & Pesola, H. (2020). Long-term effects of extended unemployment benefits for older workers. *Labour Economics*, 62, 101777.

¹⁸ Effekterna på sysselsättningen behandlas mer ingående på finska i promemorian <https://vm.fi/-/valtiovarainministerio-julkaisee-arvionsa-yli-55-vuotiaiden-tyollisytyta-parantavista-toimista>.

sin sysselsättningsskyldighet ordnar sysselsättning för en arbetslös arbetssökande har kommunen rätt till lönesubvention till ett belopp av 50 procent av lönekostnaderna för den som anställts i subventionerat arbete. Av detta följer en "reserveffekt" som höjer sysselsättningen. Reserveffekten är de personer som anställs direkt till den offentliga sektorn och den förväntas uppgå till ca 1 000 personer år 2029. Med reserveffekt avses att personer i lönesubventionerat arbete arbetar i stället för att vara arbetslösa. Effekten är beroende av att den offentliga sektorns satsningar på sysselsättning bibehålls på en viss nivå.

Om ett större antal personer arbetar med lönesubvention ökar utgifterna i form av lönesubventioner. Det gradvisa sloandet av systemet med tilläggsdagar antas ha en jämnt fördelad ökande effekt på mängden subventionerat arbete över perioden 2025—2029. Enligt detta är den årliga ökningen av sysselsatta i sådant arbete ca 200 personer. Den antagna lönen för personer i samhällsgaranterat arbete är 1 780 euro per månad, baserat på den genomsnittliga månadslön på vilken lönesubventioner beräknas för personer i samhällsgaranterat arbete med lönesubvention på 50 procent. Av detta belopp betalas 50 procent i lönesubvention, dvs. subventionen beräknas uppgå till 890 euro per månad. Av ett stödbelopp enligt ovan finansieras ca 740 euro med anslag för arbetslöshetsförmåner och ca 150 euro med sysselsättningsanslag. Utgifterna för lönesubventioner beräknas öka med ca 2,1 miljoner euro per år över perioden 2025—2029. Ökningen av lönesubventionerna har beaktats i planen för de offentliga finanserna på medellång sikt, som omfattar åren 2023—2026. Anslagen för samhällsgaranterat arbete budgeteras fr.o.m. 2023 under det nya momentet 32.30.55 Åtgärder för förlängning av tiden i arbetslivet (förslagsanslag) inom arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde. Om man inte sysselsätts i samhällsgaranterat arbete antas man vara arbetslös. För tiden som arbetslös får man under de relevanta momenten i statsbudgeten ett lika stort anslag i form av arbetslöshetsförmån som den lönesubvention som betalas för tid i samhällsgaranterat arbete. Under nuvarande lagstiftning skulle den målgrupp som enligt ovan föreslås övergå till samhällsgaranterat arbete övergå till tilläggsdagar, vilka inte finansieras genom statsbudgeten. Tack vare den höjande sysselsättningseffekt som sloandet av systemet med tilläggsdagar har bedöms dock förmånsutgifterna minska mer än vad lönesubventionerna för tid i samhällsgaranterat arbete, som finansieras med anslag för arbetslöshetsförmåner, ökar. Den beräknade nettoeffekten är alltså att utgifterna för arbetslöshetsförmåner minskar.

Det större antal personer som enligt förslaget kommer att omfattas av samhällsgaranterat arbete ökar kommunernas kostnader, trots att kommunerna får lönesubvention för sysselsättande ändamål. Lönesubventionen är 50 procent av de stödberättigande lönekostnaderna. Således beräknas kommunernas kostnader öka på ett sätt som motsvarar lönesubventionsutgifterna med ca 1,5 miljoner euro per år under 2023—2029. Utöver de stödberättigande lönekostnaderna ansvarar arbetsgivaren även för vissa andra arbetsgivarskyldigheter som medför kostnader för arbetsgivaren när antalet arbetstagare ökar. Därmed kommer kommunernas merkostnader att vara något större än vad som nämns ovan. Lönesubventionen täcker till exempel inte kostnaderna för företagshälsovård, arbetsutrymmen eller arbetsredskap. Ovan beskrivs de samlade konsekvenserna för hela kommunsektorn. Konsekvenserna kan vara små i fråga om enskilda kommuner.

Garanterat arbete har emellertid också en försämrande effekt på incitamenten för arbete, vilket beräknas minska sysselsättningen med 200—500 personer. Denna försämrande effekt har beaktats i sysselsättningseffekten av systemet med tilläggsdagar. Med försämrande effekt på incitamenten avses att garanterat arbete i praktiken måste ordnas så att arbetsvillkoret för löntagare uppfylls, varvid personen återgår till att få inkomstrelaterad dagpenning. Eftersom arbetslöshetsförmånen i och med det garanterade arbetet är högre än vad den skulle vara utan garanterat arbete är det ekonomiskt sett inte lika attraktivt för personen att söka arbete på den öppna arbetsmarknaden efter tiden i garanterat arbete.

Såsom ovan nämnts ökar kommunernas kostnader i takt med att garanterat arbete blir vanligare. Därutöver ökar kommunernas kostnader till den del som personer övergår från inkomstrelaterad dagpenning till arbetsmarknadsstöd och utkomststöd. Kostnaderna för detta beräknas vara ca 3,5 miljoner euro per år. Däremot beräknas den ökade sysselsättningen ge kommunerna ca 7,6 miljoner euro i intäkter. Dessa siffror ligger på 2029 års nivå, före det ökar effekten gradvis. Den sammanlagda effekten 2029 ligger grovt beräknat på -5 miljoner euro.

Utöver de ovan nämnda konsekvenserna påverkar även de föreslagna ändringarna i arbetsgivarpremierna kommunerna. En kollektiv omställningsskyddspremie på 0,03 procent ökar kommunernas arbetsgivarpremier med ca 3,7 miljoner euro 2023. Kostnaderna ökar i form av arbetsgivarpremier när kommunarbetsgivarna säger upp personer som hör till målgruppen, men minskar när självriskpremierna gradvis slopas. Den sammanlagda effekten av dessa arbetsgivar-specifika premier är ungefär noll euro. För närvarande betalar kommunarbetsgivarna självriskpremier till ett belopp på 0,5—1,5 miljoner euro per år.

I och med den kollektiva omställningsskyddspremien ökar alltså kommunernas arbetsgivarpremier. Finansieringsandelen av arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremier har varit ca 35 procent av utgifterna för tilläggsdagar, dvs. ca 45 miljoner euro på årsnivå under de senaste åren. En betydande del av arbetslöshetsförsäkringspremierna tas ut av kommunarbetsgivarna. På lång sikt ökar alltså kommunarbetsgivarnas totala finansieringsansvar i hela systemet inte till följd av förslagen, trots att den premiebörda som omedelbart följer av förslagen ökar.

Det samlade föreslagna omställningsskyddet beräknas höja sysselsättningen med 400 personer. Beräkningen bygger på finansministeriets bedömning av effekterna av den utbildning som avses i 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen. Den föreslagna utbildningen för personer som fyllt 55 år bedöms ha ett högre värde än ovannämnd utbildning som arbetsgivare erbjuder i nuläget. Kalkylen bygger på antagandet om ett lineärt samband mellan utbildningens effektfullhet och dess värde. Därtill bygger den på ett genomsnittligt årligt antal uppsagda som fyllt 55 år baserat på befintlig statistik. Alla ovannämnda antaganden är förenade med viss osäkerhet.

Ändringar i sysselsättningen har betydande konsekvenser för den offentliga ekonomin. För staten och kommunerna medför en högre sysselsättning skatteinkomster och inbesparingar i social trygghet. En högre sysselsättningsnivå har även betydande konsekvenser för socialskyddsfondernas finanser. Förutom de direkta konsekvenserna av högre sysselsättning och större inkomster för hushållen har en sådan utveckling även konsekvenser för de indirekta skatteintäkterna, såsom intäkterna av konsumtionsskatter.

De genomsnittliga effekter som förändringar i sysselsättning och arbetslöshet har på den offentliga ekonomin har analyserats i olika studier¹⁹. Vilka effekter en ökad sysselsättning har på den offentliga ekonomin varierar dock starkt, bland annat beroende på om ökningen sker inom den arbetslösa arbetskraften eller utanför den. På samma sätt är besparingarna för den offentliga sektorn större när sysselsättningen ökar inom den grupp som får inkomstrelaterat utkomstskydd för arbetslösa jämfört med när ökningen sker inom den grupp som omfattas av grundtrygghet.

När konsekvenserna för den offentliga ekonomin har bedömts har man i stället för genomsnittliga effekter utgått från enskilda åtgärder. Det som analyserats är den uppskattade kostnaden för varje åtgärd, hur den bidrar till att höja sysselsättningen och inom vilka grupper sysselsättningen ökar. Att förutse hur sysselsättningen kommer att öka och inom vilka grupper är en svår uppgift.

¹⁹ Alasalmi, Juho, et al. "Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle." (2019); Seuri, Allan. Fiscal Effects of Employment Growth (2020)

De beräknade konsekvenserna för de offentliga finanserna är därför förenade med betydande osäkerhetsfaktorer. Bedömningarna utgår från statistik och mikrosimuleringar. Utöver de direkta konsekvenserna har man också bedömt hur skatteintäkterna påverkas, bl.a. i fråga om samfundsskatt och konsumtionsskatter. De bredare makroekonomiska konsekvenserna för den ekonomiska tillväxten och därigenom för den offentliga ekonomin har däremot inte beaktats. En uppgång i sysselsättningen förväntas dock leda till att den nationella ekonomin växer. Tillväxteffekten beror bl.a. på hur produktiva arbeten det är fråga om.

Konsekvenserna för den offentliga ekonomin har analyserats för staten, kommunerna och socialskyddsfonderna. Arbetspensionspremierna och arbetspensionsfondernas finanser har lämnats utanför kalkylerna. När sysselsättningen växer ökar också pensionsförsäkringspremierna vilket på kort sikt förbättrar arbetspensionsfondernas ekonomi. På lång sikt ökar emellertid även pensionsansvaret i motsvarande grad.

Sysselsättningseffekterna har bedömts enligt läget 2029. Konsekvenserna för de offentliga finanserna beräknas dock i huvudsak enligt 2020 års lagstiftning. Därför har bl.a. social- och hälsovårdsreformen och dess eventuella konsekvenser för kommunernas och statens skatteuttag inte beaktats i kalkylerna. Dessa omfattar inte heller beräkningar av hur förändringarna i sysselsättningen påverkar kommunernas statsandelar.

I tabell 5 nedan presenteras de samlade effekterna av åtgärderna för den offentliga ekonomin, beräknade för 2029. Eftersom de föreslagna åtgärderna träder i kraft stegvis och vid olika tidpunkter beror konsekvenserna på vilket år som granskas. Siffrorna inkluderar både skatteintäkter och inbesparingar i social trygghet. Den ekonomiska effekten av sloandet av systemet med tilläggsdagar är inledningsvis liten året då lagen träder i kraft, och ökar fram till dess att de sista personer som är berättigade till tilläggsdagar uppnår åldern för ålderspension vid utgången av 2029.

Tabell 5. Konsekvenser för den offentliga ekonomin

| | Sysselsättningseffekt | Konsekvenser för den offentliga ekonomin, mn euro | | | |
|---------------------------|-----------------------|---|------------|--------|--------|
| | | Staten | Kommunerna | Fonder | Totalt |
| Sloandet av tilläggsdagar | 7 900 (+ 1 000) | 50 | -5 | 140 | 190 |
| Omställningsskydd | 400 | 5 | 0 | 5 | 10 |
| Totalt | 8 300 (+ 1 000) | 55 | -5 | 145 | 200 |

För den tid en person deltar i utbildning inom omställningsskyddet ska personen enligt förslaget få arbetslöshetsförmån, också i det fallet att studierna skulle utgöra heltidsstudier på det sätt som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa om de ordnades utanför omställningsskyddet. Detta ökar dock inte utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa jämfört med nuläget. Baserat på förslaget betalas förmånen nämligen till samma belopp också i det fallet att personen är arbetslös och inte studerar. Om studierna eventuellt drar ut på tiden kan också arbetslösheten bli längre, i vilket fall utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa ökar. En avlagd utbildning kan dock också ha den effekten att perioderna av arbetslöshet blir kortare.

Enligt förslaget är det Sysselsättningsfonden som finansierar utbildning inom omställningsskyddet för personer som fyllt 55 år och närings-, trafik- och miljöcentralerna eller arbets- och

näringsbyrån som upphandlar utbildningarna. Utvecklings- och förvaltningscentret föreslås vara den som betalar priset för upphandlade och genomförda utbildningar till serviceproducenterna. Utvecklings- och förvaltningscentret fakturerar Sysselsättningsfonden kvartalsvis enligt de faktiska kostnaderna. Behövliga anslag för att skaffa utbildning avsätts inom arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde. Det föreslås att anslaget för 2023 ska vara 22 miljoner euro och att anslaget i fortsättningen ska justeras utifrån hur många som deltar i utbildning inom omställningsskyddet. Motsvarande summa budgeteras som inkomst inom arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde.

Utgifter för omställningsskyddet, premieintäkter och bestämmande av premier

Utgifterna för omställningsskyddet har uppskattats till 44 miljoner euro per år, inklusive de medel som används för utbildning och omställningspenning. Beloppet bygger på uppgifter tagna ur arbetsförmedlingsstatistiken, som ger vid handen att det årliga antalet personer över 55 år som varit oavbrutet anställda hos samma arbetsgivare i minst 5 år, blivit uppsagda av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och anmält sig som arbetssökande uppgår till ca 3 400 personer i medeltal. Tidigare har alla sådana som enligt den föreslagna ändringen skulle vara berättigade till omställningsskydd inte anmält sig som arbetssökande. Beräkningen har därför gjorts enligt antagandet att ungefär hälften av målgruppen tidigare har anmält sig som arbetssökande, varvid omställningspenningen uppskattas gälla 6 800 personer per år. Vidare har man antagit att alla som har rätt till det ansöker om omställningspenning och att ca hälften av dessa personer, dvs. 3 400 personer, deltar i utbildning.

Det föreslås att beloppet av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie ska vara omställningspenningen för en uppsagd person i målgruppen multiplicerad med 0—2,9. Omställningspenningen baserar sig i sin tur på personens månadslön. Koefficienten för omställningsskyddspremien beror på arbetsgivarens lönesumma och ökar enligt arbetsgivarens storlek inom angivna lönesummegränser. Detta beskrivs närmare i konsekvenserna för företagen. Det föreslås att den del av omställningsskyddspremien som tas ut hos alla arbetsgivare ska bestå av en höjning av arbetsgivarens genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie med 0,03 procentenheter, vilket medför premieintäkter på ca 22 miljoner euro per år.

Premiekoefficienten för varje enskild arbetsgivare och den allmänna premieprocentsatsen för alla arbetsgivare har bestämts så att inkomsten av bägge täcker hälften av de uppskattade utgifterna för omställningsskyddet på 44 miljoner euro, dvs. ca 22 miljoner euro. Uppskattningen baserar sig på antagandet att uppsägningarna i målgruppen följer spridningen i fråga om lönesummor inom den grupp arbetsgivare vars lönesummor överstiger det nedre gränseloppet.

De premieintäkter som flyter in motsvarar inte nödvändigtvis uppskattningarna helt och hållet. Så kan ske om uppsägningarna fördelas över olika lönesummor på ett sätt som avsevärt avviker från det uppskattade, t.ex. för att de största arbetsgivarna under ett enskilt år utför fler kollektiva uppsägningar än normalt, eller för att antalet mottagare av omställningspenning eller utbildning inom omställningsskyddet avviker avsevärt från det uppskattade.

Premiekoefficienten och premieprocenten kan ses över årligen när arbetslöshetsförsäkringspremierna fastställs, för att på lång sikt undvika att de totala premieintäkterna eller sättet hur de fördelar sig på den gemensamma delen och arbetsgivarens del fjärrar sig allt för mycket från kostnaderna och premieandelarna på 50 procent. För att bokslutsuppgifter för hela föregående år ska kunna beaktas sker justeringen i praktiken med ett års fördröjning. T.ex. beaktas utfallet för 2023 när premierna för 2025 bestäms.

4.2.1.2 Konsekvenser för företag och deras verksamhet

Förslagen inverkar på företagens kostnader genom tilläggsdagarna och ändringarna i de premier som finansierar omställningsskyddet. De har även konsekvenser för uppsägande arbetsgivare genom deras effekt på sysselsättningsledigheter, premier och administrativ börda samt på företagen i allmänhet genom att utbudet av äldre arbetskraft ökar och den äldre arbetskraftens kompetensnivå blir högre.

Konsekvenser för arbetsgivares premier

Självriskpremierna ersätts först delvis och efter en övergångsperiod helt och hållet med omställningsskyddspremier som arbetsgivarna betalar.

Omställningsskyddspremierna ökar arbetsgivarnas kostnader med i genomsnitt ca 44 miljoner euro per år. Samtidigt minskar arbetsgivarnas kostnader som en följd av sloandet av självriskpremierna. Under perioden 2010—2019 har Sysselsättningsfonden av arbetsgivarna fakturerat ett genomsnittligt årligt belopp på strax över 50 miljoner euro i självriskpremier. Premiebeloppet har dock varit på väg nedåt eftersom antalet personer med tilläggsdagar har blivit färre och färre, varvid också utgifterna för tilläggsdagar har sjunkit. År 2014 uppgick utgiften för tilläggsdagar till mer än 260 miljoner euro och år 2020 till ca 125 miljoner euro. Självriskpremierna har i genomsnitt täckt mindre än 30 procent av den årliga förmånsutgiften för tilläggsdagar. Förslaget om arbetsgivares omställningsskyddspremie täcker ca hälften av kostnaden för omställningsskyddet, så det medför en proportionell ökning av den enskilde arbetsgivarens kostnader. Under en övergångsperiod dras omställningsskyddspremie från den självriskpremie som gäller samma person.

Eftersom omställningsskyddspremie bestäms enligt en koefficient som beror på arbetsgivarens lönesumma är det de största arbetsgivarna som betalar större delen av kostnaderna, på samma sätt som i fråga om nuvarande självriskpremier. Det beräknas att de arbetsgivare vars lönesumma överstiger det övre gränsvärdet 33 384 000 euro betalar 78 procent av arbetsgivarens omställningsskyddspremier (dessa arbetsgivare omfattar 40 procent av lönesumman). De arbetsgivare vars lönesumma ligger mellan det nedre och det övre gränsvärdet betalar resterande 22 procent. Arbetsgivarnas egna premier beräknas uppgå till strax över 22 miljoner euro per år, vilket utgör ca 50 procent av kostnaderna.

Utöver den omställningsskyddspremie som varje arbetsgivare betalar föreslås det även en gemensam del av omställningsskyddspremie som arbetsgivarna betalar som en del av arbetslöshetsförsäkringspremie. Denna gemensamma del höjer det genomsnittliga beloppet av arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie så att det blir 0,03 procentenheter högre än löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Jämfört med en situation där sysselsättningen inte påverkas medför de förutsedda sysselsättningseffekterna, som förutses öka lönesumman och minska förmånsutgifterna, sannolikt en möjlighet att i framtiden sänka arbetslöshetsförsäkringspremierna. En del av de positiva ekonomiska effekter som tillfaller Sysselsättningsfonden överförs då sannolikt indirekt till företagen i form av mindre arbetslöshetsförsäkringspremier²⁰. Denna effekt uppkommer dock endast om de lagstadgade arbetslöshetsförsäkringspremierna sänks i framtiden och är ingen direkt konsekvens av denna proposition. Bortfallet av utgiften för tilläggsdagar har en liknande effekt i sig själv, utan sysselsättningseffekter, eftersom ca 70 procent av den utgiften har finansierats med arbetslöshetsförsäkringspremier.

²⁰ Samma gäller löntagares arbetslöshetspremier.

De årliga kostnaderna och hur de påverkas beror på året i fråga och t.ex. för hur många uppsagda den nuvarande självriskpremien slutligen betalas. Kalkylerna har gjorts enligt bedömningen att ca 6 800 personer inom målgruppen sägs upp årligen av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, att de alla ansöker om omställningspenning och att hälften deltar i utbildning inom omställningsskyddet. Bedömningen baserar sig på medeltalen under tidigare år. I synnerhet antalet deltagare i utbildning är dock förenat med betydande osäkerhet. Det är möjligt att i synnerhet utbildning inom omställningsskyddet utnyttjas i klart mindre grad än beräknat.

Självriskpremien har utgjort en procentuell andel av den faktiska förmånsutgiften och baserar sig på en kalkylerad andel av den blivande förmånsutgiften. Den har fakturerats först när personen har övergått till tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa. Den egna omställningsskyddspremie som arbetsgivaren föreslås betala uttas snabbt och oberoende av den uppsagda personens förmånsutgift. Beloppet bestäms baserat på månadslönen för den person som sägs upp. Premiebeloppet ökar i förhållande till den uppsägande arbetsgivarens lönesumma på samma sätt som självriskpremien. Sättet på vilket premiekoefficienten ökar baserat på lönesumman beskrivs i linjediagrammet nedan.

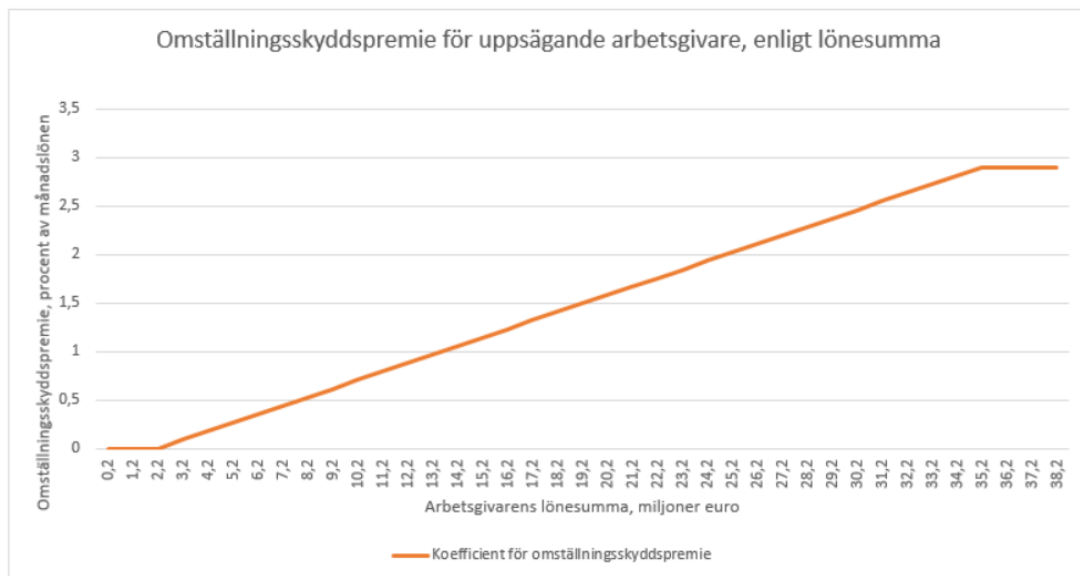


Diagram 1. Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie enligt arbetsgivarens lönesumma

Det vanliga är att självriskpremien faktureras tidigast ca två år efter det att anställningen har upphört. Premiebeloppet har berott på om och hur länge den uppsagda personen har fått förmån. Omställningsskyddspremien faktureras av arbetsgivaren genast när Sysselsättningsfonden blir upplyst om att personen omfattas av omställningsskyddet och premiens storlek är känd när uppsägningen äger rum. Jämfört med självriskpremien är det fler arbetsgivare som omfattas av omställningsskyddspremien, men som utgift är den i genomsnitt mindre och mer förutsägbar än den nuvarande självriskpremien.

T.ex. för en uppsagd med en månadslön på 2 500 euro har den genomsnittliga självriskpremien varit ca 16 000 euro om den uppsagda personen har tagit ut tilläggsdagar och 0 euro om han eller hon inte har gjort det. Den omställningsskyddspremie som varje arbetsgivare betalar för personer inom målgruppen är däremot 0—7 250 euro beroende på arbetsgivarens lönesumma, och betalas alltid när denna överskrider det nedre gränobeloppet. I genomsnitt sjunker kostnaden för uppsägning i de åldersgrupper som tidigare var berättigade till tilläggsdagar, och dessutom är kostnaden genast känd. För personer i åldern 55—59 år, som enligt nuvarande lagstiftning inte har möjlighet till tilläggsdagar, blir uppsägningen dyrare.

Administrativ börda hos företag

Processen med att bestämma omställningsskyddsutbildningens värde och beloppet av omställningsspenningen bedöms inte medföra någon administrativ börda för företagen. Planen är att dessa värden ska bestämmas på ett så enkelt sätt som möjligt baserat på uppgifterna inkomstregistret, så att behovet att sända kompletterande uppgifter till inkomstregistret blir litet. Det antas därför att de gånger då ytterligare upplysningar behöver begäras av företaget är få.

I propositionen föreslås det att en arbetsgivare ska vara skyldig att informera en uppsagd arbetstagare som vid tidpunkten för uppsägningen har fyllt 55 år och vars arbetsavtal har varat i minst fem år utan avbrott om att denne har rätt till utbildning inom omställningsskyddet. Av den skyldigheten följer en administrativ börda för arbetsgivaren, först och främst därför att arbetsgivaren måste kontrollera om den person som sägs upp är berättigad till utbildning inom omställningsskyddet eller om någon av de berörda av en kollektiv uppsägning kan ha en sådan rätt. För det andra innebär det en administrativ börda att informera de berörda personerna om deras rätt till utbildning inom omställningsskyddet.

Bättre kompetens för arbetskraft och tillgång på arbetskraft

Syftet med propositionen är att kompetensen och förutsättningarna för återanställning hos arbetstagare över 55 år som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska förbättras genom utbildning inom omställningsskyddet som till sitt värde motsvarar två månaders lön för den uppsagda personen. Utbildningen inom omställningsskyddet ska öka yrkesfärdigheterna eller stödja företagsverksamhet och bidra till att personen snabbt får nytt arbete. Rätt planerad och riktad utbildning kan förbättra färdigheterna att ta emot nytt arbete och på så sätt förkorta arbetslösheten. Dessutom kan den föreslagna utbildningen inom omställningsskyddet sammankopplas med sådan utbildning som arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen ska ordna i omställningssyfte för den uppsagda personen. En sådan lösning gör utbildningen inom omställningsskyddet mer verkningsfull.²¹

En ytterligare åtgärd som föreslås i syfte att ge uppsagda som fyllt 55 år bättre möjligheter att klara sig i arbetslivet är att förlänga sysselsättningsledigheten till högst 25 dagar. Om sysselsättningsledigheten används t.ex. för att kartlägga den uppsagdas arbetsförmåga eller för utbildning inom omställningsskyddet kan den uppsagda snabbare få en ny start på vägen mot nytt arbete.

²¹ En motsvarande kedja av utbildningar kan också bestå av utbildning inom omställningsskyddet och arbetskraftsutbildning. Även denna typ av servicekombinationer kan ha större effekt än en enskild utbildning, med beaktande av de varierande utgångslägen som arbetssökande har för sin kompetensutveckling.

Eftersom sysselsättningsledigheten infaller under uppsägningstiden påverkar den även arbetsgivaren, som går miste om den uppsagda arbetstagarens arbetsinsats under den tid sysselsättningsledigheten varar. Rätten att ta ut sysselsättningsledighet underställs dock villkoret att den inte får medföra allvarlig olägenhet för arbetsgivaren. Till denna del motsvarar förslaget gällande lag.

Det finns ont om statistik om hur sysselsättningsledighet används. Enligt Ingenjörförbundets medlemsenkät har mindre än tio procent av uppsagda förbundsmedlemmar utnyttjat sysselsättningsledighet. Den vanligaste orsaken är avsaknad av arbetsplikt under uppsägningstiden och den näst vanligaste okunskap om att sysselsättningsledighet finns. Ledigheten ökar något i längd enligt uppsägningstiden, men inte så mycket som en ökning av maximitiden skulle möjliggöra. Samplet är litet och gäller endast medlemmar i ett av flera förbund, så det går inte att dra några säkra slutsatser. Den slutsatsen kan dock dras att det förslag som gäller maximitiden för sysselsättningsledighet har rätt små konsekvenser och kan omfatta ungefär fem procent av uppsagda.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheter och andra organisationer som sköter offentliga uppdrag

Uppgiften att pröva rätten till omställningsskydd och orda utbildning inom omställningsskyddet ökar arbetsmängden vid arbets- och näringsbyråerna i de regioner där målgruppen är stor. Hur mycket arbetsmängden ökar inom arbets- och näringsbyråernas kundservice beror på hur mycket samtalskontakt som behövs för att diskutera utbildningen med kunden under upphandlingsprocessen för utbildningen. Kompetenskartläggningar används i nuläget endast i liten utsträckning vid arbets- och näringsbyråerna, även om de hör till serviceutbudet. För personer som fyllt 55 år och har rätt till utbildning inom omställningsskyddet kommer det sannolikt att skaffas kartläggningar av kompetens och arbetsförmåga i syfte att utreda utbildningsalternativ och arbetsmöjligheter, vilket också bidrar till att öka arbets- och näringsförvaltningens arbetsmängd. En ökad användning av kompetenskartläggningar har också planerats i samband med den nordiska modellen för arbetskraftsservice, så kartläggningarna är inte enbart aktuella inom servicen för personer som fyllt 55 år. För den som blir arbetslös är det närmast fråga om att tjänsterna tidigareläggs. Enligt uppskattning kommer NTM-centralernas arbetsmängd att öka avsevärt i synnerhet i de regioner där målgruppen är stor och viljan att delta i utbildning hög. Det är i allmänhet centralerna som utför upphandlingar, men om man i en region kommer överens om att arbets- och näringsbyråerna ska sköta upphandlingen ökar arbetsmängden självfallet hos dessa. Arbetsmängden ökar på grund av det större antal upphandlingsbeslut och anbudsfrågningar som fler individuella upphandlingar medför.

Inom arbets- och näringsförvaltningen fastställs utbildningens värde av utvecklings- och förvaltningscentret. Uppgiften är ny för arbets- och näringsförvaltningen. Arbetsmängden ökar, men inte i samma skala som inom upphandlingen. Baserat på förslaget är det också utvecklings- och förvaltningscentret som fakturerar utbildningarna hos Sysselsättningsfonden och sköter rapporteringen till Sysselsättningsfonden. Även dessa uppgifter är nya. För utvecklings- och förvaltningscentret medför förslaget dessutom extra arbete som hänför sig till informationssystemet. Propositionen förutsätter ändringar i den elektroniska processen för anmälan som arbetsökande. I det nuvarande systemet fördelas kunderna automatiskt mellan arbets- och näringsbyråerna och kommunerna på basis av bostadsort och kommunförsökets lagstadgade kundkriterier. Det förutsätts även systemändringar i det nuvarande kundinformationssystemet (URA) och i det ersättande systemet, så att personer som uppfyller kriterierna inte automatiskt överförs till kommunförsöken. Dessutom förutsätter propositionen i praktiken ändringar i tjänsten Mina e-tjänster, så att den arbetssökande inte automatiskt överförs till försöket utan att villkoren för omställningsskydd först kontrolleras. Lagförslaget förutsätter ändringar i kundinformationssystemet också i fråga om handledning om hur man söker sig till utbildning och i fråga om upphandlingsprocessen, eftersom sådana tjänster inte finns inbyggda i systemet. Lagförslaget avses

träda i kraft vid den tidpunkt då det gamla kundservicesystemet ersätts med ett nytt. I syfte att säkerställa att kundservicen fungerar måste de ändringar som lagförslaget föranleder beaktas såväl i det gamla som i det nya systemet.

Uppgiften som föreslås för arbets- och näringsbyråerna, att till arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten ge utlåtande om rätten till omställningsskydd, medför en ökning av byråernas arbete. Utlåtande ska ges om alla som fyllt 55 år och är berättigade till omställningsskydd, oberoende av om de vill delta i utbildning inom omställningsskyddet eller inte. Antalet sådana personer beräknas uppgå till 6 800 per år. I denna proposition har det uppskattats att årligen cirka 3 400 uppsagda kommer att delta i utbildning inom omställningsskyddet. Utlåtandet ska innehålla uppgifter om utbildningen samt delvis samma uppgifter om rätten till omställningsskydd som de uppgifter som används när man avgör om en arbetssökande ska övergå till att bli kund hos en kommun som deltar i kommunförsöket för främjande av sysselsättningen. Detta medför att de uppgifter att anmäla som uttryckligen och primärt hänför sig till betalning av omställningspenning blir färre.

Det har bedömts att ordnandet av individuell service inom omställningsskyddet ökar arbetsmängden vid arbets- och näringsbyråerna, utvecklings- och förvaltningscentret och närings-, trafik- och miljöcentralerna. Att uppskatta arbetsmängden är en svår uppgift som dessutom är förenad med olika osäkerhetsfaktorer. Mängden kundrelationer hos arbets- och näringsbyråerna påverkas av det nuvarande arbetsmarknadsläget som präglas av arbetskraftsbrist inom näringslivet och ett stort behov av kompetent arbetskraft, samt av den föreslagna rätten till tilläggsdagar under en första period efter att lagen har trätt i kraft. Det år då systemet med utbildning inom omställningsskyddet träder i kraft (2023) kommer det enligt beräkningarna att behövas sammanlagt 14,5 årsverken för utbildning inom omställningsskyddet och för undersökning av rätten till omställningsskydd. Året då lagen träder i kraft beräknas detta kräva en omfördelning arbetsförvaltningens resurser på 510 000 euro (8,5 årsverken) under moment 32.01.03 och 420 000 euro (6 årsverken) under moment 32.01.02. Från och med 2024 beräknas behovet uppgå till 800 000 euro (13,3 årsverken) under moment 32.01.03 och 560 000 euro (8 årsverken) under moment 32.01.02. Omfördelningen har inte beaktats i planen för de offentliga finanserna på medellång sikt (2023—2026).

För arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten medför den föreslagna omställningspenningen mer arbete i form av handläggning av ansökningar om omställningspenning samt handledning och rådgivning om omställningspenningen. Bedömningen i propositionen är att målgruppen för det nya omställningsskyddet kommer att bestå av ca 6 800 löntagare per år, och om de alla ansöker om omställningspenning ökar handläggningsvolymen med detta antal. Antalet som ansöker om omställningspenning kan bli större än så om löntagare som blir uppsagda eller arbetslösa av andra skäl ansöker om omställningspenning trots att de t.ex. på grund av kravet på tidigare anställning inte har rätt till penningen.

Hur den ökade arbetsmängden fördelas mellan arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten beror på i vilken omfattning de som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker är medlemmar i en arbetslöshetskassa sedan en längre tid eller senast från och med dagen före uppsägningen. Denna fördelning går inte att förutse baserat på de uppgifter som finns till hands. Ungefär 85 procent av alla löntagare är dock medlemmar i en arbetslöshetskassa. Förutsatt att denna siffra i fråga om målgruppen motsvarar den allmänna omfattningen av medlemskap i arbetslöshetskassor ansöker ca 5 800 personer i målgruppen om omställningspenning hos arbetslöshetskassan och endast 1 000 gör det hos Folkpensionsanstalten. Vidare bedöms Folkpensionsanstaltens arbetsmängd öka något som en följd av att omställningspenningen måste beaktas vid verkställigheten av utkomststöd, vårdtillägg till stöd för hemvård av barn och vård-

tillägg till stöd för privat vård av barn samt i avgöranden som gäller betalningseftergift för underhållsskyldiga (effekterna av omställningsskyddet på det övriga socialskyddet behandlas närmare i avsnitt 4.2.3 Samhälleliga konsekvenser).

Om förslaget godkänns ökar arbetet hos arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten också till följd av ändringar i informationssystemen. Inkomster som inte beaktas i den lön som ligger till grund för inkomstrelaterad dagpenning godkänns däremot som grund för den föreslagna omställningspenningen. För detta ändamål måste löneuppgifter sökas ur inkomstregistret på ett annat sätt och med annat innehåll än de sökningar som arbetslöshetskassorna för närvarande gör. I detta avseende medför verkställigheten av den föreslagna omställningspenningen en förändring i hur arbetslöshetskassorna använder inkomstregistret.

Verkställigheten av omställningspenningen kan dock vara till nytta i arbetslöshetskassornas och Folkpensionsanstaltens ansökningsprocesser i det fallet att en person som ansökt om omställningspenning senare blir arbetslös, eftersom handläggningen av ansökan medför att det samlas information bl.a. om personens tid hos arbetsgivaren. För att reglera den arbetsmängd som följer av den nya uppgiften föreslås dessutom villkor som gäller rätten till omställningspenning och dess belopp. När de prövar rätten till omställningspenning ska arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten enligt förslaget iaktta Arbetskraftsmyndighetens utlåtande på samma sätt som de iakttar den myndighetens Arbetskraftspolitiska utlåtanden. I fråga om beräkningen av omställningspenningens belopp föreslås en bestämmelse som är så tydlig och enkel som möjligt att tillämpa och som inte medför någon form av t.ex. utredningsarbete eller prövning av s.k. godtagbara skäl.

Uppgiften att ta ut omställningsskyddspremie är ny för Sysselsättningsfonden och medför en ökning av fondens arbetsmängd. Parallellt med premien föreslås det att systemet med tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning ska slopas stegvis. I och med detta sker även en stegvis minskning av det arbete som hänför sig till verkställigheten av självriskpremier för stora arbetsgivare, som är en del av systemet med tilläggsdagar, tills den uppgiften till slut slopas helt och hållet. Ökningen av arbetsmängden bedöms därför vara temporär. Så som det konstateras ovan för arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten medför verkställigheten av omställningsskyddspremien att informationssystemen måste ses över. För att hantera den därav följande arbetsmängden är förslaget att man i processen så långt möjligt kunde utnyttja processerna för uttagande av självriskpremie. Uttaget av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie sker dock betydligt tidigare än uttaget av självriskpremier: enligt förslaget tas omställningsskyddspremie ut i samband med uppsägning, medan självriskpremie i regel tas ut i samband med rätt till tilläggsdagar, dvs. vanligen tidigast två år efter det att arbetsavtalet upphörde.

Av de föreslagna ändringarna följer också en ökad arbetsbörda för besvärinstanserna, eftersom rätt att söka ändring enligt förslaget föreligger i fråga om utbildning inom omställningsskyddet, omställningspenning och uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. I fråga om utbildning inom omställningsskyddet och omställningspenning gäller rätten att söka ändring inte bara själva rätten till omställningsskydd (rätt att söka ändring i avslag på rätten till omställningsskydd) utan också utbildningens och penningens värde. Ändringens omfattning är svår att förutse, men strävan efter en klar och förutsägbar modell torde ha betydelse för den arbetsmängd som följer av det ökade antalet besvär. I ärenden som gäller utbildning inom omställningsskyddet är besvärinstansen en annan än den vanliga inom arbets- och näringsförvaltningen. I ett beslut som meddelats med anledning av begäran om omprövning och som gäller utbildning inom omställningsskyddet ska ändring enligt förslaget sökas hos besvärsnämnden för social trygghet, inte hos förvaltningsdomstolen. I beslut av besvärsnämnden för social trygghet får ändring enligt förslaget sökas hos försäkringsdomstolen. Försäkringsdomstolens beslut får inte överklagas genom besvär.

En ökning av samhällsgaranterat arbete ökar i någon mån det administrativa arbetet i kommunerna, som ska ordna garanterat arbete, vid arbets- och näringsbyråerna, som ansvarar för beslut om lönesubvention, och vid utvecklings- och förvaltningscentret, som ansvarar för betalning av lönesubvention. Vissa kommuner kan ha problem med att hitta lämpliga arbetsuppgifter för dem som kommunen är skyldig att sysselsätta när antalet personer i samhällsgaranterat arbete ökar. Situationen försvåras av att kommunerna efter social- och hälsovårdsreformen har betydligt färre potentiella arbetsuppgifter att erbjuda dessa personer. Bestämmelserna om lönesubvention möjliggör dock att personer förflyttas till en annan arbetsgivare, om en lämplig arbetsgivare hittas.

4.2.3 Samhälleliga konsekvenser

4.2.3.1 Konsekvenser för möjligheterna att försörja sig

Målgrupperna för det föreslagna omställningsskyddet och för systemet med tilläggsdagar är olika. Den nuvarande nedre åldersgränsen för tilläggsdagar är 62 år för personer födda efter 1961, vilket innebär att tilläggsdagarna i dessa åldersgrupper gäller personer som blir arbetslösa efter att de fyllt 60 år²² och är berättigade till arbetslöshetsdagpenning. Målgruppen för omställningsskyddet är däremot personer som i en ålder av 55 år eller mer varit oavbrutet anställda hos samma arbetsgivare i minst fem år och sedan sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Målgruppen för omställningsskyddet fördelar sig alltså över ett bredare åldersintervall än tilläggsdagarna, men är noggrannare avgränsad. År 2019 fick drygt 13 000 personer inkomstrelaterad dagpenning för tilläggsdagar. Systemet med tilläggsdagar berörde även personer som fick normal inkomstrelaterad dagpenning, genom att de blev berättigade till tilläggsdagar efter att ha fått dagpenning under den föreskrivna maximitiden. Vid utgången av 2019 hade fler än 7 000 personer inkomstrelaterad dagpenning för tilläggsdagar. Målgruppen för förslagen som gäller omställningsskyddet har beräknats omfatta ca 6 800 personer årligen.

Inkomsterna för målgruppen för omställningsskyddet har uppskattats baserat på samkörningar av data ur arbetsförmedlingsstatistiken och lönestrukturstatistiken enligt uppgifter från 2019. Baserat därpå uppskattas målgruppens genomsnittliga månadsinkomst uppgå till 3 270 euro. Ensam beräknas omställningspenningen alltså förbättra målgruppens bruttoinkomster med ca 3 300 euro i genomsnitt. Därtill bidrar förslaget om utbildning inom omställningsskyddet till att förbättra målgruppens kompetensnivå. Finansministeriets uppskattning är att omställningsskyddet höjer sysselsättningen med ca 400 personer.

Det som har störst effekt på försörjningen inom målgruppen är sannolikt att sysselsättningen ökar som en följd av att systemet med tilläggsdagar slopas. Systemet har konstaterats ha en tydlig effekt både på risken att bli uppsagd och på sannolikheten för ny sysselsättning efter uppsägning bland de åldersgrupper som är berättigade till tilläggsdagar. Så som nämns ovan beräknas det att slopandet av tilläggsdagarna höjer sysselsättningen på den öppna arbetsmarknaden så att sysselsättningen 2029 har stigit med ca 7 900 personer. En sådan utveckling medför också att den genomsnittliga inkomstnivån inom målgruppen stiger.

Vid tidigare höjningar av den nedre åldersgränsen för rätt till tilläggsdagar har man observerat att även om åldersgränsen är högre är det alltjämt få personer i målgrupperna som övergått till långvarigt arbetsmarknadsstöd efter att maximitiden för arbetslöshetsdagpenning har löpt ut²³.

²² Maximitiden för arbetslöshetsdagpenning före tilläggsdagar är i allmänhet 500 dagar, dvs. ca två år.

²³ Selvitys eläkeuudistuksessa sovittujen lisäpäiväoikeuteen ja ikääntyneiden aktivointiin tehtyjen muutosten vaikutuksista, s. 25.

Att så få förblivit arbetslösa med arbetsmarknadsstöd beror å ena sidan på att sysselsättningen stigit och å andra sidan på de övriga specialbestämmelser som gäller äldre, i synnerhet bestämmelserna om samhällsgaranterat arbete. Antalet som sysselsätts i samhällsgaranterat arbete ordnat av kommunen beräknas öka med ca 1 000 personer. Personer som sysselsätts i samhällsgaranterat arbete återgår ofta till inkomstrelaterad dagpenning efter att ha uppfyllt arbetsvillkoret i det garanterade arbetet.

Om den utveckling som observerats vid tidigare höjningar av åldersgränsen upprepas blir andelen som övergår till arbetsmarknadsstöd under längre tid, dvs. korta perioder uteslutna, endast några hundra personer per år. Det totala antalet personer som övergår till arbetsmarknadsstöd har i samband med de ekonomiska konsekvenserna beräknats vara uppskattningsvis 1 500 personer 2029. Alla 1 500 personer kommer dock inte att övergå till arbetsmarknadsstöd under samma år. Inom denna grupp kan förändringen medföra sämre försörjningsmöjligheter. Om en person förblir arbetslös med arbetsmarknadsstöd kan det dock åtminstone delvis bero på att personen själv avstår från sin rätt till samhällsgaranterat arbete.

Den föreslagna nya lösning som gäller omställningsskyddet medför ändringar i arbetsgivarnas skyldigheter gentemot arbetstagare som fyllt 55 år. Det är möjligt att i synnerhet de finansieringsansvar som propositionen medför för företagen dämpar viljan att anställa arbetstagare som fyllt 55 år eller närmar sig denna ålder. Hur detta finansieringsansvar påverkar sysselsättningen har utretts i en av Pensionsskyddscentralen genomförd enkätundersökning som gäller modellen med avgiftsklasser för invalidpensioner.²⁴ Baserat på undersökningen verkar modellen åtminstone i någon mån inverka negativt på anställandet av personer som hör till riskgrupperna, i synnerhet i större företag.

Enkätundersökningen innehöll ingen specifik fråga om hur sysselsättningen för äldre personer påverkas. På basis av undersökningen gick det inte att dra några slutsatser om vilka upplevda riskgrupper som kan påverkas av de rekryteringseffekter som arbetsgivarna påtalade. Ungefär en tredjedel av de arbetsgivare som omfattades av modellen ansåg att modellen inte var särskilt begriplig. Det kan därför hända att sättet hur arbetstagarens ålder inverkar på risken för att avgiftsklassen ökar inte har uppfattats rätt. Föreställningen att det är en risk att rekrytera i synnerhet äldre personer på grund av kostnaden för arbetspensionsavgifterna kan vara en kvarleva efter den tidigare självrisikmodellen eller bero på de uppfattningar och diskussioner som förekommit i offentligheten.

Av de förslag som gäller det nya omställningsskyddet kan i synnerhet uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie i vissa situationer bedömas inverka på arbetsgivarens sysselsättningsbeslut. Premie tas dock ut endast om en arbetsgivare som omfattas av premieskyldigheten säger upp en arbetstagare som hör till målgruppen. Även så är det ur helhetssynvinkel viktigt att det informeras tydligt om förslagen i propositionen, så att reformen inte ger upphov till feluppfattningar som inverkar negativt på målgruppens möjligheter att få arbete.

4.2.3.2 Konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna

Det föreslagna nya omställningsskyddet, som innefattar utbildning samt omställningspenning vilka tillsammans förbättrar sysselsättningen och försörjningen, medför tillsammans med det finansieringsansvar som föreslås för arbetsgivaren bättre sysselsättning, bättre försörjning och bättre möjligheter till kompetensutveckling för just den avsedda målgruppen, personer som fyllt

²⁴ [Liukko J. ym. \(2017\) Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin toimivuus ja kannustinvaikutukset: kyselytutkimus työnantajien näkemyksistä. Pensionsskyddscentralen \(på finska\).](#)

55 år. I bedömningen av nuläget finns en närmare beskrivning av omfattningen i vilken personer i målgruppen hittar nytt arbete när de har blivit uppsagda av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. I samma avsnitt finns en närmare beskrivning av den service som målgruppen i nuläget får av arbets- och näringsbyrån till stöd för ny sysselsättning och hur försörjningen påverkas av uppsägning.

Alla element i det nya omställningsskyddet bedöms minska skillnaderna mellan målgruppen och den övriga befolkningen i fråga om genomsnittlig kompetensnivå och risk för försörjningen till följd av uppsägning. Som motvikt är de nya rättigheterna förenade med skyldigheten att inleda jobbsökningen vid arbets- och näringsbyrån tidigare än för närvarande, vilket medför att intervjuer och andra sysselsättningsfrämjande åtgärder som ingår i kundrelationen ska infalla tidigare än för andra arbetslösa.

4.2.3.3 Könskonsekvenser

I målgruppen för omställningsskyddet är uppskattningsvis 59 procent män och 41 procent kvinnor²⁵. Detta kan jämföras mot uppgiften att av dem som hade beviljats tilläggsdagar 2018 var 49 procent män (RP 83/2019 rd). Omställningspenningen är sannolikt högre för män än för kvinnor, vilket återspeglar könssegregeringen på arbetsmarknaden, på samma sätt som antagandet att en större andel av dem som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker är män.

I avsnitt 2.5 konstateras det att kvinnor utför deltidsarbete oftare än män. Kvinnor utgör också en större andel av dem som får partiell sjukdagpenning. Baserat på detta kan man anta att av dem som fyllt 55 år kommer kvinnor oftare än män att använda den i propositionen föreslagna utökade möjligheten att förkorta arbetstiden.

4.2.3.4 Konsekvenser för barn

De föreslagna ändringarna har inga konsekvenser som påverkar endast barn. I målgruppen kan det dock finnas personer med minderåriga barn. Med beaktande av detta kan konsekvenserna av de föreslagna ändringarna för sysselsättningen och försörjningen också påverka barnfamiljers och därmed barns ekonomiska ställning. Eftersom målgruppen är personer som fyllt 55 år och de förväntade konsekvenserna är störst för personer över 60 år, som omfattas av det föreslagna slopandet av systemet med tilläggsdagar, finns det emellertid inte särskilt många barn vars förälder hör till målgruppen, särskilt inte yngre barn.

Omställningspenningen beaktas när klientavgifter för småbarnspedagogik bestäms.

4.2.3.5 Förhållande mellan omställningspenning och övrigt socialskydd

I den arbetsinkomst som ligger grund till för förmåner som betalas ur socialförsäkringen kan man beakta lön som personen har fått eller annat vederlag som personen har fått eller enligt överenskommelse ska få som ersättning för arbete. Den arbetsinkomst som ligger till grund för försäkringspremien kan bestämmas på samma sätt som den arbetsinkomst som ligger till grund för förmåner. Sådana förmåner är till exempel pensioner enligt arbetspensionslagarna för den

²⁵ Uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker bland personer som fyllt 55 år och varit anställda hos samma arbetsgivare i fem år, medelvärde 2012–2018

RP 62/2022 rd

privata och den offentliga sektorn, ersättning för inkomstbortfall från en sådan olycksfallsförsäkring som avses i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och dagpenningförmåner enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Den föreslagna omställningspenningen utgör varken lön eller annat vederlag som betalas som ersättning för arbete och betraktas som förvärvsinkomst, och för omställningspenning betalas inte olycksfalls-, pensions- eller arbetslöshetsförsäkringspremier. Därför utgör omställningspenning inte sådan arbetsinkomst som betraktas som lön och ligger till grund för förmåner och försäkringspremier. Omställningspenning beaktas inte heller i beloppet av förtjänstdelen i löntagares inkomstrelaterade dagpenning, förtjänstdelen i alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet (1305/2002) eller förtjänstdelen av vuxenutbildningsstöd enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000), eftersom grunden för förtjänstdelen är lön som omfattas av en försäkring. Omställningspenning räknas inte med i den årsinkomst som ligger till grund för beräkningen av dagpenningförmåner enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005).

En förmån kan beaktas i den inkomst som ligger till grund för en annan förmån. Beloppet av dagpenningförmån enligt sjukförsäkringslagen och av rehabiliteringspenning beräknas på basis av personens årsinkomst så som avses i 11 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen. I förmånsbaserad inkomst, som räknas in i den årsinkomst som ligger till grund för dagpenning enligt sjukförsäkringen och för rehabiliteringspenning, beaktas arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Den föreslagna omställningspenningen är inte en arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, så den beaktas inte som förmånsbaserad inkomst i den årsinkomst som avses i sjukförsäkringslagen.

När en förmån fastställs kan tiden för vilken förmån har betalats komma att beaktas. Exempelvis utgör den tid för vilken en arbetstagare har fått inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa sådan oavlönad tid som berättigar till pension enligt lagen om pension för arbetstagare (395/2006). Den föreslagna omställningspenningen utgör inte sådan inkomstrelaterad dagpenningförmån som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Den tid under vilken en person får omställningspenning räknas alltså inte som oavlönad tid som berättigar till pension.

Vid utbetalning av vissa sociala förmåner beaktas arbete och inkomsten av arbete som infaller under den tid för vilken förmån betalas. Om en person får sådana arbetslöshetsförmåner, sådan alterneringsersättning eller sådant vuxenutbildningsstöd som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och blir partiellt sysselsatt i ett anställningsförhållande, jämkas förmånen enligt den lön som betalas för arbetet. Den föreslagna omställningspenningen utgör inte lön eller annat vederlag som erhålls som ersättning för arbete och som ska betraktas som förvärvsinkomst, så den är inte en sådan inkomst som behöver beaktas vid jämkning. Om omställningspenning fås samtidigt med dagpenningförmån enligt sjukförsäkringslagen eller rehabiliteringspenning påverkas inte utbetalningen av dagpenningförmånen, eftersom omställningspenning inte betalas på basis av arbete.

Andra förmåner kan utgöra hinder för utbetalning av arbetslöshetsförmån, alterneringsersättning och vuxenutbildningsstöd eller minska deras belopp, om det inte är fråga om en förmån som enligt en uttrycklig lagbestämmelse inte ska beaktas. Den föreslagna omställningspenningen hindrar inte att förenämnda förmåner betalas och som lagstadgad förmån dras inte omställningspenning av från förmånsbeloppet. Inkomster som ska beaktas vid behovsprövningen av arbetsmarknadsstödet är inkomster som inlyfter fortlöpande under arbetslöshetstiden. In-

RP 62/2022 rd

komster av sporadisk natur eller engångsnatur inverkar alltså inte på arbetsmarknadsstödet belopp. Den föreslagna omställningspenningen utgör en engångsinkomst som inte beaktas i behovsprövningen.

Förmåner som betalas med beaktande av i princip alla inkomster oberoende av inkomstkälla är till exempel utkomststöd enligt lagen om utkomststöd (1412/1997) och vårdtillägg enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996). Den föreslagna omställningspenningen beaktas som inkomst vid bedömning av rätt till utkomststöd. Vid fastställande av vårdtillägg beaktas som familjens inkomster de som föreskrivs i 11 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken (1503/2016). Omställningspenningen beaktas som vårdtilläggsinkomst i stödet för hemvård och stödet för privat vård av barn samt vid bestämmandet av klientavgifter för småbarnspedagogik.

Vid beräkningen av bostadsbidrag enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014) beaktas som månadsinkomst de fortlöpande eller årligen återkommande bruttoinkomsterna för hushållets medlemmar. När bostadsbidraget enligt lagen om bostadsbidrag för pensionstagare (571/2007) beräknas beaktas som årsinkomst de fortlöpande eller årligen återkommande bruttoinkomsterna för sökanden och sökandens make eller sambo. Eftersom den föreslagna omställningspenningen är en förmån av engångsnatur som motsvarar en månadslön för den uppsagda personen beaktas den inte som inkomst i det allmänna bostadsbidraget eller i bostadsbidraget för pensionstagare.

Enligt 21 § i lagen om underhållsstöd (580/2008) ska Folkpensionsanstalten på ansökan av den underhållsskyldige låta bli att driva in en regressfordran till den del försummelsen att betala underhållsbidrag har berott på den underhållsskyldiges insolvens. Såsom inkomster beaktas den underhållsskyldiges samtliga inkomster oberoende av inkomstkälla och skatteplikt, med undantag för de inkomster som anges i lagen. Den föreslagna omställningspenningen beaktas som inkomst när Folkpensionsanstalten bedömer om en underhållsskyldig är insolvent.

4.2.3.6 Övergångsperiod och inverkan enligt åldersklass av tilläggsdagarna samt omställningsskyddet

Tabell 6 visar hur olika åldersklasser påverkas av den ändrade rätten till tilläggsdagar och av det nya omställningsskyddet för personer som fyllt 55 år.

Tabell 6. Konsekvenser per födelseår under en övergångsperiod

| Födelseår | 1957—1960 | 1961—1962 | 1963 | 1964 | 1965— |
|-----------------------------------|---|---|---|---|---|
| Nuläge | Rätt till tilläggsdagar, om 61 år fyllda före utgången av maximitiden | Rätt till tilläggsdagar, om 62 år fyllda före utgången av maximitiden | Rätt till tilläggsdagar, om 62 år fyllda före utgången av maximitiden | Rätt till tilläggsdagar, om 62 år fyllda före utgången av maximitiden | Rätt till tilläggsdagar, om 62 år fyllda före utgången av maximitiden |
| Rätt till tilläggsdagar (förslag) | Inga ändringar i rätten till tilläggsdagar | Inga ändringar i rätten till tilläggsdagar | Rätt till tilläggsdagar, om 63 år fyllda före utgången av maximitiden | Rätt till tilläggsdagar, om 64 år fyllda före utgången av maximitiden | Ingen rätt till tilläggsdagar |
| Omställningsskydd (förslag) | Rätt till omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet när villkoren uppfylls ²⁶ . En stor del av dessa åldersklasser får redan ålderspension 2023. | Rätt till omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet när villkoren uppfylls. | Rätt till omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet när villkoren uppfylls. | Rätt till omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet när villkoren uppfylls. | Rätt till omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet när villkoren uppfylls. Personer födda 1968 eller senare fyller 55 år efter 1.1.2023. |

4.2.3.7 Konsekvenser för landskapet Åland

Bestämmelser om Ålands självstyrelse finns i grundlagen och i självstyrelselagen för Åland (1144/1991). Landskapet Ålands självstyrelse grundar sig på Nationernas förbunds beslut och konvention från 1921 samt på den nationella lagstiftningen om självstyrelse för landskapet. Syftet med lagstiftningen om självstyrelsen är att garantera landskapets befolkning dess svenska språk, kultur och lokala sedvänjor samt att göra det möjligt för befolkningen att så självständigt som möjligt ordna sin tillvaro inom gränserna för landskapets statsrättsliga ställning. Enligt grundlagens 120 § har landskapet Åland självstyrelse enligt vad som särskilt bestäms i självstyrelselagen för Åland. Enligt självstyrelselagen för Åland tillkommer självstyrelse landskapet Åland enligt vad som föreskrivs i den lagen. Landskapet Ålands befolkning företräds i fråga om självstyrelsen av Ålands lagting. Lagtinget stiftar lagar för landskapet (landskapslagar). Land-

²⁶ Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker vid minst 55 års ålder 1.1.2023 eller senare samt fem års oavbruten anställning hos samma arbetsgivare.

skapets allmänna styrelse och förvaltning ankommer på Ålands landskapsregering och de myndigheter som lyder under den. Landskapsregeringen kan med stöd av ett bemyndigande i landskapslag utfärda landskapsförordningar i angelägenheter som hör till landskapets behörighet.

Landskapets lagstiftningsbehörighet har fastställts på så sätt att självstyrelselagen för Åland innehåller en detaljerad förteckning över de ärenden i vilka landskapet har behörighet. Dessutom innehåller självstyrelselagen detaljerade bestämmelser om de ärenden i vilka riket har lagstiftningsbehörighet. Enligt 18 § 2 punkten har landskapet lagstiftningsbehörighet i fråga om landskapets tjänstemän och tjänstekollektivavtal för landskapets anställda, och enligt 18 § 4 punkten i fråga om tjänstekollektivavtal för kommunernas anställda. Av detta följer att bestämmelserna om förlängning av sysselsättningsledighet inte tillämpas på landskapet Ålands tjänstemän eller på tjänsteinnehavare i landskapets kommuner, om inte landskapet utfärdar bestämmelser om detta genom landskapslag eller kommer överens om det i tjänstekollektivavtal.

Enligt 18 § 23 punkten i självstyrelselagen för Åland har landskapet lagstiftningsbehörighet i frågor som gäller främjande av sysselsättningen i landskapet. Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice tillämpas inte i landskapet Åland. I landskapet tillämpas i stället landskapslagen (2006:8) om arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

I ljuset av syftet med utbildning inom omställningsskyddet — bättre yrkesfärdigheter och företagarfärdigheter samt snabb ny sysselsättning för uppsagda personer — utgör bestämmelserna om sådan utbildning lagstiftning som gäller främjande av sysselsättningen. De omfattas alltså av landskapets lagstiftningsbehörighet. Med beaktande därtill av att rätten till omställningspenning föreslås gälla endast personer som är berättigade till utbildning inom omställningsskyddet och av att det i den föreslagna bestämmelsen om omställningspenning i lagen om utkomstskydd för arbetslösa hänvisas till lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, och eftersom det i landskapets lagstiftning inte finns några bestämmelser om detta, tillämpas inte heller bestämmelserna om omställningspenning i landskapet Åland.

Enligt 27 § 36 punkten i självstyrelselagen för Åland har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om skatter och avgifter. I propositionen föreslås det att kostnaden av omställningsskyddet ska finansieras genom en omställningsskyddspremie som tas ut av uppsägande arbetsgivare och genom en höjning av den arbetslöshetsförsäkringspremie som tas ut av alla arbetsgivare. Bestämmelser om uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie ingår i nya 14 § som föreslås bli fogat till lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner. Enligt förslaget ska uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie betalas för sådana arbetstagare som avses i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Det som avgör huruvida en uppsägande arbetsgivare blir skyldig att betala omställningsskyddspremie eller inte är vilken lag som ska tillämpas på löntagaren i syfte att främja att denne hittar nytt arbete — lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, som tillämpas i Finland med undantag av Åland, eller en av landskapets landskapslagar.

I övrigt omfattas de ändringar som föreslås i propositionen av rikets lagstiftningsbehörighet och ska tillämpas också i landskapet Åland.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

5.1.1 Ansvar för ordnandet av utbildning inom omställningsskyddet

Fyra möjliga ansvariga anordnare av utbildning inom omställningsskyddet har bedömts som ett led i beredningsarbetet. Dessa är Arbetskraftsmyndigheten, den uppsägande arbetsgivaren, Sysselsättningsfonden och Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning.

Enligt 7 kap. 13 § i Arbetsavtalslagen är den uppsägande arbetsgivaren skyldig att erbjuda sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning i enlighet med det nuvarande omställningsskyddet, vilket talar för den uppsägande arbetsgivaren som anordnare av utbildning inom omställningsskyddet. Att göra det nya omställningsskyddet till en av arbetsgivarens skyldigheter skulle stödja och komplettera det befintliga systemet, utan att anskaffningar begränsas av bestämmelserna i lagen om offentlig upphandling och koncession. Den nya rätten till utbildning inom omställningsskyddet skulle tillgodose nära arbetstagaren, utifrån utbildningsbehov som fastställs på arbetsplatsen.

Att ålägga arbetsgivarna ansvaret att ordna utbildning skulle emellertid öka den administrativa bördan för företag och arbetsgivare i allmänhet. Detta skulle särskilt drabba små arbetsgivare, eftersom rätten till utbildning inom omställningsskyddet skulle gälla alla personer som uppfyller villkoren oberoende av hur stor deras arbetsgivare är, till skillnad från nuläget där rätten begränsas till anställda hos större arbetsgivare. Arbetsgivaren kan dessutom sakna kunskap i hur man skaffar utbildning och det kan hända att arbetsgivarens intresse i synnerhet för det sysselsättningsfrämjande innehållet i utbildningen är lågt. Dessa utgör de främsta skälen till att det inte har ansetts ändamålsenligt att ålägga arbetsgivarna ansvaret för ordnandet av utbildning.

Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning har till uppgift att utveckla och samordna informations-, rådgivnings- och handledningstjänster för personer i arbetsför ålder, att förutse kompetens- och Arbetskraftsbehov, att stödja regionala servicenätverk samt att skaffa och finansiera utbildnings- och kompetenstjänster. Servicecentrets syfte är att vara en aktör som förutser kompetensbehov på arbetsmarknaden och som inom ramen för sina anslag kan skaffa utbildningar av privata serviceproducenter och finansiera utbildningsanordnare som står under offentlig tillsyn. Detta talar för servicecentret som anordnare av utbildning inom omställningsskyddet.

Enligt lagen om Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning (682/2021) hör inte service för arbetsgivare eller personkunder till servicecentrets uppgifter. Servicecentret har inte heller de resurser som behövs för att ordna utbildning inom omställningsskyddet, såsom ett system för hantering av kunduppgifter eller resurser till stöd för anskaffning och kundservice. Med hänsyn till att servicecentret dessutom är en ny aktör och med tanke på uppsagda personers olika servicebehov har det under beredningen bedömts att det inte i detta skede är ändamålsenligt att utöka servicecentrets uppgifter med ordnande av utbildning inom omställningsskyddet.

Som ett ytterligare alternativ utöver Arbetskraftsmyndigheten gjorde en närmare analys av Sysselsättningsfondens möjligheter att ansvara för ordnandet av utbildning inom omställningsskyddet. Eftersom det föreslås att Sysselsättningsfonden ska sköta uppgifter som gäller finansieringen av omställningsspenning och utbildning inom omställningsskyddet, skulle detta alternativ med hänsyn till samlandet av medel och därtill anknytande processer vara tydligt och stödja helheten. Sysselsättningsfonden saknar dock kompetensunderlag för anskaffning av ut-

bildningstjänster. Dessutom är anskaffning av sysselsättningsfrämjande utbildning starkt förenat med kartläggning av kompetensbehov, vilket Sysselsättningsfonden också saknar kompetensunderlag för. Dessa uppgifter skulle vara nya för Sysselsättningsfonden och kräva betydande tilläggsåtgärder på fondens verksamhet. Beredarna har ansett detta utgöra en betydande risk som äventyrar tillgodoseendet av kompetensbehoven hos uppsagda arbetstagare som fyllt 55 år. Liksom Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning saknar även Sysselsättningsfonden de resurser som behövs för verksamheten: ett system för hantering av kunduppgifter och resurser till stöd för anskaffning och kundservice.

Ur den uppsagda löntagarens synvinkel ökar alternativet Sysselsättningsfonden antalet aktörer som den som blir arbetslös har att göra med i ärenden som gäller förmåner och tjänster för arbetslösa. Detta skulle komplicera systemet ytterligare.

5.1.2 Verkställighet av omställningspenningen

Omställningspenningen skulle även kunna verkställas så att arbetsgivaren eller Sysselsättningsfonden betalar den till den uppsagda personen. Verkställigheten av omställningspenningen ökar inte arbetsgivarnas administrativa börda i samma utsträckning som ordnandet av utbildning inom omställningsskyddet. Omställningspenning skulle kunna betalas i samband med lön för uppsägningstiden. Arbetsgivarens medel skulle bindas upp tillfälligt av betalningen av omställningspenning, eftersom arbetsgivaren i detta alternativ skulle ersättas för kostnaden för omställningspenningen i efterskott. Förfarandet skulle vara administrativt tungt och oändamålsenligt.

Ansökningarna om omställningspenning och verkställigheten av omställningspenningen skulle medföra en betydande ökning av Sysselsättningsfondens arbetsmängd. Sysselsättningsfonden har för övrigt inget kundgränssnitt för arbetslösa eller personer som hotas av arbetslöshet. Dessa sköter för närvarande sina ärenden som gäller utkomstskydd för arbetslösa hos Arbetskraftsmyndigheten och Arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten. Sysselsättningsfonden som alternativ ökar alltså antalet aktörer som en person som blir arbetslös redan har att göra med i ärenden som gäller förmåner och tjänster för arbetslösa.

Det är naturligt att Arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten verkställer omställningspenningen, eftersom särskilt de personer för vilka uppsägning leder till arbetslöshet i vilket fall som helst sannolikt kommer att ha kontakt med Arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten. Alternativt skulle Folkpensionsanstalten kunna betala omställningspenning även till medlemmar i en Arbetslöshetskassa. Att koncentrera verkställigheten till en enda aktör skulle kunna leda till en mer enhetlig beslutspraxis och förenkla verkställigheten. En sak som emellertid talar för Arbetslöshetskassans befogenhet att betala omställningspenning till sina medlemmar är att om en medlem av en Arbetslöshetskassa sägs upp och blir arbetslös skulle han eller hon ansöka om Arbetslöshetsförmån hos sin Arbetslöshetskassa, som redan har uppgifter sparade om den sökandes situation från det skede då omställningspenningen behandlades när personen anmäler sig som arbetslös arbetssökande. Detta skulle kunna göra utredningen och avgörandet av personens rätt till inkomstrelaterad dagpenning smidigare och snabbare. Ur den arbetssökandes synvinkel skulle det vara onödigt komplicerat att till följd av samma uppsägning ansöka om omställningspenning och Arbetslöshetsförmån från olika ställen.

Ett alternativ är att Arbetskraftsmyndigheten undersöker om en person har rätt till omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet och ger ett utlåtande om saken till Sysselsättningsfonden för utbetalning av omställningspenning. I detta alternativ skulle informationsutbytet mellan Arbetskraftsmyndigheten och Sysselsättningsfonden utgöra en utmaning. Det skulle förutsätta att en ny kanal för informationsutbyte upprättas mellan Sysselsättningsfonden och Arbets- och näringsbyrån, eftersom det för närvarande inte finns någon sådan.

I ett alternativ där den som ordnar utbildning inom omställningsskyddet och den som betalar omställningspenning självständigt avgör om rätt till dessa omställningsförmåner föreligger finns det en risk att de skulle komma fram till olika avgöranden. Detta skulle medföra osäkerhet hos den uppsagda löntagaren beträffande vilket avgörande som är det rätta. Fallen av ändrings-sökande skulle eventuellt också öka. För att eliminera denna risk bör villkoren för utbildning inom omställningsskyddet och för betalning av omställningspenning prövas på samma ställe.

5.1.3 Gränsen för arbetsgivarens storlek

Den rätt till utbildning och omställningspenning som ingår i det nya omställningsskyddet för personer som fyllt 55 år och som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker skulle även ha kunnat avgränsas så att rätten förutsätter att arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda. Ett sådant villkor skulle motsvara bestämmelsen i 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen. Under beredningen av propositionen har det dock ansetts viktigt att det nya omställningsskyddet ska gälla även för äldre löntagare som sägs upp på mindre arbetsplatser än så. Därmed ska omställningsskyddet kunna användas för att förbättra kompetensen även i situationer där arbetsgivaren i nuläget inte är skyldig att på egen bekostnad ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning för uppsagda arbetstagare.

Gränsen för arbetsgivarens storlek i nuvarande omställningsskyddet har också tagits upp under beredningen av finansieringen för det nya omställningsskyddet. Det föreslås att finansieringsansvaret kopplas till det gränsvärde för lönesumman som den gällande självriskpremie ger upphov till. Under beredningen bedömdes ett alternativ där finansieringsansvaret skulle ha fördelats på basis av antalet arbetstagare. Då skulle finansieringsansvaret ha kunnat riktas till de arbetsgivare som i enlighet med det gällande omställningsskyddet är skyldiga att ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning för uppsagda arbetstagare. Sysselsättningsfonden, som föreslås ha till uppgift att ta ut omställningsskyddspremie, behandlar emellertid inte i sin verksamhet uppgifter om antalet anställda, utan fonden tar ut premier på grundval av arbetsgivarens lönesumma. Det skulle vara fråga om att i lagstiftningen ta in ett nytt kriterium som ska utredas och tolkas. Istället för antalet anställda utgick man därför från ett gränsvärde för lönesumman som motsvarar medelvärdet av den lönesumma som betalas på en arbetsplats med 30 anställda. Detta skulle dock sänka finansieringsansvaret för uppsägande arbetsgivare till att gälla arbetsgivare som betalar en lönesumma på ca 1,3 miljoner euro. Skillnaden jämfört med den nuvarande nedre gränsen för självriskpremie är betydande. En sänkning av gränsvärdet för lönesumman behandlades inte närmare än så under beredningen.

5.1.4 Finansiering av omställningsskyddet

I denna proposition föreslås det att Sysselsättningsfonden ansvarar för att ta ut omställningsskyddspremie av arbetsgivarna. Eftersom Sysselsättningsfonden även för närvarande ansvarar för att ta ut arbetslöshetsförsäkringspremier och självriskpremie, är det inte ändamålsenligt att överväga andra alternativ för uttagande av omställningsskyddspremie. Sysselsättningsfonden har befintlig kompetens och färdiga processer för uttagande av premier. Sysselsättningsfonden har redan fungerande förbindelser för betalningsrörelse mellan Folkpensionsanstalten, arbetslöshetskassorna och fonden. Dessa förbindelser kan utnyttjas vid uttagande av omställningsskyddspremie. Det är enbart mellan arbets- och näringsbyråerna och fonden som det behövs ny praxis för överföring av betalningar. Motsvarande förutsättningar att ta ut omställningsskyddspremie finns inte hos andra aktörer. Med tanke på att de ändringar som gäller finansieringen träder i kraft redan den 1 augusti 2022 skulle det vara mycket utmanande för en ny aktör att upprätta nya processer på en så kort tid.

Det skulle vara möjligt att finansiera omställningsskyddspremien genom att bara höja arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie med det belopp som behövs för att finansiera omställningsskyddet för äldre. I så fall skulle en arbetsgivare som säger upp en äldre arbetstagare dock inte ha något som fungerar som sanktion för uppsägningen. Syftet med arbetsgivarens självriskpremie har varit att minska arbetsgivarnas vilja att säga upp äldre arbetstagare. I och med att självriskpremie avskaffas i lagstiftningen har det ansetts ändamålsenligt att i lagstiftningen införa ett element av sanktioner för uppsägning. Därför föreslås det att omställningsskyddspremien delas i två delar: uppsägande arbetsgivarens omställningsskyddspremie och omställningsskyddspremiens gemensamma del.

5.1.5 Ordning av utbildning inom omställningsskyddet under uppsägningstiden

Syftet med utbildning inom omställningsskyddet, vars målgrupp är personer som fyllt 55 år, är att så snabbt som möjligt få uppsagda personer att återgå till arbetslivet. För att detta ska vara möjligt är det viktigt att de nya sysselsättningsåtgärderna inleds redan under uppsägningstiden. Därför föreslås det att utbildning inom omställningsskyddet ska kunna inledas under den sysselsättningsledighet som infaller under uppsägningstiden. Det nuvarande omställningsskyddet — den utbildning och träning som arbetsgivaren ordnar och som det föreskrivs om i arbetsavtalslagen — genomförs efter uppsägningstiden. Om den föreslagna utbildningen inom omställningsskyddet inte kan inledas förrän uppsägningstiden gått ut, kan det ta längre tid för den uppsagda att få nytt arbete.

5.1.6 Registrering som arbetssökande inom utsatt tid som en förutsättning för omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet

Som en förutsättning för utbildning inom omställningsskyddet föreslås det att den uppsagda personen inom 60 dagar från uppsägningdagen registrerar sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån. Med tanke på att syftet med utbildning inom omställningsskyddet är att den uppsagda personen snabbt ska få nytt arbete är det inte ändamålsenligt att utbildningen ordnas flera år efter uppsägningen. Således behövs det en tidsfrist för registrering som arbetssökande, så att regeringens mål om snabb ny sysselsättning kan uppnås.

Anskaffningar av utbildning är vanligtvis tidskrävande. Den uppsagda personens behov och önskemål i fråga om utbildning inom omställningsskyddet ska utredas så snabbt som möjligt, så att upphandlingsprocessen i enlighet med regeringens mål kan inledas redan under uppsägningstiden. Det har ansetts att 60 dagar från uppsägningdagen är en tillräckligt lång tid med tanke både på den uppsagda personens registrering som arbetssökande och på ordnandet av utbildning som uppfyller målen.

Tidsfristen föreslås vara 60 dagar, men den skulle också kunna vara kortare. Ett krav på snabbare registrering skulle dock kunna vara problematiskt, eftersom uppsägningstiderna kan vara långa. Det kan gå flera månader från uppsägningdagen till det att den uppsagda personens anställningsförhållande faktiskt upphör. Om den uppsagda personens uppsägningstid är lång och särskilt om han eller hon har en skyldighet att arbeta under uppsägningstiden, anser den uppsagda personen inte nödvändigtvis att det är aktuellt att registrera sig hos arbets- och näringsbyrån omedelbart efter uppsägningen.

Tidsfristen för registrering skulle också kunna börja löpa när det är 60 dagar till det att uppsägningstiden upphör, så att den uppsagda personen ska registrera sig som arbetssökande under de 60 sista dagarna av hans eller hennes uppsägningstid. I så fall skulle registreringen ske närmare anställningsförhållandets upphörande, dvs. när det är mer aktuellt för den uppsagda personen

att hitta nytt arbete. Ett sådant beräkningssätt skulle dock vara problematiskt, eftersom uppsägningstiderna kan vara mycket korta. Det finns inte nödvändigtvis någon uppsägningstid alls. Det föreslås att beräkningen av tidsfristen ska börja från uppsägningdagen, eftersom uppsägningdagen går att entydigt fastställa i fråga om varje uppsagd person.

I fråga om rätten till omställningspenning skulle det även ha kunnat föreslås bestämmelser om att rätten till omställningspenning inte förutsätter att man anmäler sig som arbetsökande hos arbets- och näringsbyrån. Omställningspenningen är emellertid vid sidan om möjligheterna till kompetensutveckling ett betydande incitament att anmäla sig som arbetsökande i ett tidigare skede än för närvarande, enligt förslaget redan under uppsägningstiden. Målet om att tidigare lägga registrering hos arbets- och näringsbyrån kan äventyras om det går att få omställningspenning utan att anmäla sig som arbetsökande. Att uppsagda personer i ett tidigare skede än för närvarande börjar utnyttja serviceprocessen för arbetsökande är en viktig metod för att stödja målgruppens sysselsättning och kompetensutveckling. Detta villkor för omställningspenning möjliggör dessutom det att endast en aktör, arbets- och näringsbyrån, prövar villkoren för omställningsskydd och att Folkpensionsanstalten, arbetslöshetskassorna och, genom de avgöranden om omställningspenning som dessa meddelar, även Sysselsättningsfonden följer arbets- och näringsbyråns avgörande. I fråga om enskilda uppsagda löntagare stöder denna lösning en enhetlig avgörandepraxis vid verkställigheten av utbildning inom omställningsskyddet, omställningspenning och omställningsskyddspremie som tas ut av den arbetsgivare som sagt upp löntagaren.

5.1.7 Tid i anställning som en förutsättning för omställningsskydd

Som en förutsättning för att en person som sägs upp ska ha rätt till omställningsskydd föreslås det att han eller hon ska ha varit anställd hos samma arbetsgivare i minst fem år. Anställningsförhållandet kan bestå av både tidsbegränsade arbetsavtal och anställningsförhållanden som gäller tills vidare, förutsatt att avtalsförhållandet inte har haft avbrott eller att avbrotten har varit sammanlagt högst 30 dagar under de senaste fem åren. Ett krav på fem år av helt oavbruten anställning anses oskäligt. Att tillåta korta avbrott i arbetet är motiverat, eftersom det mellan två på varandra följande tidsbegränsade arbetsavtal kan förekomma avbrott som varar till exempel ett veckoslut eller en eller flera högtidsdagar, fast arbetet i praktiken har pågått utan avbrott. Om inga avbrott tillåts skulle kravet eventuellt försätta arbetstagare i flera på varandra följande tidsbegränsade anställningsförhållanden i en ojämlig ställning i förhållande till arbetstagare i anställningsförhållanden som gäller tills vidare. Ett avbrott på bara ett veckoslut i anställningsförhållandet skulle kunna inverka på en visstidsanställds rätt att få utbildning inom omställningsskyddet.

Det skulle också vara möjligt att bedöma att ett anställningsförhållande är tillräckligt fortlöpande genom att hänvisa till hur arbetsavtal med endast korta avbrott ska tolkas enligt 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Vid bedömning av huruvida ett anställningsförhållande ska betraktas som oavbrutet enligt den paragrafen har den tillåtna tiden mellan tidsbegränsade avtal dock inte fastställts exakt, utan bedömningen görs alltid från fall till fall. Det finns rättspraxis som gäller bedömningen, men den har inte heller lett till exakta tider eller regler för bedömningen av huruvida ett anställningsförhållande ska betraktas som oavbrutet. Att bedöma från fall till fall i varje situation skulle vara tidskrävande för tjänstemännen och eventuellt kräva ytterligare utredningar och handlingar av de sökande.

Avsikten är att tiden i anställningsförhållandet ska gå att fastställa på ett så lätt och tydligt sätt som möjligt, så att både kunden och den sakkunniga vid arbets- och näringsbyrån kan bedöma tiden enligt samma kriterier och tolkningen inte orsakar meningsskiljaktigheter. Det föreslås att den övre gränsen för avbrott ska vara 30 dagar under de senaste fem åren. Med tanke på att

granskningsperioden är lång, fem år, och att den kan innehålla ett flertal på varandra följande tidsbegränsade arbetsavtal är det motiverat att tillåta ett stort antal avbrott. Av fem år utgör 30 dagar endast ca 1,6 procent av den totala tiden.

Utöver den övre gränsen på 30 dagar skulle det också vara möjligt att föreskriva en kortare övre gräns för ett enskilt avbrott, t.ex. sju dagar. I så fall skulle inte alla 30 dagar av avbrott få följa på varandra, utan ett enskilt avbrott skulle få vara högst en vecka. Att införa en ytterligare gräns skulle dock direkt göra paragrafen och tolkningen mer invecklad. Syftet med en gräns på 30 dagar är att ha en så enkel regel som möjligt. Således är det inte ändamålsenligt att införa en andra gräns i paragrafen och beräkningsformeln.

5.1.8 Längden på och tidpunkten för utbildning inom omställningsskyddet

Den maximala tidslängden för utbildning inom omställningsskyddet föreslås vara sex månader. Den nya utbildningen inom omställningsskyddet skulle därmed ha samma maximilängd som kortvariga studier som bedrivs med arbetslöshetsförmån. Den nya utbildningen inom omställningsskyddet är till sin natur utbildning som uppdaterar kompetensen. Dess syfte är inte att ersätta sådana långa studier som leder till en examen, utan utbildningens mål är att den uppsagda personen ska återgå till arbetslivet så snabbt som möjligt. Gränsen på sex månader kan tolkas på två sätt. Utbildningen kan pågå högst sex månader så att den utförs i sin helhet inom en tidsram på sex månader. Utbildningen kan också bestå av flera delar som sammanlagt pågår över sex månader, men som det åtminstone delvis går att avlägga så att alla delar har avlagts inom samma tidsram på sex månader.

5.1.9 Maximivärde för utbildning inom omställningsskyddet

Det föreslås att maximivärdet på utbildning inom omställningsskyddet ska vara ett belopp som motsvarar två månaders lön för den uppsagda personen. Under beredningen har man också övervägt ett alternativ där värdet på utbildning inom omställningsskyddet kan vara högre än två månaders lön så att den uppsagda arbetstagaren eller den uppsägande arbetsgivaren betalar skillnaden mellan utbildningens pris och två månaders lön. Vid beredningen har man emellertid kommit fram till att ett sådant arrangemang inte bör tillåtas. Som anordnare bör inte staten åta sig att till utbildningsarrangören betala ett pris som överstiger ett belopp motsvarande två månaders lön och sedan fakturera arbetsgivaren eller den uppsagda personen för den överstigande delen. Om ett sådant arrangemang tillåts, måste utvecklings- och förvaltningscentret först betala utbildningens hela pris till utbildningsanordnaren och i efterhand ta ut skillnaden av arbetsgivaren eller den uppsagda personen. Utvecklings- och förvaltningscentret skulle alltså fungera som "långivare" till ett företag eller en privatperson, vilket skulle öka det administrativa arbetet vid centret. Dessutom skulle det kunna leda till tvister i samband med uttagande av betalningar. I syfte att undvika överflödigt arbete och problemsituationer har man vid beredningen ansett att maximivärdet på utbildning inom omställningsskyddet i varje fall bör vara ett belopp som motsvarar två månaders lön för den uppsagda personen.

5.1.10 Anskaffning av utbildning inom omställningsskyddet

Ett alternativ som lyfts fram i fråga om anskaffning av utbildningen är användning av servicesedlar. Alla offentliga aktörer, såsom arbets- och näringsförvaltningen, är tvungna att vid upphandling av tjänster iakttä lagen om offentlig upphandling och koncession. Därför måste tjänster såsom utbildningar och träningar enligt huvudregeln skaffas genom konkurrensutsättning. Enligt preliminära utredningar om en modell med servicesedlar skulle användning av servicesedlar sannolikt kräva att lagstiftning om servicesedlar bereds. I nuläget skulle servicesedlar sannolikt kunna användas om utbildningarna upphandlas som på förhand definierade utbildningshelheter

som den uppsagda kan välja mellan. I den modellen hade man dock gått miste om möjligheten till skraddarsydd utbildningar och utbildningar som står utanför de konkurrensutsatta tjänsterna.

5.1.11 Beslut om utbildning inom omställningsskyddet

Enligt förslaget ska arbets- och näringsbyrån meddela beslut om rätt till utbildning inom omställningsskyddet när en arbetssökande uttrycker sitt intresse för att delta i sådan utbildning. Under beredningen har man även utrett andra modeller för meddelande av beslut som gäller rätt till omställningsskydd.

Enligt förslaget ska ett positivt beslut om rätt till utbildning inom omställningsskyddet innehålla uppgift om att den arbetssökande har rätt till sådan utbildning, om maximivärdet för sådan utbildning och datum då utbildningen senast ska inledas. Dessa uppgifter tas in i beslutet för att det ska gå att börja planera och ordna utbildningen så snart som möjligt efter att beslut om rätt till omställningsskydd fattats och för att det ska vara klart även för den arbetssökande på vilka villkor utbildningen kan ordnas. Kravet på att maximivärdet på utbildning inom omställningsskyddet ska anges i beslutet innebär dock att arbets- och näringsbyrån måste inhämta uppgifter från utvecklings- och förvaltningscentret om maximivärdet på utbildningen, dvs. i praktiken löneuppgifter, för varje arbetssökande som får ett positivt beslut.

I beredningens inledande skede bedömdes det huruvida alla som registrerar sig som arbetssökande och har fyllt 55 år borde få ett beslut om rätt till utbildning inom omställningsskyddet, men detta visade sig snabbt vara oändamålsenligt. Endast en del av arbetssökande som fyllt 55 år uppfyller villkoren för omställningsskydd, vilket innebär att största delen av de beslut som skulle meddelas enligt ovan beskrivna förfarande skulle vara negativa. Majoriteten av dem som registrerar sig som arbetssökande har ingen nytta av ett beslut om att de inte uppfyller villkoren för omställningsskydd på grund av att de inte har varit anställda hos samma arbetsgivare i minst fem år eller inte har blivit uppsagda av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Att meddela onödiga beslut skulle vara administrativt tungt och inte stämma överens med arbets- och näringsförvaltningens mål om kundorienterad service som är förenlig med god förvaltning.

Följande alternativ som bedömdes gick ut på att arbets- och näringsbyrån skulle fatta beslut om den arbetssökandes rätt till utbildning inom omställningsskyddet när den arbetssökande uppfyller villkoren enligt föreslagna 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—4 punkten i lagen offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Modellen ansågs ändå inte vara genomförbar, eftersom arbets- och näringsbyrån i så fall även skulle fatta positiva beslut för många arbetssökande som inte alls är intresserade av att utnyttja sin rätt till utbildning inom omställningsskyddet. Om man gick in för att alla som uppfyller villkoren för omställningsskydd ska få ett beslut, skulle utvecklings- och förvaltningscentret kontrollera löneuppgifter i inkomstregistret och förmedla dem till arbets- och näringsbyrån även i fråga om sådana arbetssökande som inte har för avsikt att delta i utbildning inom omställningsskyddet, dvs. i onödan. Detta kan inte anses motiverat med hänsyn till uppsagda personers rättsskydd.

På grund av ovan beskrivna problem stannade man vid beredningen för en lösning där arbets- och näringsbyrån meddelar beslut om rätt till omställningsskydd alltid när en arbetssökande uttrycker sitt intresse för utbildning inom omställningsskyddet. På så sätt säkerställs det att arbetskraftsmyndigheterna inte utan grundad anledning utreder arbetssökandes inkomster. Enligt förslaget meddelar arbets- och näringsbyrån på den arbetssökandes initiativ beslut om rätt till utbildning inom omställningsskyddet även i de fall där byrån själv bedömer att den arbetssökande inte uppfyller villkoren för omställningsskydd. Genom detta säkerställs rättsskyddet för

arbetssökande, eftersom de enligt förslaget kan begära omprövning av ett beslut som gäller utbildning inom omställningsskyddet och vidare överklaga ett beslut som har fattats med anledning av begäran om omprövning hos besvärsnämnden för social trygghet.

5.1.12 Beaktande av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie och självriskpremie under övergångsperioden

Det skulle också vara möjligt att under övergångsperioden sammanjämka uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie och självriskpremien så att omställningsskyddspremie inte skulle tas ut i situationer där löntagaren med hänsyn till sin ålder kan ha rätt till arbetslöshetsdagpenning för tilläggsdagar. I det här alternativet skulle Sysselsättningsfonden i samband med att den beslutar om omställningsskyddspremien för en uppsägande arbetsgivare pröva huruvida löntagaren kan få rätt till tilläggsdagar till följd av att den maximala utbetalningstiden samt åldersgränsen uppnåtts. Om en sådan rätt kan uppkomma skulle uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie inte tas ut av arbetsgivaren, utan fallet skulle vänta på att självriskpremien tas ut. Om rätten inte kan uppkomma till följd av dessa kriterier, skulle uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie tas ut.

I den preliminära bedömningen av alternativet uppmärksammades det att Sysselsättningsfonden i detta förfarande skulle pröva grunden för en eventuell självriskpremie i ett betydligt tidigare skede än Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan kan bedöma huruvida rätt till tilläggsdagar uppkommer. Detta skulle kunna leda till motstridiga situationer i fråga om vilka arbetsgivare som ska betala uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie respektive självriskpremie. Omställningsskyddspremie skulle t.ex. inte nödvändigtvis tas ut i situationer där arbetsgivaren med avvikelse från den tidigare bedömningen befrias från premien i fråga på grundval av bestämmelserna i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner. Däremot skulle omställningsskyddspremie kunna tas ut och självriskpremie utebli i situationer där rätten till tilläggsdagar med avvikelse från Sysselsättningsfondens förhandsbedömning uppkommer t.ex. för att maximitiden för arbetslöshetsdagpenning har omfattat en längre tid än vad som beräknats i förhandsbedömningen, på grund av kortvarig sysselsättning som medför att maximitiden löper ut senare.

De ekonomiska och andra konsekvenserna av alternativet har också bedömts. I situationer där det i samband med uppsägning bedöms att den uppsagda kommer att få rätt till tilläggsdagar och detta realiserar skulle den totala premien för en enskild arbetsgivare enligt alternativet vara lika stor som det finansieringsansvar som föreslås i propositionen. Arbetsgivarens finansieringsansvar skulle alltså vara lika stort som självriskpremien. I så fall skulle arbetsgivaren inte betala omställningsskyddspremie i samband med uppsägning, utan i stället betala självriskpremien i sin helhet när den förfaller till betalning. Däremot, i situationer där det i samband med uppsägning först bedöms att en rätt till tilläggsdagar uppkommer och ingen omställningsskyddspremie därmed tas ut, och det senare visar sig att det trots allt inte uppkommer någon sådan rätt, skulle arbetsgivaren befrias från både omställningsskyddspremie och självriskpremie. I en sådan situation skulle man kunna överväga en alternativ lösning där uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie tas ut av arbetsgivaren retroaktivt, vilket skulle öka det administrativa arbetet vid Sysselsättningsfonden.

Konsekvenserna av alternativen kan beskrivas genom det finansieringsansvar som enskilda löntagare ger upphov till.

Det i propositionen föreslagna sättet att sammanjämka uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie och självriskpremien grundar sig på att det särskilda finansieringsansvar som en

enskild uppsägning ger upphov till för arbetsgivaren ska vara högst lika stort som självriskpremi-
en. Om en uppsagd löntagares månadslön är t.ex. 2 700 euro²⁷, skulle en arbetsgivare som
överstiger det övre gränsvärdet för lönesumman i samband med uppsägningen betala en om-
ställningsskyddspremie vars belopp är $2,9 \cdot 2500 = 7\,830$ euro. Självriskpremi-
en var i genom-
snitt ca 12 900 euro år 2020. Om arbetsgivarens självriskpremie är 12 900 euro och löntagaren
övergår till tilläggsdagar, är den självriskpremie som tas ut $12\,900 - 7\,830 = 5\,070$ euro. De
individuella premier som varje uppsägande arbetsgivare betalar är totalt lika stora som själv-
riskpremi-
en, dvs. 12 900 euro. Om den uppsagda personen ändå inte använder sig av tilläggs-
dagar, betalar arbetsgivaren enligt den föreslagna modellen endast en omställningsskyddspre-
mie på 7 830 euro för honom eller henne.

Om omställningsskyddspremie till skillnad från vad som föreslås i propositionen inte påfördes
för anställda som på grund av sin ålder har rätt till tilläggsdagar, skulle arbetsgivaren när rätten
till tilläggsdagar realiserats betala en självriskpremie på 12 900 euro. Det finansieringsansvar
som en uppsägande arbetsgivare har till följd av uppsägningen skulle vara det samma som i den
föreslagna modellen, men det skulle betalas sin helhet som en engångsavgift i samband med
rätten till tilläggsdagar. Om en person för vilken omställningsskyddspremie inte tagits ut ändå
inte använde sig av tilläggsdagar, skulle arbetsgivaren inte heller betala självriskpremie. Den
uppsägande arbetsgivaren skulle på grund av uppsägningen betala 7 830 euro mindre än i den
föreslagna modellen.

Siffrorna ovan är exempel. I praktiken skulle beloppet på premierna variera enligt arbetsgiva-
rens storlek och arbetstagarens månadslön. De ekonomiska konsekvenserna för arbetsgivare och
finansieringen av omställningsskyddet och tilläggsdagar skulle i den alternativa lösningen vari-
era från år till år även under övergångsperioden. Det går inte att på förhand uppskatta antalet
fall där varken omställningsskyddspremie eller självriskpremie tas ut, dvs. hur många löntagare
som kan ha rätt till tilläggsdagar men ändå inte övergår till tilläggsdagar. I sådana situationer
skulle alternativet sammanjämkning av uppsägande arbetsgivare omställningsskyddspremie
och självriskpremi-
en orsaka ett underskott i intäkterna från omställningsskyddspremier i förhål-
lande till intäkterna enligt den lösning som föreslås i propositionen. Således skulle det alterna-
tivet under de kommande åren leda till att både den kollektiva omställningsskyddspremien och
koefficienten för uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie under övergångspe-
rioden måste höjas från den nivå som följer av förslaget. Detta innebär också en ökad spridning
i fråga om hur stora premier som uppsägningen av en enskild arbetstagare kan medföra, i jäm-
förelse med det som föreslås i propositionen.

5.1.13 Att inte överföra en arbetssökande med rätt till omställningsskydd till att bli kund hos en kommun inom ett försöksområde

Under beredningen bedömdes det huruvida kunder hos en kommun inom ett försöksområde
enligt vad som avses i 4 § i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsätt-
ningen ska bli kunder hos en kommun som deltar i försöket om de uppfyller villkoren enligt
föreslagna 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen offentlig arbetskrafts- och företagsservice,
eller förbli kunder hos arbets- och näringsbyrån. Personer med rätt till omställningsskydd kan
enligt gällande 5 § i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen över-
föras till att bli kunder hos en kommun inom ett försöksområde. I så fall är det kommunen inom

²⁷ Denna månadslön motsvarar den genomsnittslön som år 2021 har utgjort grunden för den inkomstre-
laterade dagpenningen för löntagare som övergått till tilläggsdagar.

försöksområdet som ansvarar för att avtala om den föreslagna utbildningen inom omställningsskyddet och delvis ansvarar för att ordna utbildningen.

Enligt föreslagna 5 a kap. 3 § 1 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice ska sysselsättningsplanen innehålla en överenskommelse om utbildning inom omställningsskyddet. Enligt 9 § 1 mom. 1 punkten i den gällande lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen ansvarar kommunen inom försöksområdet för utarbetandet av en sysselsättningsplan för kunden. Om en person som är berättigad till utbildning inom omställningsskyddet är kund hos en kommun inom försöksområdet, ska utbildningen enligt förslaget alltså avtalas i den sysselsättningsplan som utarbetas med kommunen.

Enligt föreslagna 12 kap. 8 a § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice är det ändå arbets- och näringsbyrån eller NTM-centralen som skaffar utbildning inom omställningsskyddet, oberoende av om den uppsagda personen är kund hos arbets- och näringsbyrån eller en kommun inom ett försöksområde. Man har stannat för denna lösning för att anskaffningen av utbildningen så effektivt som möjligt ska vara koncentrerad till aktörer som besitter den specialkompetens som offentlig upphandling kräver. Vid beredningen har det konstaterats att förutom arbets- och näringsbyråerna och NTM-centralerna besitter även särskilt de stora kommunerna inom försöksområdena stark specialkompetens om upphandling. Det sannolika är dock att den enskilda kommunen inom ett försöksområde har ett så litet antal personer med rätt till omställningsskydd som omfattas av 4 § i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen att kommunen rätt sällan skulle behöva skaffa utbildningar inom omställningsskyddet. Eftersom det vid beredningen har konstaterats att det kan vara utmanande att ordna och skaffa utbildning inom omställningsskyddet och att det inte nödvändigtvis lönar sig att alltid skaffa utbildning för enskilda kunder separat, har det med tanke på kundservicen bedömts vara smidigare och administrativt effektivare att koncentrera anskaffningen av utbildningar till arbets- och näringsbyråerna och NTM-centralerna, där antalet kunder med rätt till utbildning inom omställningsskyddet sannolikt kommer att vara högre än i kommunerna inom försöksområdet.

Ur kundens synvinkel är det besvärligt om ansvaret att avtala om och skaffa utbildning ligger hos olika aktörer. Att avtala om och skaffa sådan utbildning som är lämplig för kunden och uppfyller lagens krav kan vara en lång process som förutsätter flera samtal med kunden. Utbildningen ska avtalas i sysselsättningsplanen, som vid behov kan uppdateras efter hand i takt med att personen själv kan klargöra sitt utbildningsbehov eller eventuella utbildningar kan ordnas. Därför är det viktigt att en person berättigad till utbildning inom omställningsskyddet under hela processen är kund hos den myndighet som ordnar och skaffar utbildningen. På grund av detta har man vid beredningen stannat för att en uppsagd person som uppfyller villkoren enligt föreslagna 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen offentlig arbetskrafts- och företagsservice inte ska överföras till att bli kund hos en kommun inom försöksområdet, utan kundrelationen ska förbli hos arbets- och näringsbyrån. Av samma orsak föreslås det att arbetssökande som varit kunder hos en kommun inom försöksområdet innan rätten till omställningsskydd uppstått överförs till att bli kunder hos arbets- och näringsbyrån när villkoren för rätt till omställningsskydd uppfylls.

Enligt förslaget ska endast uppfyllandet av villkoren enligt föreslagna 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen offentlig arbetskrafts- och företagsservice prövas när en kundrelation överförs till en kommun inom försöksområdet. Dessa villkor är en ålder på minst 55 år, fem år av anställning utan större avbrott hos den uppsägande arbetsgivaren och ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som uppsägningsgrund. Förutsättningen enligt 4 punkten i det föreslagna momentet att inom 60 dagar registrera sig som arbetssökande ska inte bedömas i detta sammanhang, eftersom rätt till omställningsskydd enligt föreslagna 5 a kap. 2 § 2 mom. även kan upp-

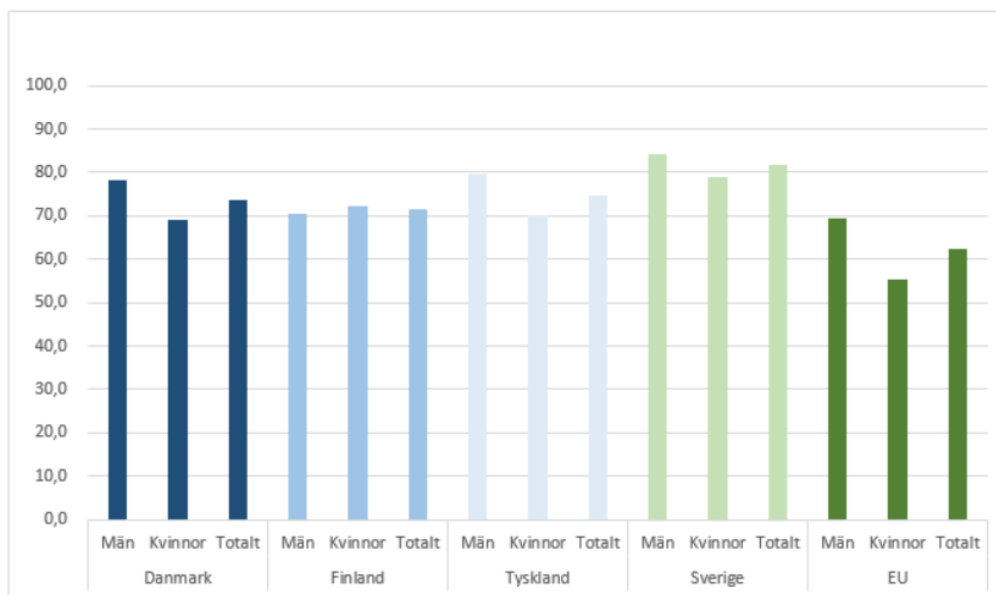
komma då det finns vägande skäl till att anmälan fördröjts. Om en uppsagd person alltså uppfyller villkoren enligt föreslagna 1—3 punkten, men inte anmäler sig som arbetssökande inom den tidsfrist som anges i 4 punkten, ska han eller hon ändå inte överföras till att bli kund hos en kommun inom försöksområdet, eftersom rätten till omställningsskydd kan uppkomma även efter tidsfristen på 60 dagar. På samma sätt ska en uppsagd person som är berättigad till utbildning inom omställningsskyddet men inte vill delta i utbildningen överföras till att bli kund hos arbets- och näringsbyrån, eftersom det enligt förslaget inte går att effektivt avstå från rätten till utbildning inom omställningsskyddet. Målet är att undvika en situation där en person först överförs till att bli kund hos en kommun inom försöksområdet, men senare flyttas tillbaka till att bli kund med rätt till omställningsskydd hos arbets- och näringsbyrån.

I förslaget har man stannat för att en person som avses i 4 § i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen inte ska överföras till att bli kund hos en kommun inom försöksområdet ens efter det att han eller hon har slutfört hela sin utbildning inom omställningsskyddet. Eftersom syftet är att garantera en så smidig och sysselsättningsfrämjande service som möjligt har det ansetts att det inte är ändamålsenligt att avbryta ett befintligt kundförhållande hos arbets- och näringsbyrån efter att utbildningen slutförts. Under beredningen övervägdes också ett alternativ där den arbetssökande skulle överföras till att bli kund hos en kommun inom försöksområdet i det skedet då dennes rätt till omställningsskydd upphört, dvs. tolv månader efter uppsägningen. En sådan lösning skulle dock ha inneburit att arbets- och näringsbyrån för var och en som är berättigad till omställningsskydd måste kontrollera när gränsen på tolv månader överskrids och huruvida den som har rätt till omställningsskydd är en sådan person som avses i 4 § i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen, vars kundförhållande ska överföras till kommunen inom försöksområdet. Av tydlighetsskäl stannade man i propositionen för att en person med rätt till omställningsskydd som en gång överförts till att bli kund hos arbets- och näringsbyrån inte i något skede överförs till att bli kund hos en kommun inom försöksområdet.

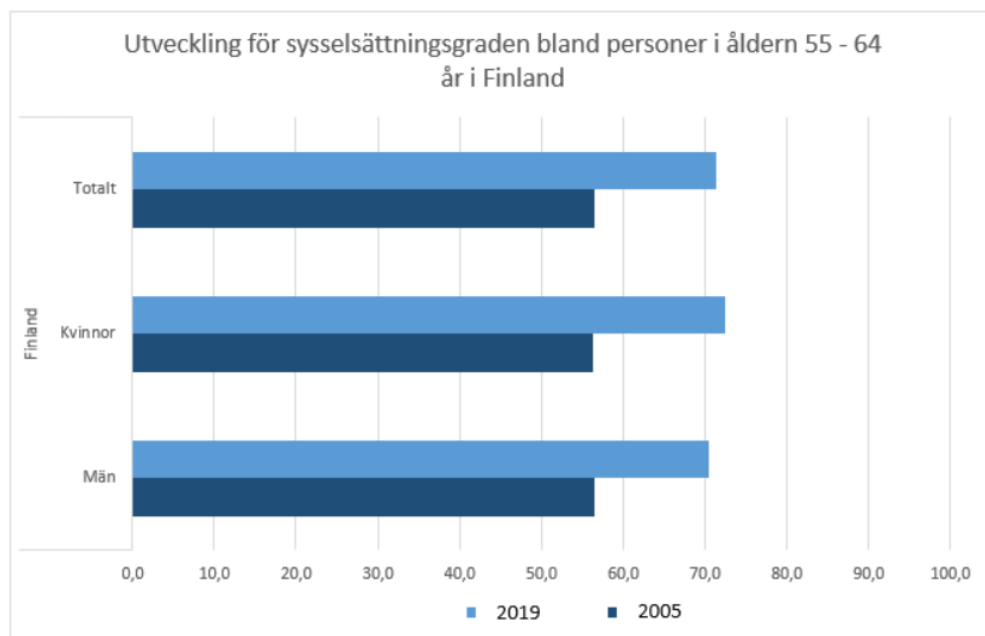
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

En befolkning som blir allt äldre medför problem som berör såväl Finland som praktiskt taget alla andra länder i världen. EU-medlemsstaterna antog år 2010 en Europa 2020-strategi i vilken de kom överens om åtgärder för att höja sysselsättningen. För 2020 uppställdes målet att sysselsättningsgraden ska vara 75 procent för personer i åldern 20—64 år. Att höja sysselsättningsgraden för äldre personer är ett av de huvudsakliga målen i strategin. Under de senaste 15 åren har den totala sysselsättningsgraden i EU stigit med 16,8 procent för personer i åldern 55—59 år och med 17,6 procent för personer i åldern 60—64 år.

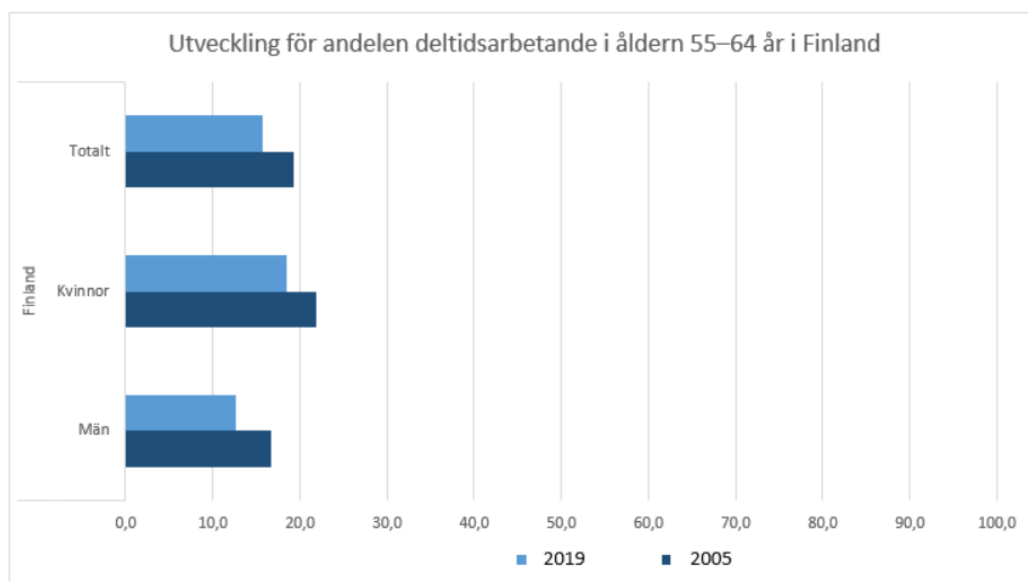
Enligt uppgifter från 2018 var sysselsättningsgraden bland personer i åldern 55—64 år högst i bl.a. Sverige, Tyskland och Danmark. Nedan beskrivs de åtgärder som vidtagits i dessa tre länder för att höja sysselsättningsgraden för äldre arbetstagare.



Figur 1. Genomsnittlig sysselsättningsgrad (%) för kvinnor och män i åldern 55—64 år i Danmark, Finland, Tyskland, Sverige och Europeiska unionen 2019. (OECD. Stat: LFS by sex and age — indicators: Labour force participation rate.)



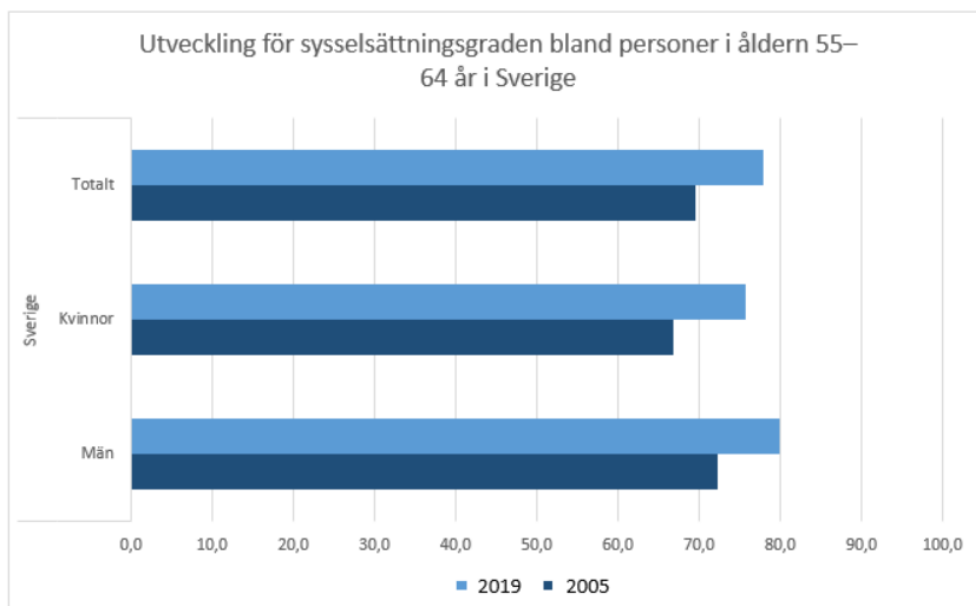
Figur 2. Utveckling av sysselsättningsgraden för kvinnor och män i åldern 55–64 år i Finland. År 2005 och 2019. (Källa: OECD Stat, uppgifterna har samlats in den 5 juli 2021)



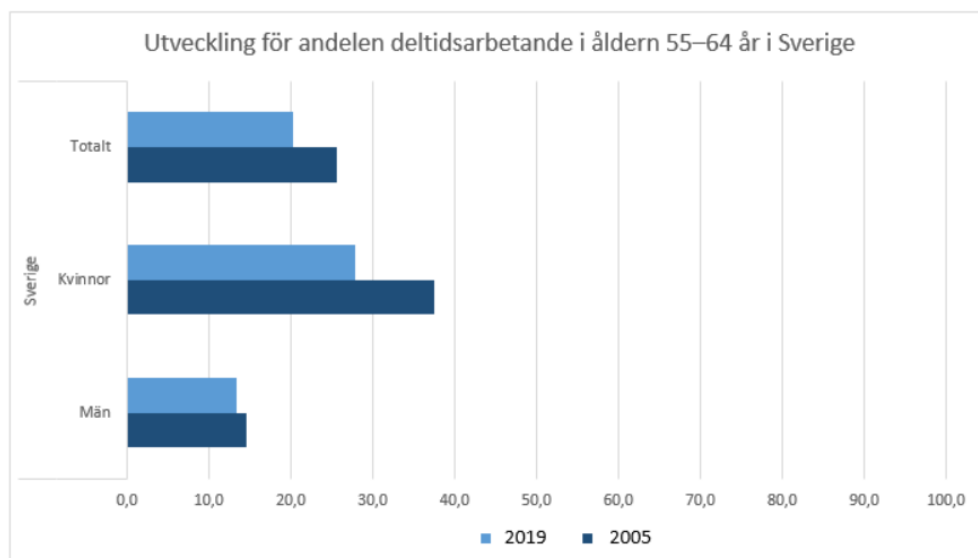
Figur 3. Procentuell utveckling av andelen kvinnor och män i åldern 55—64 år som arbetar deltid. År 2005 och 2019. Andelen som arbetar deltid har minskat. (Källa: OECD Stat, uppgifterna har samlats in den 5 juli 2021)

5.2.1 Sverige

Enligt uppgifter från 2016 deltog en relativt stor andel av befolkningen i åldern 50—74 år, 55,3 procent, i arbetslivet. I Europeiska unionen var sysselsättningsgraden för personer i åldern 50—74 år i genomsnitt 45,4 procent. I Sverige har man vidtagit åtgärder särskilt för att förhindra att förmåner baserade på arbetsförmåga används för tidig pensionering samt för att aktivera utsatta befolkningsgrupper. Sverige har också strävat efter att höja pensionsåldern, motarbeta åldersbaserad diskriminering, främja livslångt lärande, förbättra arbetarskyddet, förbättra samordningen av arbete och fritid och främja intern rörlighet hos samma arbetsgivare.



Figur 4. Utveckling av sysselsättningsgraden för kvinnor och män i åldern 55–64 år i Sverige. År 2005 och 2019. I en europeisk jämförelse är sysselsättningsgraden för äldre högst i Sverige. (Källa: OECD Stat, uppgifterna har samlats in den 1 juli 2021)



Figur 5. Procentuell utveckling av andelen kvinnor och män i åldern 55–64 år som arbetar deltid. År 2005 och 2019. Från ingången av 2019 har andelen deltidarbete i Sverige minskat. (Källa OECD Stat, uppgifterna har samlats in den 1 juli 2021)

Ändringar i pensionssystemet

Sveriges parlament godkände 2019 en pensionsreform som höjde åldern för ålderspension. Den lägsta åldern för ålderspension höjs stegvis från och med 2020 så att den stiger från 61 till 63 år. Från och med 2026 är pensionsåldern bunden till den förväntade livslängden.

Den lagstadgade avgångsåldern från arbetslivet (i Sverige *utträdesålder*) är 68 år från och med 2020. En följd av detta är att arbetstagare som fyllt 68 år och ämnar fortsätta arbeta ska avtala om saken med sin arbetsgivare. År 2023 stiger avgångsåldern till 69 år. Från och med 2020 har arbetstagare omfattats av ett anställningsskydd som innebär att de har rätt att arbeta kvar tills de har fyllt 68 år och en arbetstagare har inte kunnat sägas upp utan orsak eller på grund av ålder.

Ändringar i förmånerna baserade på arbetsförmåga

Ett mål med reformen av pensionssystemet var att eliminera möjligheten till tidigt utträde ur arbetslivet genom utnyttjande av förmåner (i Sverige talar man om *ersättningar*) som betalas baserat på arbetsförmåga. Från och med 2003 har förmånssystemen för sjukdom och arbetsförmåga slagits samman. Efter reformen har förmåner baserade på arbetsförmåga endast beviljats för viss tid och arbetsförmågan har bedömts regelbundet. Sjukförsäkringsbaserad förmån kan fås i 2,5 års tid, varefter endast personer som bedöms vara permanent arbetsförmögna kan beviljas sjukpension (*sjukersättning* i Sverige). Efter reformen har det skett en kraftig minskning i beloppet av betalda sjukförmåner och förmåner på grund av arbetsförmåga, medan fler personer som har en del av arbetsförmågan kvar har börjat omfattas av skyddet vid arbetslöshet.

Ändringar i skatter och avgifter av skattenatur

Skattelättnader har införts som incitament för anställning av äldre arbetstagare. År 2007 infördes skatteavdrag som gällde förvärvsinkomster för löntagare som fyllt 65 år. Skatteavdragen gällde dock inte pensioner. Samtidigt sänktes arbetsgivaravgifterna för arbetstagare över 65 år från 26,37 till 10,21 procent. Syftet var att öka efterfrågan på äldre arbetstagare. År 2017 kom man fram till att skattesänkningarna i fråga hade lett till att personer som har fyllt 65 år utgjorde en ca 5 procent större andel av arbetskraften.

Arbetslöshetsförmåner och arbetskraftsservice

En central ändring i systemet med arbetslöshetsförmåner och i arbetskraftsservicen gjordes 2001, då den maximala perioden med arbetslöshetsersättning bestämdes till 300 dagar. Efter en annan central ändring som följde denna behöver man dessutom inte vara berättigad till arbetslöshetsersättning för att delta i arbetskraftsservice. Enbart deltagande i arbetskraftspolitiska åtgärder berättigar dock inte till förmåner baserade på arbetslöshet efter dessa lagändringar.

År 2007 sänktes arbetslöshetsersättningen så att ersättningsgraden under de första 200 dagarna är 80 procent av de inkomster som föregår arbetslösheten och under de efterföljande 100 dagarna 70 procent. Denna reform skapade starkare incitament att hålla kontroll över och övervaka de faktorer som leder till att rätten till arbetslöshetsersättning uppstår samt jobbsökandet. Personer för vilka den maximala utbetalningstiden för arbetslöshetsersättning har löpt ut kan delta i jobbsökarprogram. Deltagare i jobbsökarprogram har rätt till en förmån som betalas ut på basis av deltagandet.

Det finns inga särskilda arbetskraftstjänster för äldre arbetstagare. Åldersgruppen 55—64 år räknas dock som en sårbar grupp som har många utmaningar när det gäller att träda in i arbetslivet och stanna kvar där. Nystartsjobb är ett program för personer som har fått arbetslöshetsersättning, ersättning på grund av sjukdom (*sjuk- eller aktivitetsersättning*) eller utkomststöd (*ekonomiskt bistånd*) i över ett år. Programmet främjar anställning genom att arbetsgivaren får en lönesubvention som motsvarar minst arbetsgivaravgifterna. Den huvudsakliga målgruppen är långtidsarbetslösa och syftet med programmet är att ingripa vid långvarig frånvaro från arbetsmarknaden. Programmet anses vara särskilt positivt för arbetslösa i åldern 55—65 år, eftersom de har rätt till sådant arbete som omfattas av programmet under en tid som är dubbelt så lång som den tid de har varit arbetslösa. Den maximala tid som en person kan vara i sådant arbete är dock tio år eller tills personen fyller 65 år. Sedan 2010 krävs en period på bara sex månader med arbetslöshetsersättning, ersättning på grund av sjukdom eller utkomststöd för att en arbetslös som fyllt 55 år ska vara berättigad till anställning via Nystartsjobb.

Effekterna av Nystartsjobb på sysselsättningen har undersökts. Jämfört med tiden före programmet har Nystartsjobb lett till en ökning på 17 procent i arbetskraftsflödet. Det har också observerats att den längre bidragsperioden för personer över 55 år har haft betydelse för hur länge de har behållit sitt arbete.

Nystartsjobb kan bli dyrt för staten, eftersom en person kan arbeta en lång tid med bidraget i fråga, upp till tio år. Satsningarna i Sverige på olika former av lönesubvention är mycket omfattande.

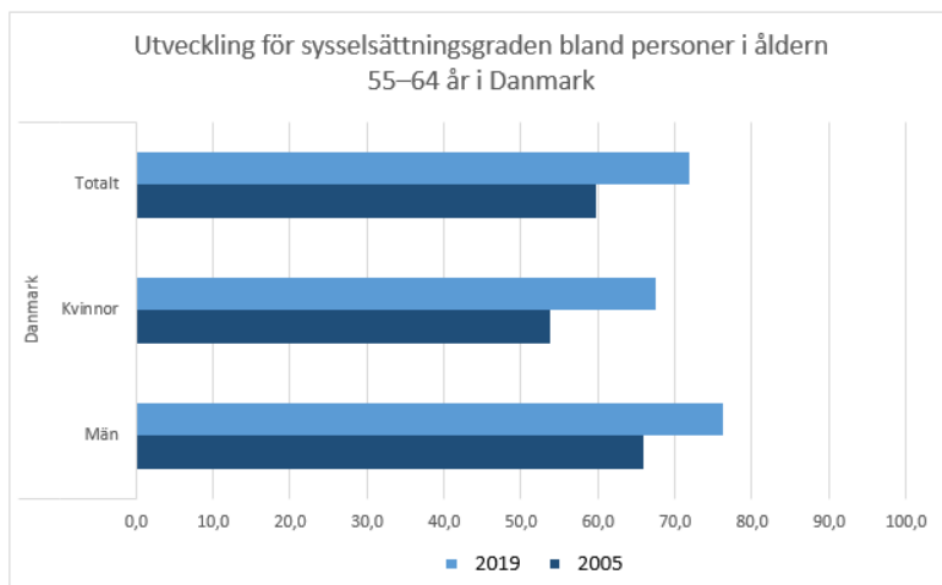
Anställningsskydd

I Sverige är regeln last in, first out inskriven i arbetslagstiftningen (LIFO, Seniority principle). Enligt denna regel ska den som anställts senast sägas upp först, om uppsägning är nödvändigt. Enligt lag har en person som har arbetat för en arbetsgivare i minst tolv månader och sedan sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker företräde i nio månader från uppsägningen när samma arbetsgivare rekryterar igen. Lagen ökar med andra ord möjligheterna att återgå till ett tidigare jobb. LIFO har emellertid bedömts ha endast liten betydelse för målet att äldre personer ska behålla sitt arbete, eftersom arbetsgivare har flera möjligheter att kringgå regeln. Till exempel innehåller en proposition från 2021 om ändring av arbetslagstiftningen en bestämmelse som ger arbetsgivare som säger upp personal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker möjlighet att välja högst tre arbetstagare som är centrala för den fortsättande verksamheten och förbigå LIFO när det gäller dem. Enligt den tidigare lagstiftningen har arbetsgivaren kunnat välja två sådana arbetstagare. Det är också möjligt att avvika från regeln genom kollektivavtal. En förlängning av undantaget från regeln motiveras i propositionen med det växande behovet av anpassningsförmåga och kontinuerlig utveckling i företagssektorn. I propositionen föreslås dock en ny begränsning enligt vilken nya undantag från LIFO inte får göras inom tre månader från ett föregående undantag.

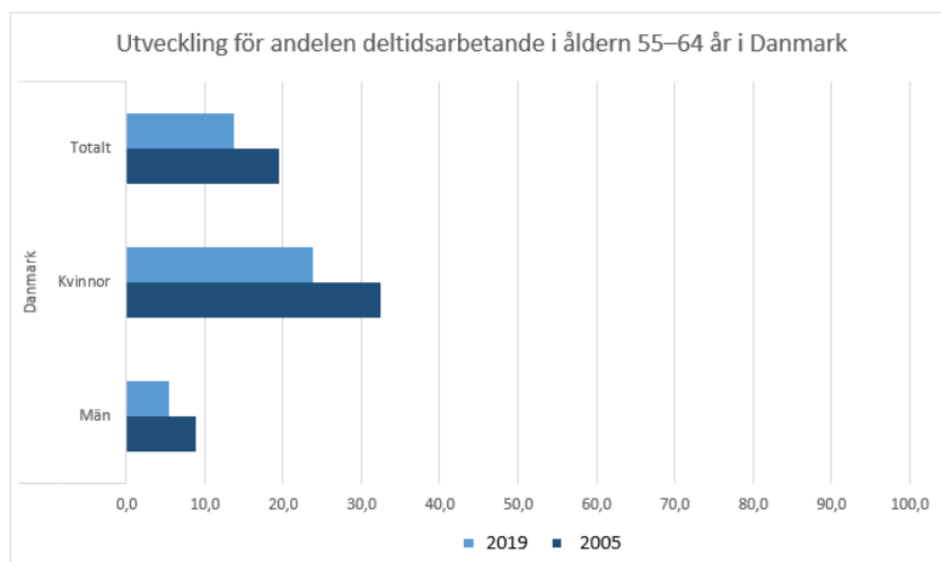
5.2.2 Danmark

I Danmark har ca 80 procent av åldersgruppen 55—59 år, ca 55 procent av åldersgruppen 60—64 år och ca 18 procent av åldersgruppen 65—69 år deltagit i arbetslivet 2016. Sysselsättningsgraden för äldre arbetstagare är högre än genomsnittet i EU, dock lägre än i Sverige. Det finns vissa indikationer på att de politiska åtgärder som gällt äldre arbetstagare inte nämnvärt lyckats höja sysselsättningsgraden bland äldre arbetstagare. Enligt danska studier har de bästa sätten att

förhindra tidig pensionering varit att ge möjligheter till anpassning av arbetsuppgifter och arbetstid enligt personens funktionsförmåga och bidra till en personlig upplevelse av att man är välkommen på arbetsplatsen.



Figur 6. Utveckling av sysselsättningsgraden för kvinnor och män i åldern 55–64 år i Danmark. År 2005 och 2019. (Källa: OECD Stat, uppgifterna har samlats in den 1 juli 2021)



Figur 7. Procentuell utveckling av andelen kvinnor och män i åldern 55–64 år som arbetar deltid. År 2005 och 2019. I Danmark hade den undersökta åldersklassen den minsta andelen deltidarbete då man jämför alla former av sysselsättning. (Källa: OECD Stat, uppgifterna har samlats in den 1 juli 2021)

Ändringar i pensionssystemet

I Danmark finns det huvudsakligen två sätt att gå i pension: frivillig tidig pensionering (*efterløn*), som blir möjlig tidigast vid 60 års ålder, och pensionering vid den ålder som föreskrivs i lag dvs. 65 år. Av dessa är förtidspensionering vanligare. I Danmark har villkoren för förtidspensionering setts över flera gånger på 2000-talet för att människor ska kunna stanna kvar på arbetsmarknaden längre. Beloppet av den förtidspension som betalas ur arbetslöshetsförsäkringens beror på när man går i pension. En person som skjuter upp folkpensionen med minst två år har rätt till en skattefri engångsersättning efter pensioneringen. Ersättningsbeloppet beräknas enligt antalet arbetade timmar.

Sedan reformen 2006 har den allmänna pensionsåldern höjts gradvis i Danmark. Under perioden 2019—2022 stiger pensionsåldern från 65 till 67 år. Rätten till förtidspension förändras i takt med den allmänna pensionsåldern så att man 2022 kan få förtidspension från och med 64 års ålder och i högst tre år. Tidigare har det varit möjligt att betala ut förtidspension i fem års tid. Från och med 2023 kommer pensionsåldern att bindas vid den förväntade livslängden. År 2011 förkortades den maximala tid som arbetslöshetsförmåner kan betalas från fyra till två år, och personer som fyllt 55 år upphörde att ha rätt till en förlängd period med arbetslöshetsförmån. Dessa ändringar berör de olika åldersgrupperna stegvis och det bedöms att användningen av förtidspensionering minskar så att den år 2040 är mycket liten.

Arbetskraftsservice

Den danska flexicurity-modellen är en kombination av ett relativt sparsamt anställningsskydd, generösa arbetslöshetsförmåner och en aktiv arbetskraftspolitik. År 2015 inledde Danmark ett arbetsmarknadsprogram som bestod av flera olika projekt. Syftet var att skapa bättre möjligheter för äldre arbetstagare att hitta lämpliga jobb.

I Danmark finns det flera aktörer som tillhandahåller arbetskraftsservice. Den statliga myndigheten Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) arbetar för att öka utbudet av arbetskraft. Arbetslöshetskassorna erbjuder sina medlemmar stöd vid jobbsökning. Arbetsmarknadsverken är lokala myndigheter med samordningsansvar när det gäller intressentgrupper och regioner. Jobcenter är kommunala aktörer som hjälper arbetslösa att söka jobb eller få lämplig arbetskraftsservice. Största delen av arbetskraftsservicen gäller alla befolkningsgrupper på lika villkor. Det finns dock några undantag. Som ett led i en större hälsoreform och ett program för längre arbetskarriärer för äldre kom man i Danmark överens 2006 om att kommunerna ska erbjuda s.k. seniorjobb (*seniorjob*) — arbete med sedvanlig lön inom den offentliga sektorn vars målgrupp är äldre arbetstagare som under de följande fem åren har rätt till förtidspension. Ett krav var att arbetet ordnas nära den plats där arbetstagaren är bosatt. Seniorjobben har emellertid kritiserats för att gälla bara en liten grupp människor och medföra stora kostnader för kommunerna.

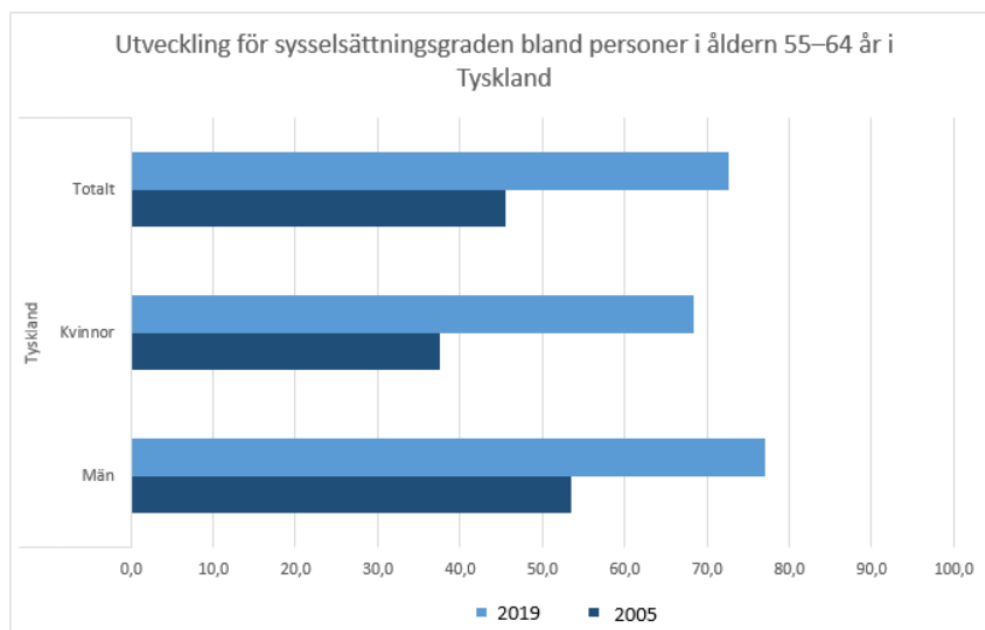
Flexjobb (*flexjob*) är subventionerat jobb som kan erbjudas personer som inte klarar av att arbeta på en vanlig arbetsplats på heltid. Arbetsgivaren betalar lön för utförda timmar och kommunen betalar dessutom lönesubvention till arbetstagaren. Av dem som hade flexjobb 2013 var mer än hälften över 50 år gamla. Det har observerats att endast få har återgått till normalt arbete från denna typ av lönesubventionerat arbete.

Möjligheter att anpassa arbetet

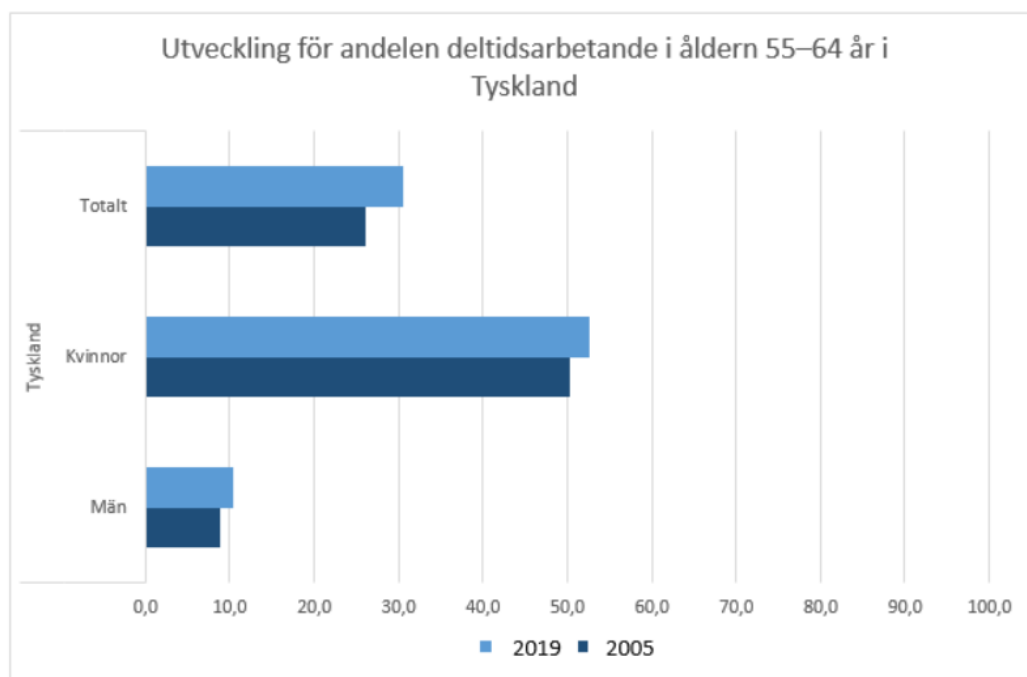
I Danmark har arbetstagare bl.a. möjlighet att förkorta arbetstiden och äldre kommunala arbetstagare har rätt att ta ut särskilda extra lediga dagar när de har fyllt 58 eller 60 år, beroende på sektor. Dessa extra lediga dagar kan också omvandlas till bonusar eller förhöjda pensionsinsparingar. Lättnaderna för äldre arbetstagare är dock inte problemfria. Ett exempel är personer som på grund av fysiskt arbete behöver extra lediga dagar för att återhämta sig från den belastning som arbetsuppgifterna medför — de har ofta de sämsta ekonomiska möjligheterna att ta ut sådan ledighet. Arbetsuppgifterna kan i princip anpassas enligt arbetstagarens behov, men inte heller detta är problemfritt alla gånger. Ofta ges t.ex. deltidsanställda de lättare arbetsuppgifterna, varvid dessa inte är tillgängliga för äldre arbetstagare.

5.2.3 Tyskland

Enligt uppgifter för 2018 har Tyskland den näst högsta sysselsättningsgraden i Europa inom åldersgruppen 55—64 år (71,4 procent). Sysselsättningstalen är fortfarande olika i västra och östra Tyskland, men skillnaderna har minskat under 2000-talet. Som exempel har sysselsättningen bland äldre kvinnor i östra Tyskland ökat betydligt. Den högre sysselsättningsgraden bland äldre arbetstagare anses vara en följd av de regleringsreformer som genomfördes på 2000-talet. Jämfört med Sverige och Danmark anser man i Tyskland att de ekonomiska incitamenten har haft flest positiva effekter på sysselsättningen.



Figur 8. Sysselsättningsgraden för kvinnor och män i åldern 55–64 år i Tyskland. År 2005 och 2019. I Tyskland har man åstadkommit en rejäl höjning av sysselsättningsgraden för äldre personer. (Källa: OECD Stat, uppgifterna har samlats in den 1 juli 2021)



Figur 9. Procentuell utveckling av andelen kvinnor och män i åldern 55–64 år som arbetar deltid. År 2005 och 2019. Andelen deltidssarbete har ökat i Tyskland sedan 2019. (Källa: OECD Stat, uppgifterna har samlats in den 1 juli 2021)

Ändringar i pensionssystemet

Under 2000-talet har Tyskland genomfört flera reformer avsedda att begränsa incitamenten för tidig pensionering. I Tyskland stiger åldern för ålderspension stegvis enligt personens födelseår så att pensionsåldern 2029 för personer födda 1964 är 67 år. Personer som har varit försäkrade i minst 35 år har möjlighet till förtidspension vid 63 års ålder. Förtidspensionering minskar ålderspensionens belopp med 3,6 procent för varje år med förtidspension. Personer som vid 63 års ålder varit försäkrade i 45 år kan gå i förtidspension när de fyller 63 år utan att pensionsbeloppet sänks. I pensionssystemet ingår också ett incitament för senareläggning av pensioneringen — varje arbetad månad efter den lägsta pensionsåldern höjer ålderspensionens belopp med 0,5 procent.

Arbetskraftsservice

Åren 2002—2003 genomfördes en serie reformer för att aktivera arbetslösa, de s.k. Hartz-reformerna. I reformerna ingick åtgärder för att effektivisera arbetskraftsservicen och ändringar i anställningsskyddet, utkomstskyddet för arbetslösa och förmånen som tryggar försörjningen i sista hand. Reformpaketet Hartz IV var ämnat att ta itu med två grundläggande problem: långa perioder av arbetslöshet särskilt bland äldre arbetstagare och en i praktiken obegränsad tillgång till behovsprövat arbetslöshetsunderstöd. Den maximala betalningstiden för arbetslöshetsförmåner förkortades kraftigt baserat på en lag som trädde i kraft 2006. Tidigare var den maximala betalningstiden för t.ex. personer över 58 år 32 månader. Sedan lagreformen är den maximala

betalningstiden 18 månader för personer över 55 år och 12 månader för personer under 50 år. År 2008 höjdes dock den maximala betalningstiden för arbetslöshetsförmåner som betalas till personer över 50 år så att den är 15 månader för åldersgruppen 50—54 år, 18 månader för åldersgruppen 55—57 år och 24 månader för personer över 58 år.

Om arbetslösheten fortsätter efter att förmånsperioden upphört har den arbetslösa rätt till ett sänkt arbetslöshetsstöd. En arbetslös som fyllt 58 år är inte skyldig att söka arbete aktivt om han eller hon under ett år med arbetslöshetsunderstöd inte har fått några arbetserbjudanden. I dessa fall kan arbetslöshetsunderstödet fortsätta.

I Tyskland har äldre arbetstagare med lång arbetskarriär ett starkt anställningsskydd. Det har ansetts att det för företag är nästan omöjligt att säga upp arbetstagare på sociala grunder [social criteria], företagen måste i stället betala uppsägningsersättning. Uppsägningar blir alltså dyra för företagen. Under åren 2003—2006 var alla företag utom små företag skyldiga att helt eller delvis finansiera arbetslöshetsförmånen för äldre uppsagda arbetstagare som hade en lång karriär bakom sig (detta gällde en kort tid och syftet var att förhindra föregripande av andra ändringar, dvs. att företagen skulle utnyttja möjligheten till lättare uppsägning).

Också den betydande ökningen av *minijobs*, lågavlönade deltidjobb, har ansetts vara en bidragande faktor till att sysselsättningsgraden har stigit. En arbetslös person för vilken maximitiden för utbetalning av arbetslöshetsförmån har gått ut kan ha rätt till arbetslöshetsunderstöd enligt prövning. Understödet har på 2000-talet sänkts till ett belopp som räcker till för att trygga miniförsörjningen. För en person som inte har rätt till detta arbetslöshetsunderstöd kan ett *minijob* vara ett lämpligt alternativ. Eftersom arbetsgivarna inte behöver betala socialskyddsavgifter för *minijobs* fungerar de som incitament att anställa personal med låga timantal. Till exempel förtidspensionärer kan arbeta flexibelt i sådant deltidarbete.

Under 2000-talet har Tyskland haft vissa former av arbetskraftsservice och stöd som är särskilt avsedda för äldre personer. Mellan 2003 och 2011 betalades till arbetslösa över 50 år som hade fått arbetslöshetsförmån för minst 120 dagar ett belopp motsvarande 50 procent av löneskillnaden mellan det föregående och det nya arbetet under det första året, och 30 procent under det andra året. Syftet var att uppmuntra sådana arbetslösa att ta emot arbete med lägre lön än vad de hade haft tidigare. Denna stödför användes dock inte i någon större utsträckning och ansågs inte ha någon särskilt stor effekt.

För närvarande har Tyskland ett program för lönesubvention (EGZ) i vilket det ingår element som riktar sig till äldre. Programmet ger möjlighet att betala upp till 50 procent av lönen i högst 12 månader, och för personer över 50 år i högst 36 månader. Efter att lönesubventionen upphört är arbetsgivaren skyldig att förlänga arbetstagarens arbetsavtal med en period som är minst lika lång som tiden med lönesubvention. Även så tillhör bara en liten del av deltagarna i programmet åldersgruppen 50—64 år. På ett övergripande plan har programmet dock gett goda sysselsättningsresultat. Efter 20 månader från början av perioden med lönesubvention var sysselsättningsgraden 40 procent högre bland deltagarna i programmet jämfört med andra arbetslösa.

Åren 2005—2007 genomfördes i Tyskland *Perspektive 50plus*, ett program riktat till långtidsarbetslösa över 50 år vars inkomst bestod av utkomststöd i sista hand. Baserat på de goda erfarenheterna förlängdes programmet två gånger, 2008—2010 och 2012—2015. Regionala aktörer och arbetsgivare deltog i programmet. Verksamheten var sektorsövergripande och de huvudsakliga verktygen var individuella informations- och utbildningstjänster och jobbsökarrådgivning. De arbetsgivare som deltog i programmet fick själva bestämma vilka sysselsättningsfrämjande åtgärder de ville tillhandahålla, och det var möjligt att ta fram nya åtgärder genom sektor-

sövergripande samarbete. Även så blev slutresultatet att man utnyttjade befintliga arbetskrafts-politiska åtgärder, såsom arbete med lönesubvention. I programmet deltog ca en tredjedel av alla äldre arbetslösa och också många långtidsarbetslösa. Utbildningarna i programmet var bl.a. yrkesutbildning och språkstudier. Enligt en senare undersökning var nyttan av programmet störst för personer i åldern 50—59 år

6 Remissvar

Villkor för omställningsskydd

Remissinstanserna ansåg att det i huvudsak är motiverat och ändamålsenligt med riktade stödåtgärder för personer som fyllt 55 år. Det ansågs i stor utsträckning vara bra att det nya omställningsskyddet föreslås gälla alla löntagare som uppfyller villkoren, oberoende av arbetsgivarens storlek. Likaså understöddes förslaget om att man inte ska förlora förmånerna från omställningsskyddet om man direkt får nytt arbete. Det ansågs också bra att tiden hos samma arbetsgivare även delvis får bestå av visstidsanställningar och innehålla små avbrott. Detta ansågs motiverat med tanke på nutidens arbetsmarknad. Enligt Finlands näringsliv bör avbrotten få vara 10—20 dagar i stället för föreslagna 30 dagar. Dessutom lyfte vissa arbets- och näringsbyråer fram att det kan vara utmanande och öka arbetsmängden att beräkna tiden i anställningsförhållande.

För att en uppsagd person ska omfattas av omställningsskyddet förutsätts det enligt förslaget att han eller hon anmäler sig som arbetssökande inom 60 dagar från att uppsägningen meddelats. Det ansågs i stor utsträckning vara en bra sak att tidigarelägga kontakten med arbets- och näringsbyrån. Enligt Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC bör tidsfristen för anmälan vara längre (90 dagar) i situationer med långa uppsägningstider. I fråga om sjömän efterlyser Finlands Sjömans-Union flexibilitet i lagstiftningen när det gäller anmälan som arbetssökande.

Villkoren för omställningsskydd blir tydligare av att den föreslagna tidsfristen för anmälan som arbetssökande inte varierar beroende på uppsägningstidens längd. I fråga om arbets- och näringsbyråerna konstateras det i regeringspartiernas beslut att ”en uppsagd arbetstagers möjlighet att få nytt arbete påskyndas så att anmälan som arbetssökande och kartläggningen av kompetens och arbetsförmåga görs och en sysselsättningsplan utarbetas redan under uppsägningstiden”. En anmälningstid på 60 dagar har vid beredningen bedömts vara skälig och ändamålsenlig även för sådana uppsagda som har en lång uppsägningstid, eftersom målet för utbildning inom omställningsskyddet är snabb ny sysselsättning. Det tar sin tid att skaffa utbildning inom omställningsskyddet. Det är viktigt att en uppsagd person anmäler sig som arbetssökande hos arbets- och näringsbyrån inom en rimlig tid efter att ha fått meddelande om uppsägning, så att utbildningsmöjligheter kan börja utredas och anskaffning av utbildning kan inledas.

Flera remissinstanser såg det som en brist att det nya omställningsskyddet föreslås gälla endast personer som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, inte t.ex. personer som sagts upp vid konkurs eller företagssanering. Att begränsa omställningsskyddet till dem som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker motsvarar omfattningen av omställningsskyddet enligt den gällande arbetsavtalslagen. Dessutom har det bedömts bäst motsvara skrivningen om arbetsgivare med eget ansvar i omställningsskyddets finansiering i regeringspartiernas beslut. Syftet med omställningsskyddet är inte att öka betalningsbördan för arbetsgivare som genomgår konkurs eller företagssanering.

Fastställande av värdet på utbildning inom omställningsskyddet och på omställningspenning

Remissinstanserna ansåg i allmänhet att det är förståeligt och tydligt att, såsom det föreslås, fastställa värdet enligt lön, eftersom det gör det möjligt att få uppgifter från inkomstregistret och minskar på olika tolkningar i fråga om lönen.

I remissvaren ansågs det bra att den lön som den uppsägande arbetsgivaren har betalat i alla situationer beaktas för en fast tidsperiod på tolv kalendermånader, eftersom det bl.a. underlättar beräkningarna.

Vissa remissinstanser, såsom Tjänstemannacentralorganisationen STTK, menade dock att man vid fastställandet av värdet bör hoppa över tider utan lön och beakta t.ex. ett separat bestämt antal kalendermånader före uppsägningdagen under vilka en person har fått lön enligt sitt arbetsavtal. Remissinstanserna påpekade att en del av de uppsagda kan ha varit t.ex. permitterade, sjuka eller på familje- eller studieledighet under de tolv månader som föregår uppsägningen, vilket enligt dessa instanser bör beaktas vid fastställandet av värdet.

Flera remissinstanser lyfte fram att det föreslagna fastställandet av värde leder till en situation där värdet på utbildning inom omställningsskyddet är lägre för lågavlönade personer än för dem med högre lön, trots att låginkomsttagares utbildningsnivå ofta är lägre och deras behov av utbildning större. Dessutom kommenterade remissinstanserna att en persons lönebelopp inte nödvändigtvis korrelerar med utbildningsbehoven. Av den orsaken såg t.ex. STTK propositionen som problematisk med tanke på likabehandlingen av de uppsagda. Utbildningsstyrelsen föreslog praxis enligt arbetsavtalslagen som ett alternativt sätt att fastställa värde. Enligt det alternativet skulle värdet på träningen eller utbildningen motsvara arbetstagarens kalkylerade lön för en viss tid eller den genomsnittliga inkomsten för samma tid för anställda hos arbetsgivaren, beroende på vilket belopp som är större. Nylands arbets- och näringsbyrå lyfte fram möjligheten att använda den allmänna medianinkomsten i Finland för att fastställa utbildningens värde i förhållande till inkomst.

Det föreslagna värdet på utbildning inom omställningsskyddet grundar sig på regeringspartiernas beslut, där det konstateras att det ”genom sysselsättningsfonden finansieras en två månaders utbildning [...] som motsvarar arbetstagarens lön”. Det fastställande av värdet som föreslås i utkastet till proposition grundar sig uttryckligen på den uppsagda personens inkomster. Enligt bedömningen motsvarar detta fastställande bäst riktlinjerna enligt beslutet. Genom att föreslå att värdet ska grunda sig på den genomsnittliga inkomsten för de senaste tolv månaderna enligt uppgifter från inkomstregistret strävar man efter att utvecklings- och förvaltningscentret, arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten inte ska behöva utreda en uppsagd löntagares inkomster från någon annan källa än inkomstregistret, eftersom utredning av lönen enligt arbetsavtalet skulle fördröja verkställigheten av det nya omställningsskyddet. Dessutom kan månadslönen inte med säkerhet fastställas utifrån timlönen enligt arbetsavtalet, eftersom det föreslås att omställningsskyddet också ska gälla timavlönade deltidsanställda. Genom att fastställa värdet baserat på den genomsnittliga inkomsten för en ettårsperiod strävar man efter att lindra den värdeminskande effekten av eventuella perioder utan lön. I förslaget har också ett så okomplicerat beräkningssätt som möjligt eftersträfvats, så att arbetslöshetskassan och Folkpensionsanstalten, vilka oberoende av den andra beräknar beloppet för omställningspenning, samt utvecklings- och förvaltningscentret, som fastställer maximivärdet för utbildning inom omställningsskyddet, alltid ska komma till samma resultat utifrån de uppgifter om månadslön som anmälts till inkomstregistret.

Innehållet i utbildning inom omställningsskyddet

Remissinstanserna understödde förslaget att utbildning inom omställningsskyddet ska vara sådan utbildning som ökar yrkesfärdigheterna eller stöder företagsverksamhet och bidrar till att den uppsagda personen får nytt arbete. Utbildningen ska även motsvara de synpunkter och önskemål som han eller hon har framfört och som är väsentliga för utvecklingen av yrkeskompetensen och möjligheterna att hitta nytt arbete. Modellen där arbets- och näringsbyrån och kunden planerar och väljer utbildningen tillsammans fick brett understöd. Remissinstanserna såg det som viktigt att den uppsagda arbetstagaren får sin röst hörd och att innehållet i utbildningen kan skraddarsys så att det tillräckligt väl motsvarar hans eller hennes kompetensbehov.

Flera remissinstanser, såsom FFC och Akava, kritiserade det att utbildning inom omställningsskyddet inte enligt förslaget kan vara utbildning som leder till examen eller en del av examen. I remissvaren påpekades det att många yrken har tydliga examenskrav och att arbetsgivare i praktiken letar efter personer som kan bevisa sin kompetens med examen eller delar av examen. Instanserna ansåg det ändamålsenligt att uppsagda personer, i syfte att förbättra sina möjligheter att få arbete, bör som utbildning inom omställningsskyddet eller i samband med den även kunna avlägga en del eller delar av t.ex. en yrkesinriktad examen.

Vilken roll utbildning som leder till examen eller en del av examen ska ha behandlades ingående vid beredningen av utkastet till proposition. En ny lag om yrkesinriktad utbildning (531/2017) trädde i kraft vid ingången av 2018 och samtidigt ändrades bestämmelserna om arbetskraftsutbildning i 5 kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice så att arbets- och näringsförvaltningen (NTM-centralerna och arbets- och näringsbyråerna) inte längre kan skaffa utbildning som leder till yrkesinriktad examen på andra stadiet (yrkesinriktad grundexamen, yrkesexamen och specialyrkesexamen) eller delar av en sådan examen och inte heller utbildningsprogram som syftar till att slutföra lägre eller högre universitetsexamen eller yrkeshögskoleexamen eller högre yrkeshögskoleexamen, eller att omvandla en sådan examen till en ny examen. Sådan arbetskraftsutbildning finansieras enligt gällande lagstiftning med statsandelsfinansiering från undervisnings- och kulturministeriets huvudtitel. Enligt den gällande lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice kan arbets- och näringsförvaltningen som arbetskraftsutbildning endast skaffa sådan yrkesinriktad utbildning som inte leder till examen samt integrationsutbildning för invandrare.

Vid beredningen har man stannat för att det naturligaste sättet att ordna den nya utbildning inom omställningsskyddet som föreslås är via arbets- och näringsförvaltningens upphandlingsfunktion. Vid beredningen övervägdes huruvida arbets- och näringsförvaltningens upphandlingsfunktion bör utvidgas åtminstone i fråga om utbildning inom omställningsskyddet så att den får lagstadgad möjlighet att också skaffa sådan utbildning som leder till examen eller en del av examen. Detta skulle förutsätta en omfattande bedömning av ändringens konsekvenser samt förhandlingar med arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet.

Vid beredningen konstaterades det dock att även om en sådan ändring kunde göras i lagstiftningen, skulle det inte innebära att anskaffning av utbildning som leder till examen eller en del av examen skulle lyckas. Detta beror på att endast bolagiserade aktörer får sälja utbildningstjänster. Med bolagiserade avses aktörer som kan verka på den öppna marknaden på ett konkurrensneutralt sätt och vars kommersiella utbildningsverksamhet kan särskiljas från den övriga utbildningsverksamheten. Undervisnings- och kulturministeriets statsandelsfinansiering eller högskolefinansiering eller resurser som finansierats med dem får inte avsättas för utbildningstjänster som fungerar på marknadsvillkor, utan den avgift som betalas för utbildningstjänsten ska vara marknadsbaserad och täcka alla utgifter som orsakas av genomförandet av tjänsten.

Inte på långt när alla anordnare av yrkesutbildning på andra stadiet med undervisnings- och kulturministeriets tillstånd att ordna utbildning har i praktiken t.ex. en bolags- eller stiftelseform som lämpar sig för sådan verksamhet eller en lämplig fristående enhet i bolags- eller stiftelseform.

Vidare bör det beaktas att utbildning som leder till examen eller en del av examen fortfarande kan genomföras med statsandelsfinansierad arbetskraftsutbildning eller frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån. Dessa tjänster föreslås vara tillgängliga även för dem som deltar i utbildning inom omställningsskyddet. Dessutom möjliggör lagen om utkomstskydd för arbetslösa också i nuläget genomförande av yrkesprov för yrkesutbildning samt heltidsstudier som varar högst sex månader utan att man mister sin arbetslöshetsförmån. Även detta gör det möjligt att avlägga en examensdel.

I praktiken är det mycket sällan möjligt att avlägga examen eller slutföra tidigare avbrutna studier som leder till examen på högskolenivå på mindre än ett halvt år. Eftersom syftet med den föreslagna nya utbildningen inom omställningsskyddet uttryckligen är att snabbt leda till nytt arbete och dess maximilängd föreslås vara sex månader, lämpar sig av ovannämnda orsaker inte utbildning med examen som mål för att uppfylla syftet med utbildning inom omställningsskyddet.

Med beaktande av allt som anförts ovan bedömdes det vid beredningen att det inte är ändamålsenligt att utbildning inom omställningsskyddet ska kunna innehålla avläggande av examen eller en del av examen.

Flera remissinstanser från arbets- och näringsförvaltningen föreslog med tanke på omställningsskyddstjänsternas genomslag att de befintliga utbildningsmöjligheterna för personer som fyllt 55 år skulle utvidgas i stället för att en ny tjänst införs. Instanserna menar att detta möjliggör ett mer omfattande utbud av utbildningsmöjligheter och större rörlighet mellan yrken när byte av yrke kräver en examen eller delexamen. En lösning med lönesubvention lyftes även fram som en konkret åtgärd. Den föreslagna nya utbildningen inom omställningsskyddet grundar sig på regeringspartiernas beslut, där det konstateras att det ”genom sysselsättningsfonden finansieras en två månaders utbildning [...] som motsvarar arbetstagarens lön”. Eftersom de befintliga tjänsterna inte kan finansieras genom Sysselsättningsfonden, motsvarar den i propositionsutkastet föreslagna nya utbildningen inom omställningsskyddet bäst riktlinjerna enligt beslutet.

Längden på utbildning inom omställningsskyddet

Utbildning inom omställningsskyddet ska bidra till att uppsagda personer snabbt får nytt arbete. Utbildningen är utformad att om möjligt börja innan anställningsförhållandet upphört. I remissvaren ansågs det i allmänhet att det med tanke på utbildningens syfte är motiverat att den begränsas till att genomföras inom en tidsfrist på sex månader. Vidare ansåg remissinstanserna det vara positivt att utbildningen kan bestå av mångsidiga perioder som kompletterar varandra, eftersom det också medför flexibilitet i sammanställandet av ett lämpligt utbildningspaket. Remissinstanserna ansåg det också vara bra att det i propositionen föreslås en tidsram under vilken utbildningen ska genomföras. Enligt instanserna gör tidsramen ordnandet och genomförandet av utbildningen mer systematiskt och målinriktat.

Dock påpekade remissinstanserna att den föreslagna utbildningen inom omställningsskyddet på grund av sin korta längd endast i begränsad utsträckning gör det möjligt att byta yrke eller utveckla kompetensen i en ny riktning. Därför är utbildningen nödvändigtvis inte till någon större

nytta t.ex. i situationer där den uppsagda personens yrke är på väg att försvinna. I några utlåtanden lyftes det fram huruvida man borde överväga att beroende på personens behov ha flexibilitet i fråga om utbildningens längd.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT ansåg att utbildningens sysselsättningsfrämjande effekter bör betonas över utbildningens längd. Således bör utbildningen vid behov kunna vara längre, om det finns grundad anledning såsom regionalt behov av arbetskraft och om utbildningen kan underlätta matchningen mellan kunnig arbetskraft och behovet av arbetskraft.

I den nya utbildningen inom omställningsskyddet, som riktas till personer som fyllt 55 år, eftersträvas i fråga om längden en modell som möjliggör en snabb uppdatering av kompetensen. Såsom det konstaterats ovan ska det fortfarande gå att genomföra utbildning som leder till examen eller en del av examen med arbetskraftsutbildning eller frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån. Dessa tjänster föreslås vara tillgängliga även för dem som deltar i utbildning inom omställningsskyddet. Inte heller i fråga om målgruppen är syftet med utbildning inom omställningsskyddet att ersätta de befintliga tjänsterna för kompetensutveckling, utan att komplettera dem.

Ordnanande av utbildning inom omställningsskyddet

Remissinstanserna understödde förslaget att utbildning inom omställningsskyddet ska ordnas flexibelt för att så väl som möjligt tillgodose varje kunds behov. Den korta tidsfristen för inledande av utbildning fick också stöd. I remissvaren sågs det som positivt att förslaget ger flexibilitet för en uppsagd person att av grundad anledning skjuta upp inledandet av utbildning inom omställningsskyddet.

Flera arbetskraftsmyndigheter påpekar i sina utlåtanden att den föreslagna processen för utbildning inom omställningsskyddet (planering, konkurrensutsättning, upphandling, ordnande) kräver betydligt mer resurser och kunnskap vid såväl arbets- och näringsbyråerna som NTM-centralerna. Det finns inga färdiga processer eller resurser för utbildningen vid dessa myndigheter. Enligt utlåtandena kräver service för enskilda kunder inom det föreslagna omställningsskyddet specialkunskaper hos personalen, utöver vad som behövs för basservice.

Flera remissinstanser ansåg att den föreslagna tidsramen på tre månader för att inleda utbildning är stram med tanke på ordnandet av utbildning. Enligt de arbets- och näringsbyråer som uttryckt sig i frågan kan det vid stora uppsägningar vara svårt att konkurrensutsätta, upphandla och genomföra individuell utbildning så att varje uppsagd person kan inleda den inom tre månader, såsom det föreslås i propositionen. Ju mer individuell lösningen i fråga är, desto mer personal och resurser för upphandling kräver den enligt utlåtandena.

Vidare betonade remissinstanserna också de höga kostnader som planeringen och anskaffningen av utbildning medför för de upphandlande enheterna. Enligt utlåtandena begränsas planeringen och anskaffningen av utbildning av det belopp som finns till förfogande för respektive kunds utbildning på ett sätt som kräver förfrågningar och förhandlingar om pris. Förslagen om individuell prövning, olika maximibelopp för utbildningen och uppdelning av utbildningen i perioder leder enligt arbets- och näringsbyråerna och NTM-centralerna till ett ytterst mångformigt tjänsteutbud som det kommer att vara mer tidskrävande att planera och administrera i förhållande till traditionell anskaffning av utbildning.

Det föreslagna sättet att ordna utbildning inom omställningsskyddet grundar sig på en skrivning i regeringspartiernas beslut, enligt vilken utbildning inom omställningsskyddet som ordnas för

RP 62/2022 rd

en uppsagd person ska motsvara två månader lön för den personen. Enligt den skrivningen kan utbildning inom omställningsskyddet alltså inte vara samma för alla, utan ramarna för ordnandet av utbildningen dras upp av det individuella lönebeloppet. I propositionen har en lösning som tar största möjliga hänsyn till enskilda personers behov och önskemål eftersträvat.

I propositionen betonas individuella lösningar för kunderna. Det betyder dock inte att direktupphandling i alla situationer ska användas för att skaffa en tjänst. Individuella utbildningslösningar kan även genomföras genom s.k. kapacitetsupphandling, vari utbildningen konkurrensutsätts så att utbildningsdagar köps upp i reserv och en specificerad utbildningsplan görs upp först när kunden i fråga vill ha utbildning. Även andra former av färdigt förberedda upphandlingar kan användas.

FFC föreslog dessutom att det borde vara möjligt att efter prövning överskrida den bakre tidsgränsen på tolv månader. De föreslagna tidsfristerna, dvs. tre månader efter att anställningsförhållandet upphört, dock senast tolv månader efter det, grundar sig på målet om att den uppsagda snabbt ska få nytt arbete. Med tanke på tydlighet och jämlikhet bör den bakre gränsen inte variera enligt uppsägningstidens längd.

Beslut om utbildning inom omställningsskyddet

I utkastet till proposition föreslås det att beslut om utbildning inom omställningsskyddet meddelas av arbets- och näringsbyrån och endast på begäran av den person som sagts upp. Arbets- och näringsbyrån ska enligt förslaget alltså inte vara skyldig att meddela skriftliga beslut om rätt till utbildning inom omställningsskyddet, om inte den uppsagda personen uttryckligen begär det.

Justitiekanslersämbetet och riksdagens justitieombudsmans kansli konstaterade i sina utlåtanden att lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice utgår ifrån att arbets- och näringsbyrån alltid meddelar beslut och att kunden inte ska behöva begära det separat. Justitiekanslersämbetet och justitieombudsmannens kansli ansåg att beslutsfattandet i fråga om utbildning inom omställningsskyddet inte bör ordnas på ett sätt som avviker från de övriga utbildningsformerna enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Därmed bör man inte låta myndighetsbeslut i ärendet vara beroende av en separat begäran av den person som söker sig till utbildning. Baserat på utlåtandena ändrades förslaget så att arbets- och näringsbyrån ska meddela beslut om rätt till utbildning inom omställningsskyddet när en arbetssökande uttrycker sitt intresse för att delta i sådan utbildning. Andra potentiella alternativ har bedömts i avsnitt 5.1.11.

Dessutom påpekade justitiekanslersämbetet och riksdagens justitieombudsmans kansli i sina utlåtanden att den plats som i propositionsutkastet föreslås för bestämmelsen om beslut i ärenden som gäller utbildning inom omställningsskyddet (14 kap. 2 a §) inte är logisk, eftersom det är fråga om ”första skedets beslutsfattande” hos myndigheten. Utifrån remissvaren ändrades 14 kap. 2 a § så att paragrafen endast innehåller bestämmelser om sökande av ändring i beslut om utbildning inom omställningsskyddet.

Att överklaga beslut om utbildning inom omställningsskyddet

Justitiekanslersämbetet och riksdagens justitieombudsmans kansli lyfte i sina utlåtanden fram att besvärinstansen i ärenden som gäller utbildning inom omställningsskyddet enligt förslaget är en annan än den vanliga för avgöranden som arbets- och näringsförvaltningen har meddelat

med anledning av begäran om omprövning. I ett beslut som meddelats med anledning av begäran om omprövning och som gäller utbildning inom omställningsskyddet ska ändring enligt förslaget sökas hos besvärsnämnden för social trygghet, alltså inte hos förvaltningsdomstolen, som är den besvärinstans som man i första hand anför besvär hos i ärenden inom arbets- och näringsförvaltningen. I ett beslut av besvärsnämnden för social trygghet föreslås det att ändring fortfarande får sökas hos försäkringsdomstolen. I sitt utlåtande lyfte justitiekanslersämbetet fram att det i biträdande justitiekanslerns och biträdande justitiekanslerns ställföreträdarens avgörandepraxis på sistone har upptäckts dröjsmål i behandlingen av ärenden både hos besvärsnämnden för social trygghet (OKV/420/10/2021) och hos försäkringsdomstolen (OKV/121/10/2021). Justitiekanslersämbetet konstaterade i utlåtandet att man bör säkerställa att en eventuell ökning av besvär inte orsakar fördröjningar i behandlingen av besvär i förmån-ärenden.

I sitt utlåtande understödde försäkringsdomstolen den föreslagna processen, där besvär först anförs hos besvärsnämnden för social trygghet och sedan hos försäkringsdomstolen, på grund av ärendets natur samt med beaktande av övriga ärenden som omfattas av besvärsnämndens och försäkringsdomstolens behörighet.

Den föreslagna besvärprocessen avviker från arbets- och näringsförvaltningens vanliga besvärprocess, men den är enhetlig med processen för besvär i andra omställningsskyddsärenden. Också i fråga om arbetslöshetskassans eller Folkpensionsanstaltens beslut om omställningspenning föreslås det att man får söka ändring hos besvärsnämnden för utkomstskyddsärenden och i den besvärsnämndens beslut får man söka ändring hos försäkringsdomstolen (12 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa). En situation där besvär i samma ärende kan anföras hos flera olika besvärinstanser måste undvikas. Alla ärenden som gäller omställningsskyddet bör behandlas hos samma instans. I detta avseende föranleder alltså inte utlåtandena av justitiekanslersämbetet och riksdagens justitieombudsmans kansli några ändringar.

Finansiering av omställningsskyddet

FFC ansåg att det föreslagna finansieringsupplägget inte uppfyller målet om att kostnaderna för omställningsskyddspremien ska fördelas jämnt mellan den egna och den kollektiva premien, utan att betoningen ligger tydligt på den kollektiva premien. Enligt FFC bör fördelningen framför allt omarbetas så att befrielse från arbetsgivarens egen omställningsskyddspremie inte ska kunna utgöra ett incitament för att med låg tröskel säga upp arbetstagare som fyllt 55 år. Således föreslår FFC att den nedre gränsen för ett företags lönebelopp sänks eller alternativt att t.ex. alla företag med över tio anställda även deltar i att betala den uppsägande arbetsgivarens andel. Detta skulle minska incitamenten för mindre arbetsgivare att säga upp äldre arbetstagare.

Finlands Kommunförbund rf konstaterade i sitt utlåtande att finansieringsansvaret för omställningsskyddet enligt utkastet till regeringsproposition föreslås i framtiden också gälla företag med under 30 anställda. I fråga om små företag kan rädslan för uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och för de premier som följer av sådana uppsägningar ha betydande konsekvenser för företagets möjligheter att återhämta sig från en konjunktur nedgång eller i värsta fall driva företaget i konkurs. Denna regeringsproposition kan även ha konsekvenser för små företags möjligheter att växa samt för deras rekryteringsintresse.

Effekterna av finansieringen av det nya omställningsskyddet på arbetsgivarpremierna beskrivs i avsnitt 4.2.1.2.

Finansieringsbehovet för det nya omställningsskyddet uppskattas vara 44 miljoner euro under 2023. Bakgrunden till den föreslagna finansieringsmodellen för omställningsskyddet utgörs av följande element:

1. I den uppsägande arbetsgivarens andel beaktas villkoret om arbetsgivarens storlek enligt den nuvarande självriskpremien. Med detta avses den nedre gränsen för lönesumman, från och med vilken uppsägande arbetsgivares premie kan börja tas ut, och den övre gränsen för lönesumman, vid vilken premien uppnår sitt fulla belopp. Mellan dessa gränser stiger premien lineärt. Det föreslås att arbetsgivare vars lönesumma understiger den nedre gränsen för den nuvarande självriskpremien och i framtiden den nedre gränsen för uppsägande arbetsgivares föreslagna premie inte ska betala uppsägande arbetsgivares premie.

2. Eftersom arbetsgivare med lönesummor som understiger den ovannämnda nedre gränsen inte betalar uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie, uppstår det ett underskott i intäkterna från premien. Detta måste täckas med en kollektiv premie eller genom att höja beloppet av uppsägande arbetsgivares premie för de arbetsgivare vars lönesumma överstiger den nedre gränsen.

Det föreslås alltså att omställningsskyddspremien bestäms enligt en koefficient som beror på arbetsgivarens lönesumma, vilket leder till att det är de största arbetsgivarna som betalar större delen av kostnaderna, på samma sätt som i fråga om nuvarande självriskpremier. Det beräknas att de arbetsgivare vars lönesumma överstiger det övre gränslöppet 33 384 000 euro betalar 78 procent av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremier (dessa arbetsgivare omfattar 40 procent av lönesumman). De arbetsgivare vars lönesumma ligger mellan det nedre och det övre gränslöppet betalar resterande 22 procent av uppsägande arbetsgivares premier. Det föreslås att arbetsgivare vars lönesummor understiger den gräns under vilken den nuvarande självriskpremien inte tas ut, 2 197 500 euro, inte heller ska betala uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. Intäkterna från uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremier beräknas uppgå till strax över 22 miljoner euro per år, vilket utgör ca 50 procent av kostnaderna för det nya omställningsskyddet. Ungefär 50 procent av kostnaderna för det nya omställningsskyddet ska enligt förslaget täckas med en kollektiv arbetsgivarpremie.

Alternativa villkor för skyldigheten för uppsägande arbetsgivare att betala premier har bedömts i avsnittet om de viktigaste förslagen och i konsekvensbedömningen. På grund av den nedre gränsen för lönesumman omfattas mindre arbetsgivare enligt förslaget inte av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. En nedre gräns för lönesumman som är lägre än den föreslagna skulle innebära att skyldigheten för uppsägande arbetsgivare att betala omställningsskyddspremie avviker från de kriterier som i nuläget tillämpas när självriskpremien bestäms. Utlåtandena gav inte anledning att ändra propositionen.

Företagarna i Finland ansåg att riktandet av finansieringsansvaret delvis direkt till den uppsägande arbetsgivaren kan inverka på uppsägningsbeslut hos arbetsgivare som omfattas av finansieringsansvaret antingen så att personer som inte ger upphov till avgiftsskyldighet sägs upp i stället eller så att permittering används i stället för uppsägning. Flera remissinstanser ansåg att den nya premien kan minska arbetsgivares vilja att anställa arbets sökande som har fyllt 55 år.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT förde fram att kostnadsansvaret för den föreslagna modellen kommer att bäras av arbetsgivarna och att det osäkert huruvida arbetslöshetsförsäkringspremierna i framtiden kommer att sänkas till följd av ändringen. På grund av ändringens finansieringsstruktur koncentrerar sig finansieringsansvaret till stora arbetsgivare, vilket

den offentliga sektorns arbetsgivare vanligtvis är. KT ansåg att koncentrationen av finansieringsansvaret till den offentliga sektorn och kommunerna samt kostnaderna av koncentrationen inte har bedömts tillräckligt i propositionen.

Konsekvensbedömningen har kompletterats utifrån dessa utlåtanden.

7 Specialmotivering

7.1 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa

1 kap. Allmänna bestämmelser

2 §. Förmåner. I paragrafen anges de förmåner som lagen om utkomstskydd för arbetslösa innehåller bestämmelser om. Till paragrafen föreslås ett nytt 3 mom. som gäller den nya förmånen omställningspenning.

4 §. Verkställighet av lagen. Paragrafen innehåller bestämmelser om verkställigheten av systemet med utkomstskydd för arbetslösa. I 2 mom. föreslås en ny bestämmelse som gäller verkställigheten av omställningspenning. Enligt förslaget ska verkställighetsuppgifter som gäller omställningspenning skötas av arbetslöshetskassorna i fråga om personer försäkrade i en arbetslöshetskassa och av Folkpensionsanstalten i fråga om andra personer.

2 kap. Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

10 §. Studier. I 5 mom. föreslås en bestämmelse om hur utbildning inom omställningsskyddet ska påverka rätten att få arbetslöshetsförmåner. Enligt förslaget utgör sådan utbildning inget hinder för erhållande av arbetslöshetsförmån, inte ens i det fallet att utbildningen betraktas som heltidsstudier.

Det föreslagna tillägget behövs därför att i annat fall har en arbetssökande som under arbetslösheten deltar på heltid i en utbildning inom omställningsskyddet inte nödvändigtvis rätt till arbetslöshetsförmåner för den tid utbildningen pågår. En annan tänkbar lösning är att utbildning inom omställningsskyddet definieras som sysselsättningsfrämjande service i 1 kap. 5 § 1 mom. 15 punkten. En sådan ändring skulle dock förutsätta även andra ändringar av viss omfattning i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Eftersom föreslagna 5 mom. medför att utbildning inom omställningsskyddet inte betraktas som heltidsstudier behövs inte heller någon bedömning med stöd av 10 a §, som gäller kortvariga studier.

2 a kap. Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda

16 §. Avvikande tillämpning av kapitlet på personer som fyllt 55 år. Den föreslagna paragrafen är ny. Enligt den ska utbildning inom omställningsskyddet inte vara förpliktande för arbetssökande som förutsättning för att få arbetslöshetsförmån. Vägran att delta i utbildning ska alltså inte utgöra grund för tid utan ersättning eller skyldighet att vara i arbete. Detta föreslås även gälla situationer där en arbetssökande avstår från att fullfölja de delar av sysselsättningsplanen som gäller utbildning inom omställningsskyddet, eller motsvarande delar i den plan som ersätter sysselsättningsplanen.

En förpliktande karaktär förenad med påföljder kan göra utbildningen mindre attraktiv för arbetssökande. Det blir dock säkrare att utbildningen slutförs om den är förpliktande. Något som talar för att utbildningen inte ska vara förpliktande för arbetssökande som förutsättning för att få arbetslöshetsförmån är att utbildningen är avsedd som extra lösning för att främja sysselsättningen för personer som fyllt 55 år, utöver de lösningar som redan finns för andra arbetssökande.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om att arbetserbjudanden meddelade av arbets- och näringsbyrån är förpliktande. Det föreslås vara förpliktande för arbetssökande att söka erbjudet arbete om det har gått sex månader från det att arbetsavtalsförhållandet upphörde. Vanligen börjar skyldigheten när det har gått sex månader från den första intervju som avses i 2 kap. 5 § i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice. Genom bestämmelsen säkerställs det att personer som fyllt 55 år, som kan ha deltagit i en första intervju flera månader innan anställningsförhållandet upphör, behandlas likadant som andra arbetssökande.

3 kap. Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §. Hindrande sociala förmåner. Paragrafen innehåller bestämmelser om sociala förmåner som hindrar att arbetslöshetsförmåner betalas. I 1 mom. föreslås en ny bestämmelse om att betalning av omställningspenning inte hindrar att inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning eller arbetsmarknadsstöd betalas.

4 kap. Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner

7 §. Sociala förmånens inverkan på arbetslöshetsförmånerna. Paragrafens 1 mom. innehåller bestämmelser om sociala förmåner som inte ska dras av från betalda arbetslöshetsförmåner. I momentet föreslås en ny 14 punkt som gäller omställningspenning. Omställningspenning ska inte påverka arbetslöshetsförmånens belopp.

6 kap. Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

9 §. Rätt till tilläggsdagar. Paragrafen innehåller bestämmelser om rätt till tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning. I 1 mom. finns bestämmelser om när rätten till tilläggsdagar börjar. Det föreslås att momentet ändras så att den nedre åldersgränsen för rätt till tilläggsdagar höjs med ett år per födelseår från och med födelseåret 1963 och rätten slopas helt för personer födda 1965 eller senare.

Det föreslås att omnämmandet av rätt till tilläggsdagar för dem som är födda 1955 eller 1956 stryks i 1 mom. 1 punkten, eftersom de som är födda 1955 och 1956 redan har uppnått den övre åldersgränsen för beviljande av arbetslöshetsförmån.

9 kap. Omställningspenning

Det föreslås att rubriken för kapitlet ändras så att den motsvarar kapitlets innehåll.

1 §. Rätt till omställningspenning. I paragrafen föreslås bestämmelser om villkor för beviljande av omställningspenning. Det föreslås att sådana personer som avses i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—4 punkten i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice ska ha rätt till omställningspenning. Enligt den paragrafen har följande personer rätt till utbildning inom omställningsskyddet:

1) personer som arbetsgivaren har sagt upp från ett anställningsförhållande av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker,

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

Det föreslås att samma krav ska gälla i fråga om omställningspenning. De som betalar ut omställningspenning, dvs. arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten, prövar dock inte dessa villkor självständigt. Det föreslås i stället vara arbets- och näringsmyndigheten som prövar dem och ger ett bindande utlåtande om saken. Det föreslås även att utlåtandet och givandet av utlåtandet ska omfattas av vad som i övrigt föreskrivs om arbetskraftspolitiskt utlåtande i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

2 §. Omställningspenningens belopp. I paragrafen föreslås bestämmelser om omställningspenningens belopp. Omställningspenningen föreslås motsvara det matematiska medelvärdet av den berörda personens månadsinkomst.

Enligt föreslagna 1 mom. beaktas som grund för omställningspenning lön som omfattas av en försäkring och annat vederlag som ska betraktas som förvärvsinkomst vilka den uppsägande arbetsgivaren har betalat med anledning av det upphörande anställningsförhållandet under de 12 kalendermånader som föregår uppsägningdagen. Omställningspenningens belopp beräknas genom att lönen för 12 månader divideras med tolv, vilket ger den genomsnittliga månadsinkomsten. Med lön som omfattas av en försäkring avses de typer av inkomster som anges i 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.

Som grund för omställningspenning beaktas endast löner betalda av den uppsägande arbetsgivaren. Om en person har löneinkomster betalda av någon annan arbetsgivare beaktas dessa alltså inte när omställningspenningens belopp bestäms. Endast inkomster som omfattas av arbetslöshetsförsäkringspremie beaktas i den lön som ligger till grund för omställningsskyddet.

Den genomsnittliga månadsinkomsten beräknas på basis av löner som betalats under hela kalendermånader. Om uppsägningen t.ex. sker i juni är den lön som betalats under maj månad den sista som ska beaktas vid beräkningen av omställningsskyddet. Beräkningen ska utgå från betalda löner. Tiden när lönen har tjänats in saknar betydelse. Omställningspenningen bestäms baserat på de inkomster som betalats under de 12 kalendermånader som föregår uppsägningen, även om denna tidsperiod innefattar frånvaro utan lön.

Om omställningspenningens belopp bestäms på ovan föreslaget sätt blir det möjligt att utnyttja det nationella inkomstdatasystemet i stor skala när lagen verkställs. Omställningspenningen kan nämligen då beräknas med hjälp av de uppgifter som avses i 6 § i lagen om inkomstdatasystemet, som alla arbetsgivare ska lämna.

Inkomstlagen att beakta som grund för omställningspenning avviker delvis från det beräkningssystem för lön som ligger till grund för inkomstrelaterad dagpenning. Som lön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen räknas alla stabiliserade arbetsinkomster som har tjänats in under veckor som räknas in i arbetsvillkoret. Som stabiliserad inkomst räknas t.ex. inte semesterpenning, semesterersättning eller resultatpremier som har tjänats in under en annan period än den period för vilken dagpenningen beräknas. Sådana inkomster beaktas däremot i omställningspenningen.

3 §. Begränsningar som gäller omställningspenningen. I paragrafen föreslås en bestämmelse om begränsningar som gäller betalning av omställningspenning. Enligt den föreslagna bestämmelsen har en uppsagd person inte rätt till omställningspenning om arbetsgivaren tar tillbaka uppsägningen av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och arbetstagaren fortsätter att arbeta hos samma arbetsgivare. Vid behov ger Arbetskraftsmyndigheten ett utlåtande om saken till den som betalar omställningspenning.

Begränsningen tillämpas inte på personer vars arbetsavtalsförhållande upphör men som återvänder till samma arbetsgivare på grund av den återanställningsskyldighet som föreskrivs i 6 kap. 6 § i Arbetsavtalslagen. Rätten till omställningspenning föreligger också för personer vars arbetsavtalsförhållande upphör men som strax därefter anställs av en annan arbetsgivare. Det krävs inte att man blir arbetslös för att omställningspenning ska betalas.

Vidare gäller inte rätten till omställningspenning personer vars anställningsförhållande efter uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker upphör på grunder som har samband med arbetstagarens person. Med detta avses till exempel situationer där arbetsavtalsförhållandet hävs under uppsägningstiden på någon av de grunder som anges i 8 kap. 1 § i Arbetsavtalslagen.

4 §. Verkställighet av omställningsskyddet. I paragrafen föreslås bestämmelser om verkställigheten av omställningsskyddet. Enligt föreslagna 1 mom. ska en medlem i en arbetslöshetskassa ansöka om omställningsskydd hos den arbetslöshetskassa som han eller hon är medlem i. Enligt förslaget behöver inte medlemmar i arbetslöshetskassor uppfylla arbetsvillkoret för löntagare i 5 kap. 3 § eller medlemsvillkoret i 5 kap. 2 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa för att få omställningspenning av arbetslöshetskassan. Personer som inte hör till en arbetslöshetskassa ansöker om omställningspenning hos Folkpensionsanstalten.

Enligt förslaget ska arbetslöshetskassor betala omställningspenning till alla uppsagda som på uppsägningdagen varit medlemmar i kassan. Som uppsägningdag betraktas den dag då uppsägningen meddelas i enlighet med 9 kap. 4 § i Arbetsavtalslagen. Enligt 3 § 8 mom. i lagen om arbetslöshetskassor (603/1984) börjar medlemskapet i en kassa den dag från och med vilken medlemsavgiften har betalats, dock tidigast den dag då skriftlig ansökan om medlemskap i kassan har gjorts. Baserat på förslaget är det i vissa situationer möjligt att arbetslöshetskassan betalar omställningspenningen men Folkpensionsanstalten betalar personens arbetslöshetsförmån, på grund av att medlems- eller arbetsvillkoret inte uppfylls.

Enligt föreslagna 2 mom. beviljas omställningspenning inte utan vägande skäl, om ansökan om omställningspenning har lämnats in över tre månader efter det att arbetsavtalsförhållandet upphörde. Vägande skäl kan vara till exempel en allvarlig sjukdom eller någon annan omständighet som i väsentlig grad hindrar den sökande från att ansöka om omställningspenning inom utsatt tid. Som vägande skäl betraktas inte okunskap om tidsfristen för ansökan om omställningspenning. Enligt förslaget kan omställningspenning sökas och betalas under uppsägningstiden, innan arbetsavtalsförhållandet upphör.

I 3 mom. uppräknas bestämmelser som enligt förslaget också ska tillämpas på omställningspenning. Bestämmelserna gäller verkställighet av arbetslöshetsförmåner, sökande av ändring och erhållande och utlämnande av uppgifter. Förslaget är att de processer som redan finns för verkställighet av arbetslöshetsförmåner ska tillämpas i så stor utsträckning som möjligt när omställningspenning verkställs.

Omställningspenning kan betalas under uppsägningstiden, dvs. innan man känner till om rätten till omställningspenning begränsas av bestämmelserna i 3 §. I 4 § 3 mom. 5 punkten föreslås en

bestämmelse om att 11 kap. 10 §, som innehåller bestämmelser om återkrav av arbetslöshetsförmån, ska tillämpas på omställningspenning. Enligt nämnda 10 § 1 mom. ska överbetald förmån som betalats utan grund eller till ett för stort belopp återkrävas. I den situation som beskrivs ovan kan betalad omställningspenning alltså återkrävas.

5 §. Utbetalning av omställningspenning. Den föreslagna paragrafen innehåller bestämmelser om utbetalning av omställningspenning. Efter att ansökan tagits emot och handlagts betalas omställningspenning in på det konto inom Europeiska unionen som den sökande har angivit. En annan betalningsprocedur än denna förutsätter Folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetskassans godkännande. I undantagsfall, t.ex. om den sökande inte har något bankkonto, kan omställningspenning betalas ut på annat sätt.

6 §. Bemyndigande att utfärda förordning. I paragrafen föreslås bestämmelser om vad som vid behov kan regleras närmare genom förordning. De frågor som vid behov kan regleras närmare genom förordning av statsrådet räknas upp i 1 mom. Dessa frågor är beräkning av omställningspenningens belopp, ansökan om omställningspenning, uppgifter som ska lämnas i samband med ansökan samt utbetalning av omställningspenning.

Enligt föreslagna 2 mom. får närmare bestämmelser om givande av sådana utlåtanden som avses i 9 kap. 1 § 2 mom. och om innehållet i utlåtandena utfärdas genom förordning av arbets- och näringsministeriet.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum och en övergångsperiod.

7.2 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 §. Definitioner. Gällande 1 kap. 3 § 1 mom. 3 a-punkten innehåller bestämmelser om vad som i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice avses med en person som hotas av arbetslöshet. Enligt den gällande definitionen avses med person som hotas av arbetslöshet en person som inte är arbetslös och som löper risk att bli arbetslös inom två veckor. Det föreslås att punkten ändras så att två underpunkter fogas till den. Enligt föreslagna 1 mom. 3 a-punkten underpunkt a, som motsvarar gällande 3 a-punkten, avses med person som hotas av arbetslöshet en person som inte är arbetslös och som löper risk att bli arbetslös inom två veckor. Enligt föreslagna 1 mom. 3 a-punkten underpunkt b avses med person som hotas av arbetslöshet även en sådan person som avses i 5 a kap. 2 § 1 mom. I det momentet anges vem som har rätt till utbildning inom omställningsskyddet. Rätt till sådan utbildning har enligt momentet en person som fyllt 55 år, varit anställd hos samma arbetsgivare i minst fem år utan avbrott, eller med avbrott som tillsammans har varat i högst 30 dagar, och sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Dessutom krävs att den uppsagda personen inom 60 dagar från uppsägningdagen har registrerat sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån. Detta innebär att arbets- och näringsbyrån för personer som registrerat sig som arbetssökande och som är berättigade till utbildning inom omställningsskyddet ska ordna en motsvarande serviceprocess som den som enligt gällande lag ska ordnas för andra som hotas av arbetslöshet.

Enligt förslaget börjar serviceprocessen för den uppsagda personen under uppsägningstiden, när personen har registrerat sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån. Arbets- och näringsbyrån inleder serviceprocessen genom att ordna en inledande intervju med den uppsagda inom fem vardagar från registreringen. Under de följande tre månaderna ordnas fem kompletterande samtal om jobsökning, och när tre månader har förflutit från den inledande intervjun

ordnas ett samtal om jobsökning. Fler kompletterande samtal om jobsökning ordnas i behövlig omfattning utifrån den uppsagda personens servicebehov.

En person som är berättigad till utbildning inom omställningsskyddet har inte skyldighet att söka arbete under uppsägningstiden. Skyldigheten börjar först när anställningsförhållandet har upphört, om personen då är arbetslös. Under uppsägningstiden uppstår det inte heller några påföljder för en person som sagts upp från heltidsarbete och som är berättigad till utbildning inom omställningsskyddet, om personen till exempel låter bli att delta i ett kompletterande samtal om jobsökning. Bestämmelser om detta finns i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Däremot ska en person som sagts upp från deltidsarbete ha skyldighet att söka arbete och delta i service från och med uppsägningstiden, som villkor för att få jämkad arbetslöshetsförmån.

Enligt förslaget är arbetserbjudanden förpliktande som villkor för att få arbetslöshetsförmån i sex månader räknat från den dag då arbetsavtalsförhållandet upphörde.

5 a kap Utbildning inom omställningsskyddet

Det föreslagna kapitlet är nytt. I 1 § föreslås bestämmelser om målen för utbildning inom omställningsskyddet. Bestämmelser om de allmänna villkor som bör uppfyllas för att sådan utbildning ska ordnas föreslås i 2 §. I 3 § föreslås bestämmelser om villkor som gäller utbildningen, i 4 § bestämmelser om ordnande av utbildningen och i 5 § bestämmelser om när rätten till utbildning upphör. Det ska vara frivilligt för uppsagda att delta i utbildning inom omställningsskyddet. Utbildning inom omställningsskyddet är en ny offentlig arbetskrafts- och företagservice. De som har rätt till sådan utbildning har dessutom samma tillgång som andra enskilda kunder till annan offentlig arbetskrafts- och företagservice. Primärt ska den utbildning som skaffas motsvara de mål och önskemål som den uppsagda personen har framfört och som är av väsentlig betydelse för personens yrkeskompetens och möjligheter att hitta nytt arbete. Utbildningen ska dock uppfylla de krav som anges i föreslagna 3 §. I gällande arbetsavtalslagens 7 kap. 13 § finns bestämmelser om träning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar och som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare. Förslaget om utbildning inom omställningsskyddet avser en separat, ny service som endast ska erbjudas personer som fyllt 55 år och uppfyller de villkor som anges i föreslagna 5 a kap. 2 §. En uppsagd person som uppfyller både villkoren i arbetsavtalslagen och villkoren i det föreslagna kapitlet har rätt både till utbildning eller träning som arbetsgivaren ordnar och till utbildning inom omställningsskyddet.

1 §. Målet med utbildningen. I paragrafen föreslås en bestämmelse om målet med utbildning inom omställningsskyddet. Genom sådan utbildning ges personer som har fyllt 55 år och som har blivit uppsagda från sitt arbete av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker stöd för att de snabbt ska få nytt arbete. Utbildningen ska ge sådana uppsagda personer bättre yrkeskompetens eller bättre företagarfärdigheter. Målet är att underlätta övergången till ny sysselsättning för en uppsagd person så att han eller hon beroende på möjligheterna kan övergå från ett arbete till ett annat eller från arbete till företagarkerksamhet, eller så att tiden som arbetslös blir så kort som möjligt. Målet är dessutom att öka tillgången på yrkeskompetent arbetskraft och främja ny företagskerksamhet.

2 §. Allmänna villkor för utbildningen. I paragrafen föreslås bestämmelser om de allmänna villkoren för att utbildning inom omställningsskyddet ska ordnas. Rätten till sådan utbildning föreslås gälla alla löntagare som uppfyller villkoren, oberoende av arbetsgivarens storlek. Rätten gäller personer uppsagda från ett arbetsavtalsförhållande, tjänsteinnehavare uppsagda av kommuner och välfärdsområden och uppsagda statstjänstemän. Även arbetstagare uppsagda från

deltidsarbete och som uppfyller villkoren föreslås ha rätt till utbildning inom omställningsskyddet. Rätten till utbildning förenas inte med krav på omedelbar arbetslöshet efter uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, men det föreslås en tidsfrist inom vilken utbildningen ska genomföras.

Enligt 1 mom. 1 punkten gäller skyldigheten att ordna utbildning inom omställningsskyddet endast sådana situationer där arbetsgivaren har sagt upp en person av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Berättigade till utbildning är arbetstagare som sagts upp på en uppsägningsgrund angiven i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller i 8 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal. Rätten omfattar även visstidsanställda i ett arbetsavtalsförhållande som kan sägas upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal på förenämnda grund om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §. Rätt till utbildning inom omställningsskyddet har också tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden, vilka omfattas av bestämmelserna om uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker i 37 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003), och statstjänstemän, vilka omfattas av det som i 27 § i statstjänstemannalagen (750/1994) föreskrivs om avslutande av tjänsteförhållande i motsvarande situationer. Med arbetstagare avses nedan både personer som arbetar i ett arbetsavtalsförhållande och personer som gör det i ett tjänsteförhållande.

Enligt de föreslagna bestämmelserna har en uppsagd person vars arbetsavtal för viss tid upphör att gälla på grund av att giltighetstiden gått ut inte rätt till utbildning inom omställningsskyddet. I situationer där ett anställningsförhållande har upphört genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (s.k. fallskärmsavtal), arbetstagaren själv har sagt upp sig eller anställningsförhållandet har upphört på grund av att arbetsgivaren gått i konkurs, inlett företagssanering eller avlidit eller parterna har ingått någon annan form av avgångsavtal, har arbetstagaren inte rätt till utbildning inom omställningsskyddet.

Arbets- och näringsbyrån kontrollerar orsaken till att arbetsavtalet upphört för att fastställa om villkoret uppfylls. Om en person har sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker men senare bestrider uppsägningen behöver den uppsagda inte ersätta utbildning inom omställningsskyddet om sådan har ordnats utan grund, utan arbetskraftsmyndigheten bär den förlusten. Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare på grunder som har samband med arbetstagarens person men den uppsagda bestrider uppsägningen och anser att den de facto berodde på produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, kan den uppsagda utöver andra eventuella grunder kräva skadestånd av arbetsgivaren för den förverkade rätten till omställningsskydd.

Om den uppsagda personen meddelar eller det på annat sätt kommer till arbets- och näringsbyråns, NTM-centralens eller utvecklings- och förvaltningscentrets kännedom att orsaken till att ett anställningsförhållande sagts upp har ändrats efter det att beslut om rätt till omställningsskydd har meddelats men innan utbildning inom omställningsskyddet har inletts, dvs. att anställningsförhållandet inte har upphört av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, ska ordnandet av utbildning avbrytas.

Enligt föreslagna 1 mom. 2 punkten måste arbetstagaren ha fyllt 55 år senast den dag han eller hon har blivit uppsagd för att vara berättigad till utbildning inom omställningsskyddet. Som uppsägningsdag betraktas enligt förslaget den dag då uppsägningen har verkställts på det sätt som föreskrivs i enlighet med 9 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

I föreslagna 1 mom. 3 punkten anges den minimilängd på anställningsförhållandet som förutsätts för att utbildning ska ordnas. Förslaget är att utbildning ska ordnas om den uppsagda personen när anställningsförhållandet upphör har varit anställd hos den arbetsgivare som sagt upp personen i minst fem år utan avbrott, eller med avbrott som tillsammans har varat i högst 30 dagar. Kravet på fem års anställning motsvarar den tid i anställning som förutsätts för rätten till tilläggsdagar samt för rätten till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt den gällande arbetsavtalslagen. Uppgiften om anställningens längd utgår från vad den uppsagda personen själv uppger. Arbets- och näringsbyrån ber alltså inte den arbetssökande om någon skriftlig redogörelse.

Detta villkor i fråga om tid som anställd ska uppfyllas senast på uppsägningdagen. Tiden som anställd hos samma arbetsgivare får bestå av flera sammanhängande visstidsanställningar efter varandra, men den senaste anställningen ska gälla tills vidare eller, om det är fråga om en visstidsanställning, innehålla en möjlighet till uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Att tillåta korta avbrott i arbetet på högst 30 dagar totalt är motiverat eftersom det mellan två på varandra följande arbetsavtal kan förekomma avbrott som varar till exempel ett veckoslut eller en eller flera högtidsdagar, fast arbetet i praktiken har pågått utan avbrott. För att underlätta och förenkla tolkningen och tillämpningen av bestämmelsen föreslås det dock en exakt övre gräns för avbrotten.

Under den tid anställningsförhållandet har varat kan arbetstagaren ha övergått från en arbetsgivare till en annan genom överlåtelse av rörelse så som avses i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen, 25 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden eller 5 e § i statstjänstemannalagen. När den anställningstid som avses i den föreslagna bestämmelsen beräknas i situationer av överlåtelse av rörelse beaktas den sammanhängande anställningstiden hos överlåtaren på samma sätt som anställningstiden hos förvärvaren av rörelsen. Begreppet samma arbetsgivare ska bedömas enligt det formella begreppet arbetsgivare. I praktiken är det arbetsgivarens företags- och organisationsnummer, dvs. FO-nummer, som beaktas i begreppet samma arbetsgivare. Inom kommunsektorn är det kommunen som är arbetsgivare även i det fall att arbetstagaren har arbetat inom olika sektorer. Arbeta hos olika bolag inom samma koncern ska däremot inte beaktas då man bedömer om kravet på sammanhängande anställningstid uppfylls, eftersom det i sådana fall inte är fråga om anställning hos samma arbetsgivare.

Föreslagna 1 mom. 4 punkten innehåller ett krav på registrering som arbetssökande som förutsättning för att utbildning inom omställningsskyddet ska ordnas. Kravet är att den uppsagda personen ska registrera sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån inom 60 dagar från uppsägningdagen. En tidsfrist på 60 dagar är motiverad för att arbets- och näringsbyrån så fort som möjligt ska kunna inleda serviceprocessen och upphandlingen av utbildningen, eftersom syftet med utbildningen är att hjälpa den uppsagda personen att snabbt hitta nytt arbete. När den uppsagda personen har registrerat sig som arbetssökande kan en kartläggning av personens kompetens och arbetsförmåga vid behov göras direkt i början av serviceprocessen. En person som inte anmäler sig inom tidsfristen på 60 dagar förlorar sin rätt till utbildning inom omställningsskyddet, såvida inte förseningen beror på ett sådant vägande skäl som avses i 2 mom.

I 2 mom. föreslås ett undantag från kravet på registrering i 1 mom. 4 punkten. En uppsagd person som inte har registrerat sig som arbetssökande inom 60 dagar från uppsägningdagen går inte miste om rätten till utbildning om arbets- och näringsbyrån bedömer att det föreligger vägande skäl till att registreringen inte har gjorts. Som vägande skäl betraktas till exempel situationer där den uppsagda personens hälsotillstånd är så dåligt att han eller hon inte har kunnat registrera sig inom den utsatta tiden. Här avses i praktiken situationer där personen t.ex. ligger

på sjukhus och är fysiskt eller psykiskt oförmögen att registrera sig. Däremot kan oaktsamhet eller glömmande av kravet på registrering inte betraktas som vägande skäl enligt detta moment. Som vägande skäl betraktas även situationer där arbetsgivaren inte har fullgjort sin skyldighet enligt 9 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen att informera den uppsagda personen om att denna har rätt till utbildning inom omställningsskyddet. När arbets- och näringsbyrån bedömer detta skäl litar byrån på det som den arbetssökande själv uppger, såvida inte byrån får andra tillförlitliga upplysningar som visar att arbetsgivaren har fullgjort sin informationsskyldighet.

Arbets- och näringsbyrån ska meddela beslut om rätten till utbildning inom omställningsskyddet när en uppsagd person meddelar vilja att delta i sådan utbildning. Om beslutet är bifallande, dvs. byrån bedömer att villkoren för omställningsskydd uppfylls, ska beslutet också innehålla uppgift om maximivärdet för den utbildning som personen får och datum då utbildningen senast ska inledas. Om en uppsagd person anser att ett beslut om utbildning inom omställningsskyddet är felaktigt kan personen begära omprövning av beslutet enligt 14 kap 1 § 1 mom. Enligt det momentet får omprövning begäras av beslut av arbets- och näringsbyrån, närings-, trafik- och miljöcentralen och utvecklings- och förvaltningscentret. En uppsagd kan till exempel begära omprövning av beräkningen av sin tid som anställd eller av det maximivärde som meddelats för utbildningen.

Föreslagna 3 mom. innehåller ett krav avseende jobbsökningens giltighet. Den uppsagda personen ska hålla jobbsökningen i kraft från det att han eller hon registrerat sig som arbetssökande tills anställningsförhållandet upphör eller, om utbildningen avslutas under uppsägningstiden, tills utbildningen har avslutats. Den uppsagda personen är alltså inte skyldig att vara arbetssökande efter att ha avslutat utbildningen inom omställningsskyddet, om utbildningen har genomförts under uppsägningstiden och slutat innan anställningsförhållandet upphör. När en uppsagd person registrerar sig som arbetssökande ska arbets- och näringsbyrån på eget initiativ anteckna dagen då anställningsförhållandet upphör som sista giltighetsdag för jobbsökningen.

Den som uppfyller villkoren för utbildning inom omställningsskyddet har enligt förslaget en subjektiv rätt till sådan utbildning. Rätten kan dock upphöra på de grunder som anges i 5 §. En person som uppfyller villkoren för omställningsskydd är aldrig skyldig att delta i utbildning inom omställningsskyddet och valet att inte delta i sådan utbildning har inga följder för personen. Offentlig arbetskrafts- och företagservice ska tillhandahållas utifrån kundens behov. Även om en person uppfyller villkoren kan det hända att utbildning inom omställningsskyddet inte är det primära. Det att en person deltar i sådan utbildning utesluter således inte att personen kan få annan offentlig arbetskraftsservice för arbetssökande. Om en arbetssökande deltar i utbildning inom omställningsskyddet och utbildningen inte på eftersträvat sätt hjälper personen att få arbete kan personen också använda arbets- och näringsbyråns övriga utbildningsalternativ och tjänster.

3 §. Villkor som gäller utbildningen. I paragrafen föreslås krav för utbildning inom omställningsskyddet. Enligt 1 mom. ska utbildning inom omställningsskyddet öka yrkesfärdigheterna eller stödja företagsverksamhet och bidra till att den uppsagda personen snabbt får nytt arbete. Primärt ska den utbildning som skaffas motsvara de mål och önskemål som den uppsagda personen har framfört och som är av väsentlig betydelse för personens yrkeskompetens och möjligheter att hitta nytt arbete. Utbildningen ska dock uppfylla de krav som anges ovan. Det regionala arbetsmarknadsläget ska beaktas när utbildning ordnas för att säkra att den utbildning som väljs verkligen bidrar till att den uppsagda personen snabbt får nytt arbete. Arbets- och näringsbyrån ska bedöma om det framförda utbildningsförslaget med hänsyn till karaktär och innehåll är sådant att det ger personen bättre yrkesfärdigheter eller förutsättningar att arbeta som företagare och bidrar till att personen snabbt får nytt arbete. Det är alltid arbets- och näringsbyrån som bedömer om utbildningen ökar yrkesfärdigheterna eller stöder företagsverksamhet.

Detta gäller även i det fall att den uppsagda personen och arbets- och näringsbyrån är av olika uppfattning om saken.

Om den uppsagda personen inte har en klar bild av sitt utbildningsbehov, kan arbets- och näringsbyrån snarast möjligt efter den inledande intervjun erbjuda en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga samt andra arbets- och närings tjänster som stöd till valet av utbildning. Arbets- och näringsbyrån ger den uppsagda personen stöd i valet av utbildning inom omställningsskyddet och tar tillsammans med personen fram en ändamålsenlig kombination av tjänster. Det är arbets- och näringsbyrån som föreslår möjliga utbildningar för den arbetssökande. Handledningen utgår från resultaten av kartläggningen av den uppsagda personens kompetens och arbetsförmåga och från läget på den regionala arbetsmarknaden. Om arbetskraft av en viss typ behövs i regionen, ska arbets- och näringsbyrån presentera lämpliga utbildningsmöjligheter inom branschen i fråga. För att utbildning inom omställningsskyddet ska ge resultat är det viktigt att arbetskraftsmyndigheter, undervisningsmyndigheter och utbildningsanordnare samarbetar när utbildningen planeras och anordnas.

Utbildningen kan vara sådan yrkesinriktad påbyggnadsutbildning eller yrkesinriktad fortbildning som ordnas på andra stadiet eller inom den högre utbildningen och som inte leder till en examen eller examensdel. Utbildningen kan också vara annan kortvarig fortbildning eller utbildning som förbereder t.ex. för en yrkesutbildning eller ett yrkesområde om utbildningen motsvarar personens behov, är lämplig med hänsyn till personens färdigheter och bedöms bidra till att personen får nytt arbete. Det kan till exempel vara fråga om utbildning som utvecklar färdigheter som behövs i dagens arbetsliv, såsom digitala färdigheter eller projektkompetens. Utbildningen kan vara inriktad på företagande eller bestå av handledning för personer med intresse och beredskap att starta ett eget företag. Den kan också vara en utbildning som utvecklar sådan företagsverksamhet som den uppsagda personen redan har. Utbildningen får inte ha ett klart samband med hobbyverksamhet eller annan fritidsverksamhet. Den får till exempel inte bestå av grundläggande undervisning inom ett konstområde eller av en motionskurs.

Utbildningstjänsterna kan skaffas från läroanstalter, högskolor och privata tjänsteproducenter inom området kompetensutveckling. Utbildning inom omställningsskyddet är inte geografiskt bunden t.ex. till den uppsagda personens eller den uppsägande arbetsgivarens hemkommun utan kan genomföras var som helst, utifrån den uppsagda personens önskemål och de möjligheter som står till buds.

I 1 mom. finns dessutom en bestämmelse om att sysselsättningsplanen ska innehålla en överenskommelse om utbildningen. Innan utbildningen inleds ska parterna i sysselsättningsplanen avtala om utbildningen i tillräcklig detalj för att upphandlingen av utbildningen ska kunna genomföras. Utbildning inom omställningsskyddet kan bestå av flera utbildningsperioder och dessa kan tillhandahållas av olika utbildningsorganisationer eller tjänsteleverantörer. Om studierna består av flera olika perioder ska dessa bilda en ändamålsenlig helhet, dvs. de ska stödja varandra och tillsammans uppfylla de mål som ställs upp i lagen. Om utbildningen består av flera utbildningsperioder ska hela studiehelheten avtalas på en gång innan den första perioden påbörjas. Skälen till detta är dels bestämmelserna i upphandlingslagstiftningen, dels att arbets- och näringsbyrån ska kunna bedöma hur studiehelheten utvecklar yrkesfärdigheterna eller företagarfärdigheterna. Det är alltså inte möjligt att avtala t.ex. att en ny studieperiod ska läggas till studiehelheten efter att den första utbildningsperioden har avslutats eller medan den pågår. Det är inte heller ändamålsenligt att inrätta ett utbildningskonto för en utbildningsrätt inom omställningsskyddet om kontot ska stödja olika slags utbildningar som inte hänger ihop med varandra. Valet av utbildning överenskomms i sysselsättningsplanen, som både arbets- och näringsbyrån och den uppsagda ska underteckna. Om den uppsagda personen inte kan ta ställning till de frågor

som gäller utbildning inom omställningsskyddet när serviceprocessen börjar, ska den sysselsättningsplan som tas fram vid den inledande intervjun ses över vid samtalen om jobsökning och de kompletterande samtalen om jobsökning. En uppsagd person kan inte alltid göra ett slutgiltigt val av utbildning genast, utan kan behöva tid att tänka över alternativen. Orsaken kan vara branschbyte, personens livssituation eller ovisshet om huruvida sådan utbildning som den uppsagda önskar kommer att vara tillgänglig. De delar av sysselsättningsplanen som gäller utbildning inom omställningsskyddet kan uppdateras eller ses över senare. Det kan t.ex. hända att en uppsagd person hellre deltar i arbetskraftsutbildning och inte upplever det nödvändigt att dessutom delta i utbildning inom omställningsskyddet. I det fallet kan man anteckna i sysselsättningsplanen att personen endast deltar i arbetskraftsutbildning. Om en arbetssökande av skäl som är oberoende av honom eller henne inte får delta i den arbetskraftsutbildning som han eller hon har valt, eller senare trots allt vill delta i utbildning inom omställningsskyddet och det fortfarande är möjligt att ordna sådan utbildning, ska sysselsättningsplanen uppdateras med överenskommelsen om att utbildning inom omställningsskyddet ordnas.

En uppsagd person kan inte avstå från sin rätt till utbildning inom omställningsskyddet, utan rätten kvarstår så länge som villkoren för anordnande av utbildning uppfylls. Enligt föreslagna 4 § ska arbets- och näringsmyndigheten ordna utbildningen så att den uppsagda personen kan inleda den senast tre månader efter uppsägningstidens slut. Av grundad anledning får utbildningen också ordnas senare, dock så att den uppsagda personen kan inleda utbildningen eller den sista utbildningsperioden senast 12 månader efter det att anställningen upphörde. I praktiken avgörs den bakre tidsgränsen för översynen av sysselsättningsplanen av huruvida arbets- och näringsmyndigheten kan genomföra upphandlingen av utbildningen inom en sådan tid att den uppsagda personen hinner inleda utbildningen inom den tid som anges i 4 §, dvs. inom tre månader eller, om det finns grundad anledning att skjuta upp utbildningen, inom 12 månader från det att anställningsförhållandet upphörde. Om det inte finns tid att genomföra upphandlingen går det inte att ändra på det som överenskommit om utbildning inom omställningsskyddet.

Föreslagna 2 mom. i paragrafen anger den maximala tid som utbildning inom omställningsskyddet får vara. Enligt den föreslagna bestämmelsen får utbildningen vara i högst sex månader. Den utbildning som föreslås kan bestå av en eller flera utbildningar eller handledningar upplagda i en eller flera perioder, vilka sammanlagt pågår i högst sex månader eller kan avläggas inom sex månader. Det är t.ex. möjligt med en utbildning som består av två fyra månader långa utbildningar eller perioder, om dessa åtminstone delvis kan avläggas parallellt så att utbildningen inom omställningsskyddet pågår i sex månader. Utbildningen kan också bestå av flera utbildningar eller perioder som sammanlagt varar högst sex månader, förutsatt att den uppsagda personen kan inleda den sista delen av studiehelheten antingen inom tre månader eller, om det finns grundad anledning att skjuta upp utbildningen, inom 12 månader från det att anställningsförhållandet upphörde. Utbildningen för en person som sagts upp vid årsskiftet kan alltså t.ex. bestå av en tremånaderskurs som börjar i januari, en tvåveckorskurs som börjar i maj och en tvåmånaderskurs som börjar i juli, om det finns grundad anledning att skjuta upp utbildningen. Arbets- och näringsbyrån ska tydligt informera den uppsagda om att den föreskrivna maximitiden inte får överskridas när det gäller utbildning inom omställningsskyddet, oberoende av om den består av en eller flera studiehelheter.

Föreslagna 3 mom. innehåller bestämmelser om värdet av utbildning inom omställningsskyddet. Värdet av utbildningen får motsvara högst två månaders lön för den uppsagda personen. Värdet får underskrida ett belopp motsvarande två månaders lön om utbildningen motsvarar den uppsagda personens preferenser och behov. Värdet av den utbildning som skaffas ska inkludera alla läromedel och avgifter så att utbildningen är avgiftsfri för den uppsagda personen på samma sätt som arbetskraftsutbildning är avgiftsfri på basis av 105 § 3 mom. i lagen om yrkesutbildning (531/2017). Beloppet av två månaders lön ska bestämmas på samma beräkningsgrunder som de

som används för beräkning av omställningspenningen, som det föreslås bestämmelser om i 9 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. I lönebeloppet beaktas lön som omfattas av en försäkring och annat vederlag som ska betraktas som förvärvsinkomst vilka den uppsägande arbetsgivaren har betalat som ersättning för arbete under de 12 kalendermånader som föregår uppsägningdagen. Det lönebelopp som priset på utbildningen ska motsvara beräknas så att lönebeloppet för 12 kalendermånader divideras med sex. Resultatet är en genomsnittlig lön för två månader. Med lön som omfattas av försäkring avses sådana inkomster som det finns bestämmelser om i 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.

För det lönebelopp som avses i momentet beaktas endast löner betalda av den uppsägande arbetsgivaren. Andra löneinkomster som personen eventuellt har och som har betalats av en annan arbetsgivare beaktas inte i den lön som används för att bestämma värdet av utbildning inom omställningsskyddet. I lönebeloppet beaktas endast inkomster som omfattas av arbetslöshetsförsäkringspremie. I praktiken blir priset på utbildningen omställningspenningen multiplicerad med två. Priset för utbildningen är inklusive mervärdesskatt.

Den genomsnittliga lönen för två månader beräknas på basis av lön betald under hela kalendermånader. Om uppsägningen t.ex. sker i juni är den lön som betalats under maj månad den sista som ska beaktas då man beräknar lönen enligt vilken priset för utbildningen bestäms. Beräkningen ska utgå från betalda löner. Tiden när lönen har tjänats in saknar betydelse. Lönen bestäms baserat på de inkomster som betalats under de 12 kalendermånader som föregår uppsägningen, även om denna tidsperiod innefattar frånvaro utan lön.

Om den lön som ska användas som beräkningsgrund för utbildningens maximipris bestäms på ovan föreslaget sätt blir det dessutom möjligt att utnyttja det nationella inkomstdatasystemet i stor skala när lagen verkställs. Lönebeloppet kan då beräknas med hjälp av de obligatoriska uppgifter som avses i 6 § i lagen om inkomstdatasystemet och som alla arbetsgivare ska lämna. Enligt föreslagna 12 kap. 8 a § 2 mom. ska utvecklings- och förvaltningscentret utgående från uppgifterna i inkomstregistret bestämma maximivärdet för den utbildning som den arbetssökande ska få baserat på omställningsskyddet. Utvecklings- och förvaltningscentret bestämmer värdet på begäran av arbets- och näringsbyrån. För att det ska vara möjligt att skaffa utbildningen inom utsatt tid bör arbets- och näringsbyrån upplysas omgående om utbildningens maximivärde. Om det är NTM-centralen som skaffar utbildningen ska arbets- och näringsbyrån snarast möjligt informera centralen om vad utbildningen enligt sysselsättningsplanen ska innehålla. Arbets- och näringsbyrån och NTM-centralen ska i nära samarbete med varandra utreda vilka utbildningsmöjligheter som står till buds för den uppsagda.

Inkomstlagen att beakta i den lön som används som beräkningsgrund för utbildningens maximipris avviker delvis från det beräkningssystem för lön som ligger till grund för inkomstrelaterad dagpenning. Som sådan lön räknas alla stabiliserade arbetsinkomster som har tjänats in under veckor som räknas in i arbetsvillkoret. Som stabiliserad inkomst räknas t.ex. inte semesterpenning, semesterersättning eller resultatpremier som har tjänats in under en annan period än den period för vilken dagpenningen beräknas. Sådana inkomster beaktas däremot i den lön som används som beräkningsgrund för maximipriset för utbildningen.

När utbildning inom omställningsskyddet väljs och skaffas ska det eftersträvas att utbildningens pris ungefär motsvarar två månaders lön för den uppsagda personen, beräknad på det sätt som anges ovan. Värdet behöver inte vara exakt det samma som två månaders lön, eftersom det i praktiken skulle vara mycket svårt att skaffa utbildning till ett exakt och på förhand bestämt belopp. Utbildningen får inte i någon situation överstiga värdet av två månaders lön. Däremot får den utbildning som bäst bidrar till att den uppsagda personen ska få arbete eller som personen av andra orsaker själv har valt vara förmånligare än det belopp som motsvarar två månaders lön.

Med hänsyn till syftet med utbildningen är det motiverat att tillåta en utbildning vars kostnad är lägre än den avsedda. Ett belopp motsvarande två månaders lön är den absoluta övre gränsen för priset på utbildningen. Om priset på den planerade utbildningen överstiger två månaders lön kan den inte skaffas på grundval av omställningsskyddet. Arrangemang där den uppsägande arbetsgivaren eller den uppsagda personen själv betalar den överstigande delen av priset är inte möjliga när det är fråga om utbildning inom omställningsskyddet.

4 §. Ordnande av utbildningen. Föreslagna 1 mom. innehåller bestämmelser om när utbildning inom omställningsskyddet ska genomföras. Arbets- och näringsmyndigheten ska ordna utbildningen så att den uppsagda personen kan inleda den inom tre månader från det att uppsägningstiden har löpt ut. Tidsfristen på tre månader föreslås för att säkerställa att utbildningen genomförs så snart som möjligt, antingen under uppsägningstiden eller kort efter att anställningen har upphört, eftersom syftet med utbildningen är att den uppsagda snabbt ska få nytt arbete. Utbildningen kan genomföras under uppsägningstiden om den uppsagda personen inte har någon arbetsplikt under denna tid eller är villig att utbilda sig vid sidan av arbetet.

Av grundad anledning kan utbildningen genomföras senare, antingen i sin helhet eller delvis. Utbildningen ska dock inledas inom 12 månader från den dag då anställningsförhållandet som gav upphov till rätten till utbildning upphör. Tack vare denna flexibilitet kan arbets- och näringsmyndigheten skjuta upp upphandlingen om myndigheten redan i planerings- eller upphandlingsskedet känner till ett skäl som hänför sig till den uppsagda eller någon annan omständighet och som innebär att utbildningen inte kan påbörjas inom tre månader från det att anställningsförhållandet upphörde.

Bestämmelser om när det föreligger grundad anledning att skjuta upp inledandet av utbildningen föreslås i 2 mom. Villkoren för denna flexibilitet i ordnandet av utbildningen beaktar dels de varierande situationer som uppsagda personer kan befinna sig i, dels tjänsteproducenternas möjligheter att tillhandahålla utbildning. Enligt föreslagna 1 punkten föreligger grundad anledning att ordna utbildningen efter tidsfristen på tre månader om den anordnande myndigheten av skäl som beror på upphandlingsförfarandet inte har kunnat ordna utbildningen inom utsatt tid.

I 2 punkten föreslås som grundad anledning att skjuta upp inledandet av utbildningen att utbildning som den uppsagda personen anser lämplig eller som den uppsagda personen har valt inte finns att tillgå inom utsatt tid. Den uppsagda personen bedömer själv om utbildningen är lämplig eller inte. Arbets- och näringsbyrån bedömer endast huruvida utbildningen öka yrkesfärdigheterna eller stöder företagsverksamhet och bidrar till att den uppsagda personen snabbt får nytt arbete. Flexibiliteten i fråga om tremånaderskravet är motiverad med tanke på att utbudet av utbildningstjänster varierar beroende på geografiskt område, utbildningsområde och utbildningsstadium samt över tid. Inom sällsynta utbildningsområden kan en lämplig utbildning vara tillgänglig t.ex. bara en gång om året. Distansutbildning medför inga geografiska begränsningar, men alla uppsagda kan inte nödvändigtvis tillgodogöra sig distansundervisning och kan inte heller förpliktas till det.

Enligt den bestämmelse som föreslås i 3 punkten kan en uppsagd person ta emot arbete för viss tid utan att förlora sin rätt till utbildning inom omställningsskyddet. Rätten till utbildning inom omställningsskyddet går inte förlorad även om det nya anställningsförhållandet för viss tid är hos den arbetsgivare som avses i 2 § 1 mom. 1 punkten. Rätten till omställningsskydd kvarstår efter tidsfristen på tre månader också i det fallet att den uppsagda ingår ett tills vidare gällande arbetsavtal med en ny arbetsgivare men arbetsavtalet upphör inom prövotiden.

Enligt 4 punkten kan anordnandet av utbildning skjutas upp om arbets- och näringsmyndigheten har blivit upplyst om att den uppsagda personen på grund av sitt hälsotillstånd eller sin arbets-

och funktionsförmåga inte kan inleda utbildningen inom utsatt tid. Enligt 5 punkten har den uppsagda dessutom grundad anledning att inte påbörja utbildningen eller att avbryta den om det finns något annat skäl till detta som gäller ett behov att samordna utbildningen med kompetensutveckling som personen deltar i eller med ett vårdansvar som personen har. Syftet med bestämmelsen är att trygga rätten till utbildning inom omställningsskyddet också i situationer där den uppsagda får utbildning baserat på denna rätt och även får andra sysselsättningsfrämjande tjänster eller till exempel bedriver studier som infaller samtidigt med utbildningen. Syftet med bestämmelsen är dessutom att trygga denna rätt i situationer där den uppsagda före eller under utbildningen blir ansvarig att vårda till exempel sitt sjuka barn eller sin förälder och därför inte kan inleda eller fortsätta utbildningen. Möjliga vårdansvar som hindrar från att inleda utbildning eller kräver att den avbryts är närståendevård och vårdansvar baserade på bestämmelserna om familjeledighet i arbetsavtalslagen. Med närståendevård avses i detta sammanhang den faktiska skyldigheten för den uppsagda att vårda en anhörig som har nått en hög ålder, är sjuk eller har en funktionsnedsättning i en situation som inte kunde förutses i det skede då utbildningen inom omställningsskyddet skaffades och överenskommelsen om inledande av utbildning ingicks. Det föreslås inget krav på att den uppsagda personen ska ha ingått avtal om närståendevård enligt lagen om stöd för närståendevård, utan den närståendevård som avses i paragrafen kan också vara informell. Ett ansvar baserat på familjeledighet kan vara t.ex. faderskapsledighet.

5 §. När rätten till utbildning upphör. I paragrafen föreslås bestämmelser om situationer i vilka rätten till utbildning inom omställningsskyddet upphör för en sådan uppsagd person som uppfyller villkoren i detta kapitel. I föreslagna 1 mom. anges situationer där det inte föreligger någon skyldighet för arbets- och näringsmyndigheten att ordna utbildning inom omställningsskyddet eller där myndigheten kan avbryta anskaffandet av utbildningen. I en situation där utbildning anskaffas för en grupp arbetssökande innebär ett avbrytande att myndigheten avbryter anskaffandet av utbildning men endast för personen i fråga, inte för hela gruppen. Enligt föreslagna 1 punkten i momentet ska utbildning inte ordnas eller anskaffandet av utbildning avbrytas, om den uppsagda personen på eget initiativ avslutar jobbsökningen under uppsägningstiden innan utbildningen börjar. Även så kan arbets- och näringsmyndigheten företa ordnandet av utbildning eller fortsätta anskaffningsprocessen, om den uppsagda registrerar sig som arbetssökande på nytt under uppsägningstiden. En annan situation i vilken arbets- och näringsmyndigheten inte ska skaffa utbildning eller ska avbryta anskaffandet av utbildning är om arbetsgivaren tar tillbaka uppsägningen av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och arbetstagaren fortsätter att arbeta hos samma arbetsgivare. I sådana situationer upphör arbetstagarens rätt till utbildning inom omställningsskyddet därför att anställningsförhållandet inte har upphört, vilket betyder att arbetstagaren inte uppfyller de villkor för ordnande av utbildning som anges i detta kapitel.

Enligt föreslagna 2 punkten avbryts ordnandet eller anskaffandet av utbildning inom omställningsskyddet också i situationer där den uppsagda personens eget agerande leder till att arbetsgivaren under uppsägningstiden avslutar anställningsförhållandet på grunder som har samband med arbetstagarens person. I sådana situationer har arbetstagarens anställningsförhållande de facto inte upphört av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och därmed uppfylls inte heller villkoren för utbildning inom omställningsskyddet. Situationer som kan komma i fråga är t.ex. om arbetsgivaren under uppsägningstiden har hävt arbetsavtalet med 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen som grund, därför att arbetstagaren på ett väsentligt sätt har brutit mot eller försummat sina skyldigheter, eller om arbetsavtalet anses hävt på basis av 8 § 3 § i den lagen därför att arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet i minst sju dagar utan att under denna tid ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro till arbetsgivaren. Personens rätt till utbildning inom omställningsskyddet upphör också om arbetstagaren och arbetsgivaren under uppsägningstiden kommer överens om att avsluta anställningsförhållandet (ett s.k. fallskärmsavtal). I sådana situationer har anställningsförhållandet de facto inte upphört av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och därmed uppfylls inte heller villkoren för skyldigheten att ordna utbildning inom

omställningsskyddet. Om arbetstagaren har ingått avtal om avslutande av anställningsförhållande ska han eller hon upplysa arbets- och näringsbyrån om avtalet.

Föreslagna 2 mom. innehåller bestämmelser om när rätten till utbildning inom omställningsskyddet upphör i situationer där arbets- och näringsmyndigheten redan har skaffat utbildningen men den uppsagda personen låter bli att inleda utbildningen eller avbryter den. Det blir inga påföljder för den uppsagda om han eller hon låter bli att inleda utbildningen eller avbryter den, men efter det ordnas ingen ny utbildning. Rätten till utbildning upphör inte om den uppsagda personen har grundad anledning att inte inleda utbildningen eller att avbryta den, men utbildningen ska inledas eller fortsätta inom 12 månader från det att anställningsförhållandet upphörde. Om utbildningen skjuts upp får det inte medföra merkostnader för arbets- och näringsbyrån eller NTM-centralen. Med merkostnader avses priset på utbildningen. Kostnaderna av det administrativa extra arbete som uppstår för arbets- och näringsmyndigheten betraktas inte som merkostnader.

Föreslagna 3 mom. innehåller bestämmelser om situationer där den uppsagda personen har grundad anledning att låta bli att inleda eller att avbryta en utbildning inom omställningsskyddet, utan att personen förlorar sin rätt till utbildningen. Som grundade anledningar föreslås skäl som hänför sig antingen till den uppsagda personen eller till tjänsteproducenten. Enligt föreslagna 1 mom. är en grundad anledning nytt arbete, om utbildningen inte kan ordnas vid sidan av arbetet. Syftet med bestämmelsen är att uppmuntra uppsagda att ta emot arbete, om sådant finns. Den uppsagda förlorar rätten till utbildning först i det fallet att han eller hon inte kan inleda eller fortsätta utbildningen inom 12 månader från den dag då anställningsförhållandet som rätten till utbildning baserar sig på upphör. Enligt föreslagna 2 punkten är det även motiverat att inte inleda utbildningen eller att avbryta den om utbildningen inte lämpar sig för personen på grund av hans eller hennes hälsotillstånd eller på grund av att hans eller hennes arbets- och funktionsförmåga är nedsatt. Den uppsagda personen ska förse arbets- och näringsbyrån med tillförlitliga uppgifter om sitt hälsotillstånd, till exempel ett läkarintyg. Baserat på de lämnade uppgifterna ska arbets- och näringsmyndigheten bedöma om det har funnits en grundad anledning att inte inleda eller att avbryta utbildningen.

Föreslagna 3 och 4 punkten innehåller bestämmelser om orsaker som hänför sig till serviceproducenten och som ger skäl att anse att den uppsagda personen har grundad anledning att låta bli att inleda eller att avbryta utbildningen. Som grundade anledningar räknas att serviceproducenten väsentligen försummar sitt ansvar för arbetarskyddet för deltagaren, eller väsentligen försummar att iakttäta den lagstiftning som gäller anordnandet av utbildningen eller villkoren i det avtal som ingåtts om utbildningen. I praktiken avser dessa bestämmelser situationer där den uppsagda har inlett utbildningen och det under utbildningens gång framgår att tjänsteproducenten handlar lagstridigt, varvid den uppsagda avbryter utbildningen.

Enligt 5 punkten har den uppsagda dessutom grundad anledning att inte inleda utbildningen eller att avbryta den om det finns något annat skäl som kan jämföras med de skäl som anges i 1—4 punkten. Syftet med bestämmelsen är att trygga rätten till utbildning inom omställningsskyddet i sådana oförutsägbara situationer där till exempel den uppsagda personens livssituation eller tjänsteproducentens verksamhet ändras på ett väsentligt sätt som leder till att den uppsagda inte kan inleda utbildningen eller avbryter den. Arbets- och näringsmyndigheten bedömer om det är fråga om ett sådant annat skäl som kan jämföras med de grundade anledningar som anges i momentet.

Enligt föreslagna 4 mom. är Arbetskraftsmyndigheten inte skyldig att ordna utbildning inom omställningsskyddet i situationer där det inte finns någon sådan utbildning att tillgå som den uppsagda personen vill delta i och som är lämplig för honom eller henne, och personen inte vill

delta i någon annan utbildning som Arbetskraftsmyndigheten föreslår och som kan inledas senast 12 månader efter det att anställningsförhållandet upphörde. Om den utbildning som den uppsagda har valt inte alls finns att tillgå eller om den inte kan anskaffas inom föreskriven tid, eller om den uppsagda inte uppfyller villkoren för antagning till utbildningen, förfaller arbets- och näringsmyndighetens skyldighet att ordna utbildning. Arbets- och näringsbyrån ska föreslå andra utbildningar för den uppsagda, men om denna vägrar delta i de föreslagna utbildningarna upphör den uppsagdas rätt till utbildning inom omställningsskyddet. Eftersom det är frivilligt för uppsagda att delta i utbildning inom omställningsskyddet kan de inte förpliktas att godkänna sådan utbildning som arbets- och näringsmyndigheten föreslår. I en situation där det i praktiken är omöjligt att ordna utbildning av ovan nämnda orsaker måste arbets- och näringsmyndigheten kunna befrias från skyldigheten att ordna utbildning.

Enligt lagförslaget ska utbildning inom omställningsskyddet i första hand visserligen ordnas utifrån den uppsagda personens önskemål, men de begränsningar som följer av upphandlingslagstiftningen kan inte leda till sanktioner för arbets- och näringsmyndigheten. Konkurrensut-sättningen av en offentlig upphandling kan till exempel ha den följden att utbildaren blir en annan än den uppsagda personen har önskat. Om den uppsagda då inte godkänner den tjänste-producent som valts och inte heller någon annan motsvarande utbildning, är arbets- och närings-förvaltningen inte skyldig att ordna utbildning inom omställningsskyddet.

I föreslagna 5 mom. finns bestämmelser om att rätten till utbildning kan upphöra till följd av den uppsagda personens eget förfarande. Rätten till utbildning föreslås upphöra om utbildningen avbryts eller blir avbruten till följd av den uppsagda personens eget förfarande. De förfaranden som avses här och som ger serviceproducenten skäl att avbryta utbildningen är till exempel väsentligt brott mot villkoren eller reglerna för utbildningen, försummelse av de uppgifter som hör till utbildningen, ogrundad frånvaro eller osakligt eller hotfullt beteende från den uppsagda personens sida. Enligt förslaget är arbets- och näringsmyndigheten inte skyldig att ordna ny utbildning inom omställningsskyddet för den som genom sitt eget förfarande har orsakat att utbildningen har blivit avbruten eller avbrutits. I så fall meddelar arbets- och näringsbyrån med stöd av 5 mom. beslut om att rätten till utbildning inom omställningsskyddet upphör. Om den uppsagda personen anser att beslutet är felaktigt får personen enligt 14 kap. 1 § 1 mom. begära omprövning av beslutet. I beslut som arbets- och näringsförvaltningen meddelat med anledning av begäran om omprövning får ändring sökas hos besvärsnämnden för social trygghet och vidare hos försäkringsdomstolen. Bestämmelser om detta föreslås i 14 kap. 2 a §.

12 kap. Genomförande av offentlig Arbetskrafts- och företagservice och tillhörande samarbete

8 a §. *Uppgifter som gäller ordnande av utbildning inom omställningsskyddet.* Den föreslagna paragrafen är ny. I den föreslås bestämmelser om vem som har ansvaret att ordna utbildning inom omställningsskyddet samt bestämmelser om vem som ska ansvara för skötseln av de penningtransaktioner som har samband med utbildningen.

Enligt den bestämmelse som föreslås i 1 mom. ska arbets- och näringsbyrån eller NTM-centralen åt en sådan uppsagd person som uppfyller villkoren i 5 a kap. 2 § anskaffa utbildning inom omställningsskyddet, vilken ska bestå av i sysselsättningsplanen överenskommen utbildning som ökar yrkesfärdigheterna eller stöder företagsverksamhet. Upphandlingsprocessen i syfte att anskaffa utbildning ska inledas omedelbart efter det att arbets- och näringsbyrån och den uppsagda personen har undertecknat sysselsättningsplanen. Arbets- och näringsbyrån och NTM-centralen ska avtala med varandra om hur upphandlingen ska genomföras i praktiken. På

upphandlingen tillämpas lagen om offentlig upphandling och koncession (1397/2016). Utbildning inom omställningsskyddet kan också upphandlas hos utländska aktörer eller aktörer som inte är registrerade i Finland. Upphandlingen ska genomföras så snabbt som möjligt så att den uppsagda kan inleda utbildningen antingen under uppsägningstiden, om möjligt, eller inom tre månader från det att anställningsförhållandet upphörde. Om en i 4 § avsedd grundad anledning att skjuta upp ordnandet av utbildning föreligger kan upphandlingen göras så att den uppsagda kan inleda utbildningen inom 12 månader från det att anställningsförhållandet upphörde.

Sysselsättningsfonden föreslås stå för utbildning inom omställningsskyddet. När utbildning skaffas ska kostnaderna för utbildningen betalas med anslag inom arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde, men i sista hand är det Sysselsättningsfonden som står för kostnaderna.

Enligt 2 mom. ska utvecklings- och förvaltningscentret på begäran av arbets- och näringsbyrån och utifrån uppgifterna i inkomstregistret bestämma maximivärdet för utbildning inom omställningsskyddet för en uppsagd person som är berättigad till och meddelat vilja att delta i sådan utbildning. Löneuppgifter för sådana personer som är berättigade till utbildning inom omställningsskyddet men som inte vill delta i sådan utbildning kontrolleras alltså inte i inkomstregistret. Utvecklings- och förvaltningscentret bestämmer utbildningens maximivärde enligt en egen kalkyl baserad på de uppgifter som centret fått från inkomstregistret. Centret använder alltså inte t.ex. beräkningar gjorda av den som betalar ut omställningspenning. Utvecklings- och förvaltningscentret fakturerar kostnaderna för utbildningar inom omställningsskyddet kvartalsvis hos Sysselsättningsfonden i efterskott.

14 kap. Ändringsökande

2 a §. *Beslut och sökande av ändring i ärenden som gäller utbildning inom omställningsskyddet.* Den föreslagna paragrafen är ny. I den föreslås bestämmelser om sökande av ändring i ärenden som gäller utbildning inom omställningsskyddet.

Huvudregeln är att beslut som arbets- och näringsförvaltningen meddelar med anledning av begäran om omprövning får överklagas i förvaltningsdomstol, och förvaltningsdomstolens beslut får överklagas hos högsta förvaltningsdomstolen om denna beviljar besvärstillstånd. I ärenden som gäller utbildning inom omställningsskyddet föreslås det att besvärinstanserna ska vara andra än dessa. I ett beslut om sådan utbildning som har fattats med anledning av en begäran om omprövning får ändring enligt förslaget sökas hos besvärsnämnden för social trygghet. I ett beslut av besvärsnämnden för social trygghet får ändring sökas hos försäkringsdomstolen. Försäkringsdomstolens beslut får inte överklagas genom besvär. Avvikande besvärinstanser föreslås därför att det ändamålsenliga är att samma besvärinstanser, dvs. besvärsnämnden för social trygghet och försäkringsdomstolen, behandlar alla besvärärenden som gäller omställningspenning, omställningsskyddspremie och utbildning inom omställningsskyddet.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum och en övergångsperiod.

7.3 Lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen

5 §. *Överföring av en kundrelation.* Paragrafen motsvarar i övrigt nuvarande 5 §, men det föreslås att paragrafen ska få ett nytt 3 och 4 mom., så att 3—6 mom. blir 5—8 mom. Enligt föreslagna nya 3 mom. ska en person inte överföras till att bli kund hos en kommun inom ett försöksområde om personen uppfyller de villkor som anges i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice. Villkoren som anges i de punkterna är att personen har fyllt 55 år, att personen har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst fem år

utan avbrott och att personen har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Åldersvillkoret och villkoret om tid som personen ska ha varit anställd hos arbetsgivaren ska uppfyllas senast på uppsägningdagen.

Enligt 4 mom. ska dessutom en person överföras till att åter bli kund hos arbets- och näringsbyrån om personen har överförts till att bli kund hos en kommun inom ett försöksområde och först därefter har uppfyllt villkoren i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice. Detta kan bli fallet t.ex. för en arbetssökande som redan är kund hos försökskommunen, arbetar på deltid och blir uppsagd från detta arbete på ett sätt som medför rätt till omställningsskydd, eller när han eller hon med stöd av 6 § 2 mom. i lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen annars borde fortsätta som kund hos kommunen inom försöksområdet.

En arbetssökande som förblivit eller övergått till att bli kund hos arbets- och näringsbyrån och som uppfyller ovan nämnda villkor överförs aldrig till att bli kund hos en försökskommun, utan kundrelationen kvarstår hos arbets- och näringsbyrån oberoende av om den arbetssökande redan har deltagit i utbildning inom omställningsskyddet eller inte längre har rätt till sådan utbildning.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum och en övergångsperiod.

7.4 Arbetsavtalslagen

7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

12 a §. *Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år.* Den föreslagna paragrafen är ny och dess syfte är att offentlig arbetskraftsservice med tillhörande omställningsskydd ska kunna inledas så tidigt som möjligt i de fall där den som sägs upp är av högre ålder.

Bestämmelsen gäller situationer där en arbetsgivare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker säger upp en arbetstagare som vid tidpunkten då uppsägningen delges har fyllt 55 år och anställningsförhållandet har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som tillsammans har varat i högst 30 dagar. I 9 kap. 4 § finns en särskild bestämmelse om tidpunkten då en uppsägning anses delgiven. Tidskravet på fem år kan alltså till exempel anses uppfyllt i en situation där ett tills vidare gällande arbetsavtal som upphört på grund av uppsägning och som varit i kraft mindre än fem år har föregåtts av ett arbetsavtal för viss tid och avtalens sammanräknade längd överskrider fem år.

De grundläggande principerna i fråga om sysselsättningsledighet är de som anges i 12 §. Den föreslagna nya paragrafen förlänger sysselsättningsledigheten och utvidgar dess tillämpningsområde för arbetstagare som uppfyller kraven avseende ålder och tid i anställningsförhållande. I fråga om sysselsättningsledighet i övrigt tillämpas det som bestäms 12 § (till exempel vad sysselsättningsledighet får användas för, anmälan om uttagande av sysselsättningsledighet, undantag från rätten till sysselsättningsledighet på grund av betydande olägenhet).

I den situation som avses i den föreslagna paragrafen är sysselsättningsledighetens längd sammanlagt högst fem arbetsdagar om uppsägningstiden är högst en månad. Denna längd motsvarar det som föreskrivs i 12 §. Om arbetsavtalsförhållandet har varat längre än fem år är uppsägningstiden dock nästan alltid längre. Eftersom bestämmelsen om uppsägningstid är dispositiv måste också en sådan möjlighet beaktas. Om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader lång blir även sysselsättningsledigheten längre, 15 arbetsdagar i stället för 10. Om

uppsägningstiden är längre än fyra månader blir sysselsättningsledigheten 25 arbetsdagar i stället för 20. Uppsägningstiden bestäms i enlighet med 6 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

I föreslagna 2 mom. utvidgas det tillåtna användningsområdet för sysselsättningsledighet i förhållande till det användningsområde som föreskrivs i 12 § 1 mom. I de situationer som avses i paragrafen får sysselsättningsledighet också användas för utbildning inom omställningsskyddet enligt 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice och för att göra en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga.

9 kap. Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 b §. *Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbetskraftsservice.* I den gällande paragrafen föreskrivs en skyldighet för arbetsgivare som säger upp minst 10 arbetstagare att informera dessa om att de har rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

Enligt förslaget fogas en ny informationsskyldighet till paragrafen. Enligt den föreslagna bestämmelsen är arbetsgivaren skyldig att informera en arbetstagare som vid delgivning av uppsägningen har fyllt 55 år och vars arbetsavtalsförhållande har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som tillsammans har varat i högst 30 dagar om att denne har rätt till utbildning inom omställningsskyddet enligt 5 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice och till omställningspenning enligt 9 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Den föreslagna informationsskyldigheten gäller arbetstagare som har rätt till längre sysselsättningsledighet enligt föreslagna 7 kap. 12 a §. Tillämpningsområdet för bestämmelsen anges i motiveringen till denna förenämnda bestämmelse.

Arbetsgivarens skyldighet att informera om rätten till utbildning inom omställningsskyddet föreslås gälla också i situationer där en enskild arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Eftersom den informationsskyldighet som gäller sysselsättningsplanen endast gäller situationer där en arbetsgivare säger upp en större grupp anställda, föreslås det att gällande 1 mom. ska bli 2 mom. och att den informationsskyldighet som gäller utbildning inom omställningsskyddet och omställningspenning ska föreskrivas i 1 mom.

Det föreslås att paragrafens rubrik preciseras så att den motsvarar det nya innehållet.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum och en övergångsperiod.

7.5 Lagen om sjöarbetsavtal

8 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

10 a §. *Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år.* Den föreslagna paragrafen är ny. Bestämmelserna i paragrafen motsvarar bestämmelserna i föreslagna 7 kap. 12 a § i arbetsavtalslagen, som behandlas ovan.

10 kap. Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

5 §. Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbetskraftsservice. Bestämmelserna i paragrafen motsvarar bestämmelserna i föreslagna 9 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen, som behandlas ovan. Det föreslås att paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar det ändrade innehållet.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum och en övergångsperiod.

7.6 Arbetstidslagen

15 §. Förkortad arbetstid. Paragrafen innehåller bestämmelser om förkortad arbetstid. Förutom de arbetstagare, tjänstemän och tjänsteinnehavare som hör till lagens tillämpningsområde omfattar lagen även sådana personer i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande som lagen enligt 2 § inte ska tillämpas på.

Förkortad arbetstid förutsätter ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enligt förslaget innehåller 1 mom. alljämt bestämmelser om situationer där arbetstagaren av sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta på deltid. I dessa situationer ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagaren att arbeta på deltid. Det föreslås ingen ändring i detta.

Föreslagna 3 mom. innehåller bestämmelser om en rätt att övergå till kortare arbetstid som är starkare än den rätt som föreskrivs i 1 mom. Det föreslås att arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren i första hand ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan förkorta sin ordinarie arbetstid i syfte att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension. Denna del av momentet motsvarar i sak gällande lag. Det föreslås dessutom att även situationer där arbetstagaren har för avsikt att bli partiell sjukledig så som avses i 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen ska omfattas av skyldigheten att ordna arbetet så att deltidsarbete blir möjligt. Systemet baserat på partiell sjukdagpenning och frånvaro på deltid från arbetet är avsett som ett stöd för (delvis) arbetsförmögna arbetstagare så att de ska kunna stanna kvar i arbetslivet och återgå till heltidsarbete. Det kan vara fråga om att arbetstagaren efter en sjukfrånvaro på heltid i en början återvänder till arbetet på deltid. Under deltidperioden utreder man sedan hur arbetstagaren klarar sig i arbetet och vilka förutsättningar han eller hon har att återgå till den arbetstid som gällde före sjukledigheten. Bestämmelser om förutsättningarna för rätten till partiell sjukdagpenning finns i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

I momentet föreslås det vidare att arbetsgivaren i första hand ska ordna arbetet på ett sätt som möjliggör deltidsarbete när en arbetstagare som fyllt 55 år och som varit anställd hos arbetsgivaren i minst tre år vill förkorta sin ordinarie arbetstid. För att bestämmelsen ska bli tillämplig krävs bara att arbetstagaren är minst 55 år gammal och att han eller hon har varit anställd i tre år hos arbetsgivaren i fråga. Det ställs inga krav på att begäran om deltidsarbete ska vara motiverad av sociala skäl, hälsoskäl eller andra skäl. Syftet med den föreslagna bestämmelsen är trots allt att bidra till bättre arbetsmotivation och arbetshälsa för äldre arbetstagare. Det övergripande målet är att man ska orka arbeta längre.

Arbetstiden ska förkortas baserat på en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som beaktar å ena sidan arbetstagarens behov och å andra sidan arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet och hur denna inverkar på möjligheterna att ordna deltidsarbete. Det är således inte fråga om att arbetstagaren har en subjektiv rätt till förkortad arbetstid. Om arbetsgivaren nekar till att ordna deltidsarbete ska arbetsgivaren emellertid motivera för arbetstagaren varför kortare arbetstid inte kan ordnas. En bestämmelse om detta föreslås i 4 mom.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum och en övergångsperiod.

7.7 Sjöarbetstidslagen

5 a §. Förkortad arbetstid. Enligt paragrafens föreslagna ändrade lydelse ska arbetsgivaren ordna arbetet på ett sätt som möjliggör deltidsarbete också i det fallet att en arbetstagare som fyllt 55 år och som varit anställd hos arbetsgivaren i minst tre år vill förkorta sin ordinarie arbetstid. Innehållet i bestämmelsen motsvarar det som anges ovan i fråga om föreslagna 15 § i arbetstidslagen.

Arbetstiden ska fortsättningsvis förkortas enligt vad arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om, med beaktande av å ena sidan arbetstagarens behov och å andra sidan arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet och hur denna inverkar på möjligheterna att ordna deltidsarbete. Det är således inte fråga om att arbetstagaren har en subjektiv rätt till förkortad arbetstid.

7.8 Lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart

6 a §. Förkortad arbetstid. Enligt paragrafens föreslagna ändrade lydelse ska arbetsgivaren ordna arbetet på ett sätt som möjliggör deltidsarbete också i det fallet att en arbetstagare som fyllt 55 år och som varit anställd hos arbetsgivaren i minst tre år vill förkorta sin ordinarie arbetstid. Innehållet i bestämmelsen motsvarar det som anges ovan i fråga om föreslagna 15 § i arbetstidslagen.

Arbetstiden ska fortsättningsvis förkortas enligt vad arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om, med beaktande av å ena sidan arbetstagarens behov och å andra sidan arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet och hur denna inverkar på möjligheterna att ordna deltidsarbete. Det är således inte fråga om att arbetstagaren har en subjektiv rätt till förkortad arbetstid.

7.9 Lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden

37 a §. Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande. I den gällande paragrafen föreslås nya bestämmelser som gäller sysselsättningsledighet och arbetsgivarens skyldighet att lämna meddelande. Med de föreslagna tilläggen motsvarar paragrafens innehåll föreslagna 7 kap. 12 a § i arbetsavtalslagen, vars innehåll behandlas ovan, och föreslagna 9 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen, vars innehåll också behandlas ovan.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum och en övergångsperiod.

7.10 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. Lagens syfte. I paragrafens 1 mom. uppräknas de förmåner som finansieras med avgifterna enligt lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner. Det föreslås att omställningspenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa och utbildning inom omställningsskyddet enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice också ska nämnas i momentet.

2 §. Arbetslöshetsförsäkringspremier. I 2 mom. anges de förmåner som ska kunna finansieras med arbetslöshetsförsäkringspremier. Det föreslås att också omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet ska nämnas i momentet, jämte en hänvisning till en bestämmelse som anger beloppet att redovisa till Folkpensionsanstalten för finansiering av omställningspenning.

3 kap. Sysselsättningsfonden

10 §. Sysselsättningsfondens uppgifter. I paragrafen uppräknas Sysselsättningsfondens uppgifter. Enligt förslaget fogas uppgiften att fastställa och ta ut omställningsskyddspremie till 3 punkten.

4 a kap. Omställningsskyddspremie

14 §. Arbetsgivares omställningsskyddspremie. I lagen föreslås ett helt nytt 4 a kap. med bestämmelser om omställningsskyddspremie. Omställningsskyddspremien föreslås bestå av en del som uppsägande arbetsgivare betalar, om vilken det föreslås bestämmelser i 14 a §, och en gemensam del, som det föreslås bestämmelser om i 14 b §. Beloppet av arbetsgivares omställningsskyddspremie föreslås motsvara uppsagda arbetstagares medellön för tre månader. Det föreslagna systemet med omställningsskyddspremie är definierat så att man av arbetsgivaren tar ut ett belopp som motsvarar tre månaders lön för dem som är berättigade till omställningsskydd.

14 a §. Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. I paragrafen föreslås grundläggande bestämmelser om uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie.

I 1 mom. föreslås en bestämmelse om villkoren för uttagande av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie samt bestämmelser om premiens belopp. Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie föreslås utgå från den omställningspenning som Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan betalar. Premiens belopp föreslås vara den omställningspenning som betalas till arbetstagaren multiplicerad med 0—2,9 beroende på arbetsgivarens lönesumma. Bestämmelser om justering av koefficienten föreslås i 18 § 6 mom.

En arbetsgivare som säger upp en arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker föreslås vara skyldig att betala omställningsskyddspremie för den uppsagda personen när vissa villkor uppfylls. Enligt förslaget ska omställningsskyddspremie betalas för sådana arbetstagare som avses i föreslagna 5 a kap. 2 § 1 mom. 1—3 punkten i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice, dvs. för personer som på grund av ålder och tid som anställd och på grund av skälet till att arbetsavtalsförhållandet upphört är berättigade till det nya omställningsskyddet.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om inverkan av arbetsgivarens lönesumma på skyldigheten att betala omställningsskyddspremie. Enligt förslaget ska omställningsskyddspremien graderas enligt den uppsägande arbetsgivarens storlek, på motsvarande sätt som självriskpremien. Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie tas ut till fullt belopp av företag vars lönesumma är minst 35 160 000 euro. Om lönesumman är mindre minskar premien lineärt nedåt. Ingen premie tas ut om lönesumman är 2 197 500 euro eller mindre. Till exempel halvvägs mellan lönesummans övre och nedre gräns motsvarar den föreslagna premien omställningspenningen multiplicerad med 1,45. Gränserna för lönesumman justeras varje år så att de motsvarar förändringarna i lönekoeficienten. Bestämmelser om dessa ändringar utfärdas i anslutning till bestämmelserna om arbetslöshetsförsäkringspremierna.

14 b §. *Omställningsskyddspremiens gemensamma del.* I paragrafen föreslås bestämmelser om omställningsskyddspremiens gemensamma del. I 1 mom. föreslås bestämmelser om beloppet av den gemensamma delen. Enligt förslaget ska omställningsskyddspremiens gemensamma del beräknas så att intäkterna av denna kan användas för att täcka den del av omställningsskyddsutgiften som inte kan täckas med intäkterna av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie som avses i 14 a §. Omställningsskyddspremiens gemensamma del är inte en separat premie utan ett element som höjer arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Den har ingen inverkan på löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om förfarandet vid fastställande och uttag av omställningsskyddspremiens gemensamma del.

Enligt förslaget tillämpas samma förfarande vid fastställande och uttag av premien som i fråga om arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Arbetslöshetsförsäkringspremierna fastställs årligen genom lag. En arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie beror på arbetsgivarens årliga lönesumma.

Enligt förslaget ska omställningsskyddspremiens gemensamma del tas ut i samband med arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Det ska inte behövas några separata betalningsbeslut för omställningsskyddspremiens gemensamma del, utan denna utgör en del av arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Omställningsskyddspremiens gemensamma del höjer alltså arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie. Det uppskattas att omställningsskyddspremien höjer arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie med i genomsnitt 0,03 procentenheter.

14 c §. *Rätt att få uppgifter.* I paragrafen föreslås bestämmelser om rätten att få sådana uppgifter som är nödvändiga i det förfarande genom vilket uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie fastställs.

I 1 mom. föreslås bestämmelser om Sysselsättningsfondens och besvärinstansers rätt att få sådana uppgifter som är nödvändiga för att fastställa uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie som avses i 14 a §. Enligt förslaget ska uppgifterna fås utan avgift och oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter.

Fonden och besvärinstansen föreslås ha rätt att få arbetsgivar- och arbetstagar-specifika uppgifter av Folkpensionsanstalten, arbetslöshetskassorna och arbets- och näringsbyråerna (1 punkten), av statliga myndigheter, kommunala myndigheter, myndigheter i välfärdsområden och andra offentligt-rättsliga samfund (2 punkten) samt av arbetsgivaren (3 punkten). De uppgifter som fonden har rätt att få av arbetsgivaren fås i huvudsak ur inkomstregistret. Enligt förslaget är fonden skyldig att använda dessa uppgifter. Av detta följer att Sysselsättningsfonden inte kan kräva att få sådana uppgifter direkt av arbetsgivaren som denne redan har anmält till inkomstregistret. Sysselsättningsfonden har med stöd av lagen om inkomstdatasystemet rätt att få uppgifter ur inkomstregistret.

När den avgör ärenden som gäller en uppsägande arbetsgivares föreslagna skyldighet att betala omställningsskyddspremie och verkställer besluten behöver Sysselsättningsfonden information om de arbetstagare som omfattas av omställningsskyddet. Största delen av dem som är berättigade till det nya omställningsskyddet blir kunder både hos den som ordnar arbetskraftsservice och hos en arbetslöshetskassa eller Folkpensionsanstalten. Enligt förslaget bygger Sysselsättningsfonden upp ett tekniskt gränssnitt mellan fonden, Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna. Merparten av fallen inleds hos Sysselsättningsfonden efter anmälan från Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna.

Om en person som är berättigad till omställningsskydd inte ansöker om omställningspenning hos Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan, till exempel därför att personen anmäler sig hos arbets- och näringsbyrån efter att den föreskrivna tiden löpt ut, ska den som ordnar arbetskraftstjänster upplysa Sysselsättningsfonden om personen i fråga. Antalet sådana personer förväntas dock vara litet. Enligt förslaget tar Sysselsättningsfonden inte fram ett tekniskt gränssnitt gentemot de aktörer som ordnar arbetskraftsservice.

I de allra flesta fallen blir Sysselsättningsfonden upplyst om omställningspenningens belopp av Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan. Sysselsättningsfonden fastställer beloppet i de fall där arbetstagaren inte har beviljats omställningspenning. Anledningen till detta kan t.ex. vara att personen har varit för sen med att ansöka om omställningspenning av Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan, eller inte alls har ansökt om omställningspenning. För syftet att fastställa den lön som ligger till grund för omställningspenningen föreslås Sysselsättningsfonden ha samma rätt att få uppgifter som Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna. Baserat på förslaget ska Sysselsättningsfonden ha ett tekniskt gränssnitt mot inkomstregistret.

Den omställningsskyddspremie som uppsägande arbetsgivare enligt förslaget ska betala har karaktär av försäkringspremie. Sysselsättningsfonden kan kontrollera att premiens belopp är korrekt baserat på uppgifterna i inkomstregistret.

Om arbetsgivaren till exempel har genomgått företagsarrangemang efter uppsägningen av anställningsförhållandet kan Sysselsättningsfonden som ett led i sitt uppdrag bli tvungen att granska uppgifter som gäller arbetstagaren och undersöka arbetsgivarens företagshistorik. Därför måste det vara möjligt för Sysselsättningsfonden att av olika myndigheter få de uppgifter fonden behöver för att behandla ärenden som gäller uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. Baserat på förslaget ska Sysselsättningsfonden t.ex. av Patent- och registerstyrelsen få uppgifter om bl.a. förändringshistoriken för FO-nummer, av Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata om exempelvis förändringar i personbeteckningen, av insolvensregistret om arbetsgivarens insolvens för uttag av premien av Rättsregistercentralen och av Statskontoret om den lönesumma som en bokföringsenhet hos staten har betalat ut som arbetsgivare. Enligt förslaget ska även besvärinstanser ha motsvarande rätt att få uppgifter.

I 2 mom. föreslås en rätt för den som ordnar arbetskraftsservice, Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan att av arbetsgivaren få de uppgifter som avses i 1 mom. och som är nödvändiga för fullgörande av den skyldighet att lämna uppgifter som de har enligt föreslagna 14 d §. Bestämmelsen gäller uppgifter som omfattas av den skyldighet att lämna uppgifter som de som ordnar arbetskraftsservice, arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten har. Enligt förslaget ska de som ordnar arbetskraftsservice, arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten kunna begära och få av arbetsgivaren de arbetsgivar- och arbetstagar specifika uppgifter som de med stöd av 14 d § ska lämna till Sysselsättningsfonden.

14 d §. Skyldighet att lämna uppgifter. I paragrafen föreslås bestämmelser om skyldigheten att lämna uppgifter för fastställande och uttag av omställningsskyddspremie. Enligt föreslagna 1 mom. är Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna skyldiga att utan avgift och oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande och utlämnande av uppgifter lämna uppgifter till Sysselsättningsfonden för fastställande och uttag av omställningsskyddspremie.

Det behövs en i lag föreskriven skyldighet för arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten att meddela sådana uppgifter som är relevanta för att fastställa skyldigheten att betala uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. I egenskap av beviljare av omställningspenning har dessa aktörer information om de berörda arbetsgivarna. De har möjlighet att samla in och

meddela sådana viktiga uppgifter som är nödvändiga för att fastställa den betalningsskyldighet som arbetsgivaren föreslås ha enligt 14 a §. Med de uppgifter som arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten lämnar kan Sysselsättningsfonden inleda behandlingen av den omställningsskyddspremie som avses i den paragrafen.

Den som ordnar arbetskraftsservice har information om vilka personer arbetsgivaren är skyldig att betala omställningsskyddspremie för enligt 14 a §. Den som har hand om arbetskraftsservicen ska enligt förslaget översända uppgifter om personens ålder, tid som anställd och uppsägningsgrund till Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan. Uppgifterna ska översändas i ett utlåtande som Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan utgår från för att undersöka om personen har rätt till omställningsspenning. Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan meddelar ovannämnda uppgifter samt omställningsspenningens belopp till Sysselsättningsfonden via gränssnittet.

Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan ska också upplysa Sysselsättningsfonden om en person fått avslag på sin ansökan om omställningsspenning till exempel på den grunden att ansökan har kommit in för sent. Den omställningsskyddspremie som uppsägande arbetsgivare enligt förslaget ska betala har karaktär av försäkringspremie. Arbetsgivaren är skyldig att betala premien oberoende av om arbetstagaren har uppfyllt alla sina skyldigheter för att få omställningsspenning eller utbildning inom omställningsskyddet.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om fondens rätt att använda och sammanställa de uppgifter som den fått. Att sammanställa uppgifter är nödvändigt i processen med att fastställa och ta ut omställningsskyddspremien. Sysselsättningsfonden föreslås ha rätt att sammanställa och behandla de personuppgifter som avses i paragrafen för fastställande och uttag av omställningsskyddspremien. Enligt förslaget får sammanställda uppgifter bevaras tills ovan nämnda uppgift har utförts. Sammanställda uppgifter får däremot inte lämnas vidare.

I paragrafens 3 mom. föreslås en särskild bestämmelse om att arbets- och näringsbyrån är skyldig att två gånger om året upplysa fonden om vem som är berättigad till utbildning inom omställningsskyddet. Förslaget är att Sysselsättningsfonden ska ta fram ett elektroniskt gränssnitt mellan fonden, Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna. Alla som är berättigade till det föreslagna omställningsskyddet ansöker inte nödvändigtvis om omställningsspenning hos Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan. Med beaktande av detta och av att arbetslöshetskassornas och Folkpensionsanstaltens meddelanden är avgörande för att processen med fastställande och uttag av omställningsskyddspremie enligt 14 a § ska inledas, bör det kunna säkerställas att Sysselsättningsfonden har blivit upplyst om dem som omfattas av det samlade omställningsskyddet. Den som ordnar arbetskraftsservice tar ur sitt register ut en förteckning över arbetssökande som har fått utlåtande om rätt till omställningsskydd. Den aktören ska även översända en förteckning över personer som nekats utbildning inom omställningsskyddet, eftersom grunden för avslaget kan vara att personen har anmält sig som arbetssökande efter den utsatta tiden. Sysselsättningsfonden kan sedan jämföra om den har behandlat betalningsskyldigheten baserad på 14 a § i fråga om dessa personer.

14 e §. Påförande av omställningsskyddspremie i vissa situationer. I paragrafen föreslås bestämmelser om vissa undantag som gäller påförande av omställningsskyddspremie. I föreslagna 1—3 mom. finns bestämmelser om situationer där arbetsgivaren genom ett konstlat upplägg försöker undvika att betala omställningsskyddspremie. Ett sådant upplägg kan till exempel vara att dela upp ett företag i mindre enheter så att enheternas lönesummor understiger gränsen för betalningsskyldighet. Förslaget motsvarar det som föreskrivs om fastställande av självriskspremie.

I 4 mom. föreslås en bestämmelse om grunderna för fastställande av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie i situationer där Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan inte har betalat omställningspenning till en uppsagd person som på grund av ålder och tid som anställd och på grund av skälet till att anställningsförhållandet upphört har rätt till det nya omställningsskyddet. I dessa fall kan Sysselsättningsfonden nämligen inte använda omställningspenningen som grund för att fastställa premien. I dessa situationer fastställer Sysselsättningsfonden självständigt den lön som ska ligga till grund för omställningspenningen med iakttagande av 9 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

14 f §. Meddelande av beslut och uttag av omställningsskyddspremie. I paragrafen föreslås bestämmelser om förfarandet vid påförande och uttag av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. Enligt 1 mom. ska beslut om påförande av premien alltid meddelas skriftligt. Som motivering anges de huvudsakliga fakta samt de bestämmelser och föreskrifter som ligger till grund för beslutet. Beslutet kan grunda sig på att fonden blivit upplyst av Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan om att omställningspenning har betalats eller på upplysning från arbets- och näringsbyrån om att rätt till utbildning föreligger. Innan beslutet meddelas ska Sysselsättningsfonden enligt förslaget bereda arbetsgivaren tillfälle att framlägga en skriftlig anhållan om befrielse från omställningsskyddspremie jämte eventuella uppgifter som grund för befrielse. Grunder för befrielse kan till exempel vara att arbetsgivaren anser att den uppsagda personens totala anställningsförhållande inte har varat minst fem år, att arbetstagaren inte har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller att arbetsgivarens lönesumma understiger gränsen för betalningsskyldighet. Om arbetsgivaren åberopar omständigheter i fråga om vilka ett avgörande av arbetslöshetskassan, Folkpensionsanstalten eller arbets- och näringsbyrån ligger till grund för Sysselsättningsfondens avgörande, ska arbetsgivaren begära ett kompletterande utlåtande av den nämnda aktören.

I 2 mom. föreslås en bestämmelse om att omställningsskyddspremier är utsökningsbara utan dom och en bestämmelse om dröjsmålsränta. Momentets bestämmelser motsvarar bestämmelserna om andra lagstadgade premier.

14 g §. Återbäring av omställningsskyddspremier. I paragrafen föreslås bestämmelser om att premien ska återbäras i situationer där den grund på vilken premien påfördes inte längre föreligger därför att det sedan premien påfördes har skett ändringar i arbetsavtalsförhållandet. I de situationer som definieras i 1 mom. återbärs premien endast om arbetsgivaren ansöker om det. Arbetsgivaren ska i ansökan framlägga grunder för återbäringen. Som grund för återbäring kan arbetsgivaren framlägga ett nytt arbetsavtal med den uppsagda arbetstagaren jämte bevis på att lön har betalats under minst ett års tid.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om den tidsfrist som ska iakttas när återbäring av premien söks. Återbäring ska sökas inom fem år från det att ansökan tidigast kan göras. Att återbäring ska kunna sökas efter att en avsevärd tid har förflutit är inte ändamålsenligt. Arbetsgivaren föreslås kunna avbryta preskriptionen på det sätt som anges i 10 och 11 § i lagen om preskription av skulder.

14 h §. Tillämpning på tjänstemän. I paragrafen föreslås en bestämmelse om tillämpningen av 14 kap. på tjänstemän. Enligt förslaget ska alla bestämmelser i kapitlet i vilka det hänvisas till arbetstagare tillämpas på tjänstemän och tjänsteinnehavare på motsvarande sätt.

6 kap. *Arbetslöshetsförsäkringspremiernas storlek*

18 §. Arbetslöshetsförsäkringspremiernas belopp. Paragrafen innehåller bestämmelser om arbetslöshetsförsäkringspremiernas belopp. I 5 mom. föreslås bestämmelser om hur ändringar i arbetslöshetsförsäkringspremiernas belopp ska fördelas mellan arbetsgivarnas och löntagarnas premier. Enligt den gällande bestämmelsen fördelas ändringar jämnt mellan arbetsgivarnas och löntagarnas premier. Av de föreslagna bestämmelserna om omställningsskyddspremie följer att det i momentet föreslås en ny bestämmelse enligt vilken arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie överstiger löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie med ett belopp som motsvarar den gemensamma delen av omställningsskyddspremien.

I 6 mom. finns bestämmelser om att arbetslöshetsförsäkringspremierna ska bestämmas årsvis och om framläggande av fondens förslag till premier. Det föreslås att paragrafen dessutom ska innehålla en bestämmelse om att koefficienten som används för att fastställa uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie ska bestämmas årligen på basis av fondens förslag.

8 kap. *Överföring av betalningsandelar*

23 a §. Redovisning av omställningsskyddspremier. Paragrafen innehåller bestämmelser om förfarandet genom vilket Sysselsättningsfonden redovisar till Folkpensionsanstalten beloppet av den andel av utbetalda omställningspenningar som Folkpensionsanstalten har betalat. Folkpensionsanstalten betalar omställningspenning till sådana uppsagda som inte är medlemmar i en arbetslöshetskassa. Det belopp som ska redovisas fastställs av social- och hälsovårdsministeriet. Enligt förslaget ska utlåtande om saken inhämtas av Sysselsättningsfonden.

8 a kap. *Självriskpremie för arbetsgivares utkomstskydd för arbetslösa*

24 §. Betalningsskyldighet. I paragrafen innehåller gällande 1 mom. 2 punkten bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala självriskpremie i situationer där den rätt till arbetslöshetsdagpenning som beror på att anställningsförhållandet sagts upp och som börjat efter uppnådd 61 års ålder fortsätter efter det att personen i fråga har fyllt 64 år eller han eller hon har börjat få ålderspension efter att ha fyllt 63 år och arbetslöshetsdagpenningen har fortsatt ända till övergången till ålderspension. Det föreslås att dessa åldersgränser höjs med ett år.

I 2 mom. föreskrivs de situationer i vilka arbetsgivaren inte är skyldig att betala självriskpremie. I momentet föreslås en ny 6 punkt, enligt vilken arbetsgivaren inte är skyldig att betala självriskpremie för arbetstagare som är födda 1965 eller senare, eftersom dessa personer inte har rätt till tilläggsdagar.

24 a §. Självriskpremiens belopp. Det föreslås att 1 mom. ändras så att den övre åldersgränsen för arbetsgivarens skyldighet att betala självrisk för tilläggsdagar höjs med ett år. Grunden för självriskpremiens utgörs av det belopp motsvarande förmånsutgiften som skulle betalas till den uppsagda eller permitterade arbetstagaren till ett belopp motsvarande den inkomstrelaterade dagpenningen från det att hans eller hennes rätt till tilläggsdagar börjar tills han eller hon fyller 65 år. Grunden för självriskpremiens ska dock vara ett belopp som motsvarar minst ett års förmånsutgift.

Det föreslås att paragrafens 2 mom. ändras i enlighet med 1 mom. så att grunden för arbetsgivarens självrisk i sådana fall som avses i 24 § 1 mom. 2 punkten är det belopp som motsvarar förmånsutgiften enligt den inkomstrelaterade dagpenningen för den tid arbetslöshetsförmån har

betalts till den uppsagda arbetstagaren från anställningsförhållandets slut tills han eller hon fyller 65 år.

24 b §. Uppbörd och återbäring av självriskpremie. I 1 mom. finns bestämmelser om tidpunkten för uppbörden av självriskpremie. Självriskpremie uppbärs i de situationer som avses i 24 § 1 mom. 2 punkten då den uppsagda arbetstagaren har fyllt 64 år. Det föreslås att bestämmelsen ändras så att självriskpremie tas ut när den uppsagda arbetstagaren har fyllt 65 år.

24 e §. Skyldighet att lämna uppgifter. I 3 mom. 2 punkten föreskrivs en skyldighet för Finansinspektionen och Folkpensionsanstalten att till Sysselsättningsfonden lämna uppgifter om de personer vars arbetsgivare kan vara skyldiga att betala självriskpremie med stöd av 24 § 1 mom. 2 punkten. Det föreslås att åldersgränsen i punkten höjs med ett år från 64 till 65 år i överensstämmelse med höjningen av åldersgränsen för arbetsgivarens skyldighet att betala självriskpremie.

8 b kap. Ändringssökande och rättelse

24 g §. Rätt att söka ändring. Paragrafen innehåller bestämmelser om rätten att söka ändring i beslut meddelade av fonden. I 3 mom. föreslås ändringar som följer av bestämmelserna om omställningsskyddspremie. Enligt föreslagna 3 mom. tillämpas 21 kap. 8 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa på beslut som gäller omställningsskyddspremie på motsvarande sätt som på beslut om självriskpremie.

9 kap. Särskilda bestämmelser

26 §. Preskription. Enligt förslaget fogas till 2 mom. en bestämmelse om när en uppsägande arbetsgivares skyldighet att betala omställningsskyddspremie upphör. Enligt förslaget kan beslut om beloppet av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie inte meddelas efter det att fem år har förflutit från uppsägningen. Bestämmelsen motsvarar bestämmelsen om när skyldigheten att betala självriskpremie upphör. Tiden på fem år föreslås börja löpa från den dag då arbetstagaren blir uppsagd.

26 d §. Bevarande av handlingar. Paragrafen innehåller bestämmelser om bevarande av handlingar hos Sysselsättningsfonden. Enligt förslaget fogas till 1 mom. en bestämmelse enligt vilken Sysselsättningsfonden ska bevara handlingar som behövs för fastställandet av i 14 a § avsedda omställningsskyddspremier i 10 år från utgången av kalenderåret efter det år då beslutet meddelades.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum och en övergångsperiod.

7.11 Lagen om inkomstdatasystemet

5 kap. Utlämnande av uppgifter ur inkomstdatasystemet

13 §. Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet. Det föreslås att 1 mom. 23 punkten, som ändrats temporärt genom lag 22/2022, ändras så att arbets- och näringsbyråer, närings-, trafik- och miljöcentraler och närings-, trafik- och miljöcentralernas och arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter (utvecklings- och förvaltningscentret) ska kunna få uppgifter ur inkomstdatasystemet också för verkställighet av utbildning inom omställningsskyddet.

Även Sysselsättningsfonden, Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna använder uppgifterna i inkomstdatasystemet vid verkställighet av omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet. För dessa aktörer är de ändringar som föreslås i 13 § i den gällande lagen om inkomstdatasystemet och i de andra lagarna tillräckliga för att de ska ha rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet. Därför behövs inga andra ändringar i paragrafen.

7.12 Lagen om inkomstdatasystemet

5 kap. Utlämnande av uppgifter ur inkomstdatasystemet

13 §. *Uppgiftsansvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet.* Det föreslås att 1 mom. 23 punkten ändras så att arbets- och näringsbyråer, närings-, trafik- och miljöcentraler och närings-, trafik- och miljöcentralernas och arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter (utvecklings- och förvaltningscentret) ska kunna få uppgifter ur inkomstdatasystemet också för verkställighet av utbildning inom omställningsskyddet.

Även Sysselsättningsfonden, Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna använder uppgifterna i inkomstdatasystemet vid verkställighet av omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet. För dessa aktörer är de ändringar som föreslås i 13 § i den gällande lagen om inkomstdatasystemet och i de andra lagarna tillräckliga för att de ska ha rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet. Därför behövs inga andra ändringar i paragrafen.

8 Bestämmelser på lägre nivå än lag

För verkställigheten av omställningsskyddet är det nödvändigt att till statsrådets förordning om verkställigheten av lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1330/2002) foga en ny 4 § med närmare bestämmelser om ansökan om omställningspenning. Dessutom behöver närmare bestämmelser om verkställigheten av finansieringen av omställningspenningen fogas till förordningen.

Vidare behöver vissa, närmast tekniska, ändringar göras i statsrådets förordning om inkomst som skall beaktas vid fastställande av arbetslöshetsförmån (1332/2002). Det handlar om preciseringar som hänför sig till användningen av inkomstregistret. Det som preciseras är vilka uppgifter i registret som ska användas för att bestämma omställningspenningen. I samband med detta är det även befogat att göra motsvarande preciseringar i fråga om andra inkomstuppgifter som används vid handläggning av utkomstskyddsärenden.

Med stöd av 15 § 2 mom. i lagen om närings-, trafik- och miljöcentralerna (897/2009) har det utfärdats en förordning om centralerna, statsrådets förordning om närings-, trafik- och miljöcentralerna (1373/2018). Den innehåller bestämmelser om att arbets- och näringsbyråerna har regional behörighet att ge arbetskraftspolitiska utlåtanden. Förordningen ändras så att varje arbets- och näringsbyrå inom sitt ansvarsområde ger arbetskraftspolitiska utlåtanden om hur utbildning inom omställningsskyddet inverkar på arbetsökandes rätt till utkomstskydd för arbetslösa. Att inte ändra förordningen skulle medföra att Nylands arbets- och näringsbyrå ger utlåtandena på riksnivå. Detta är inte ändamålsenligt om målet är att handläggningen av utkomstskyddsärenden ska löpa smärtfritt.

Med stöd av föreslagna 9 kap. 6 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa får det genom förordning av arbets- och näringsministeriet utfärdas närmare bestämmelser om givande av sådana utlåtanden som avses i 9 kap. 1 § 2 mom. och om de uppgifter som ska ingå i utlåtandena.

Avsikten är att det till arbets- och näringsministeriets förordning om givande av arbetskraftspolitiskt utlåtande och om uppgifter som ska antecknas i utlåtandet (1556/2016) ska fogas bestämmelser om att utöver de uppgifter som avses i 5 a kap. 1 mom. 1—4 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice ska utlåtandet innehålla arbetsgivarens namn, uppsägningsdatum och uppgift om att personen inte uppfyller de ovan nämnda villkoren därför att personen har anmält sig som arbetssökande efter den tidsfrist som anges i 4 punkten i det momentet. Dessutom avses förordningen innehålla bestämmelser om att arbets- och näringsbyrån får nedteckna arbetsgivarens FO-nummer och datumet då anställningen inleddes i utlåtandet, om byrån känner till dem. De sistnämnda uppgifterna underlättar verkställigheten vid arbetslöshetskassorna, Folkpensionsanstalten och Sysselsättningsfonden.

9 Ikraftträdande

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

9.1 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa, lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen, arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden och arbetstidslagen

De ändringar som gäller det nya omställningsskyddet för löntagare föreslås träda i kraft den 1 januari 2023. Bestämmelserna om omställningsspenning, utbildning inom omställningsskyddet, sysselsättningsledighet och den informationsskyldighet som föreslås för arbetsgivaren är enligt förslaget tillämpliga om den dag då ett arbetsavtal sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker är den 1 januari 2023 eller senare. Som dagen då ett arbetsavtal sägs upp betraktas den tidpunkt då uppsägningen meddelas enligt 9 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

9.2 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

Huvudparten av de ändringar som föreslås i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner för att finansiera omställningsskyddet avses träda i kraft den 1 januari 2023. Bestämmelserna om uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie ska enligt förslaget tillämpas om tidpunkten då uppsägning meddelas infaller efter att denna lag har trätt i kraft.

Sysselsättningsfonden ska senast i augusti lägga fram sitt förslag till arbetslöshetsförsäkringspremier för året därpå för social- och hälsovårdsministeriet. För att den gemensamma delen av arbetsgivares omställningsskyddspremie ska kunna användas för att samla in den finansiering som behövs för att täcka omställningsskyddskostnaden 2023 föreslås det dock att 14 b och 18 § ska träda i kraft den 1 augusti 2022. De nämnda paragraferna inverkar på beloppet av arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremier 2023. Genom detta kan Sysselsättningsfonden före utgången av augusti 2022 lämna ett förslag till statsmakten om kollektiv omställningsskyddspremie, och premien kan tas med i regeringens proposition om arbetslöshetsförsäkringspremier för 2023.

Arbetsgivares skyldighet att betala självriskpremie för utkomstskyddet för arbetslösa slopas så småningom i och med att systemet med tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa slopas. Arbetsgivare betalar dock alltså en självriskpremie samtidigt med omställningsskyddspremien. Eftersom bägge premier är sådana som tas ut av arbetsgivare som säger upp äldre arbetstagare som ett led i kollektiva uppsägningar, är det motiverat att arbetsgivaren inte ska

betala två överlappande premier för samma arbetstagare. I stället dras omställningsskyddsavgiften av från den självriskpremie som eventuellt tas ut senare för samma arbetstagare. Bestämmelser om detta föreslås in i 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen.

9.3 Lagen om inkomstdatasystemet

Lagen om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet föreslås träda i kraft den 1 januari 2023 (lagförslag 11). Enligt lagförslag 11 ändras i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) 13 § 1 mom. 23 punkten, sådan den lyder i lag 22/2022. I den nämnda lagen har 13 § 1 mom. 23 punkten ändrats temporärt genom lag 22/2022 så att den temporära ändring som föranleds av försöket med rekryteringsstöd gäller fram till den 31 december 2033. Enligt förslaget upphör lagen att gälla när den punkt som ändras upphör att gälla. Lagen om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet föreslås träda i kraft den 1 januari 2034 (lagförslag 12).

10 Verkställighet och uppföljning

Befolkningen blir äldre och pensionsåldern stiger. I den situationen är olika lösningar för att främja sysselsättning bland äldre åldersgrupper centrala för målet att höja sysselsättningsgraden. Det behövs en uppföljning av de lösningar som föreslås, både för att se vilka effekter de har på sysselsättningen och försörjningen för personer som blir arbetslösa och för att samla in data inför eventuella kommande reformer.

En uppföljning av sysselsättningseffekterna enligt ovan är dock inte utan utmaningar. För det första gäller de föreslagna ändringarna den avsedda målgruppen i sin helhet, om än målgruppen är strikt avgränsad genom de angivna villkoren. Därför går det inte att bilda en kontrollgrupp med helt motsvarande personer i uppföljningssyfte. Av detta följer den andra begränsningen i fråga om uppföljningen. Eftersom förändringar i sysselsättningsgraden i allmänhet beror på samverkan mellan ett mycket stort antal variabler och effekterna utspelar sig först på arbetsmarknaden, är det inte nödvändigtvis så att utvecklingen i den avsedda målgruppens sysselsättningsgrad beror på den nya modellen med omställningsskydd, utan den kan bero på allmänna förändringar i ekonomin och på arbetsmarknaden. Då det inte finns någon kontrollgrupp kan effekterna av utvecklingen på arbetsmarknaden inte särskiljas från effekterna av denna proposition.

I den mån det är möjligt att göra en uppföljning kommer arbetslöshetskassornas, Folkpensionsanstaltens och Arbetskraftsmyndighetens statistiska uppgifter att vara centrala. Oberoende av det decentraliserade genomförandet bör effekterna av omställningsskyddets olika delar följas upp och rönen samköras så att det går att se vilka grupper som har fått omställningsspenning och hur mycket, hurdan utbildning som har ordnats inom ramen för omställningsskyddet och vad den har kostat. Uppföljning behövs bl.a. enligt ålder, kön och bostadsort. Statistiken över betalarna av utkomstskydd för arbetslösa innehåller däremot inte uppgifter om yrken på ett sätt som gör det möjligt att utifrån registeruppgifterna om betalarna följa utvecklingen bransch för bransch. En annan viktig sak att följa är det att en sänkt tröskel för sysselsättning i en åldersgrupp inte får påverka den totala arbetskraften negativt, utan sysselsättningsgraden bör öka i alla åldersgrupper. En annan bra indikator utöver sysselsättningsgraden är till exempel övergångar från icke-sysselsatt till sysselsatt och från att stå utanför arbetskraften till att vara sysselsatt, i jämförelse med andra åldersgrupper. Förutom sysselsatt och arbetslös arbetskraft innehåller en åldersgrupp också en arbetskraftsreserv som är dolt arbetslös.

Uppföljningen bör också vara inriktad på att samla data om hur det samlade omställningsskyddet påverkar myndigheter och arbetsgivare och vilka effekter det har för arbetsgivarnas kostnader, kommunerna medräknade.

11 Förhållande till andra propositioner

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2023 som kommer att lämnas senare. Om de föreslagna nya bestämmelserna om utbildning inom omställningsskyddet antas behöver de beaktas i den budgetpropositionen. I planen för de offentliga finanserna på medellång sikt (2023—2026) har det under ett nytt förslagsanslagsmoment inom arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde reserverats sammanlagt 42 miljoner euro år 2023 för sysselsättningsfrämjande åtgärder för personer som fyllt 55 år. Av det beloppet uppskattas 22 miljoner euro bli använt för utbildning inom omställningsskyddet. Utbildning inom omställningsskyddet ska enligt förslaget finansieras av Sysselsättningsfonden så att genomförda utbildningar faktureras hos fonden i efterskott. I statsbudgeten budgeteras inom arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde ett inkomstbelopp för 2023 motsvarande de uppskattade utgifterna för utbildning inom omställningsskyddet, 22 miljoner euro. Under åren efter det justeras de uppskattade inkomsterna och utgifterna på basis av utfallet.

Förutom de ovannämnda anslagen ska även lönesubventionsutgifterna på grund av samhällsgaranterat arbete ordnat av kommunerna i fortsättningen budgeteras under arbets- och näringsministeriets ovannämnda förslagsanslagsmoment. Ändringen medför att även den av denna proposition följande ökningen av lönesubventionsutgifterna på 2,1 miljoner euro finansieras ur arbets- och näringsministeriets moment. För närvarande finansieras det belopp som motsvarar grunddagpenningen med medel under social- och hälsovårdsministeriets moment för arbetslöshetsförmåner. Propositionen bedöms öka utgifterna för samhällsgaranterat arbete från och med 2025, vilket ska beaktas i budgeten från och med året i fråga. De författningsändringar som krävs för att ändra finansieringen av samhällsgaranterat arbete är avsedda att genomföras i samband med lönesubventionsreformen.

I samband med lönesubventionsreformen ska det också utfärdas bestämmelser om ett nytt sysselsättningsstöd för personer som fyllt 55 år. Propositionen som gäller lönesubventionsreformen avses överlämnas till riksdagen under höstsessionen 2022.

12 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

I propositionen föreslås bestämmelser som gäller omställningsskyddet och som ska tillämpas på personer som fyllt 55 år. Den som fyllt 55 år föreslås få omställningsspenning till ett belopp som motsvarar en månads lön, utbildning till ett belopp som motsvarar två månaders lön och en förlängning av sysselsättningsledigheten jämfört med den gällande lagen. Dessutom föreslås utökade möjligheter att välja deltidsarbete för personer som fyllt 55 år och varit anställda hos samma arbetsgivare i tre år. Vidare föreslås det att systemet med tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning för löntagare ändras så att åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar för personer födda 1963 och 1964 höjs och rätten slopas helt för personer födda 1965 eller senare.

Det föreslås att omställningsspenning och utbildning inom omställningsskyddet ska finansieras med uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie samt en kollektiv omställningsskyddspremie — omställningsskyddspremiens gemensamma del — som tas ut av alla arbetsgivare. Intäkterna från löntagares arbetslöshetsförsäkringspremier ska inte användas till finansiering av det nya omställningsskyddet.

12.1 Bestämmelser i grundlagen och grundlagsutskottets praxis

De föreslagna bestämmelserna är av relevans i fråga om det som bestäms i 6 och 18 § i grundlagen och delvis också i 19 § i grundlagen. Dessutom finns det skäl att bedöma förslagen i ljuset

av det som bestäms i grundlagens 21 § om rättsskydd, tryggnad av god förvaltning och garantier för god förvaltning.

12.1.1 Näringsfrihet och rätt till arbete

Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen har var och en rätt att i enlighet med lag skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Enligt 2 mom. i den paragrafen ska det allmänna främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete.

Bestämmelsen om främjande av sysselsättningen i 18 § 2 mom. i grundlagen är till sin natur ett konstitutionellt uppdrag för den offentliga makten. I bestämmelsen tas det inte ställning till det urval av metoder som ska användas i skötseln av sysselsättningen, utan det allmänna ges betydande prövningsrätt i fråga om hur sysselsättningen bäst kan främjas. Skyldigheten att främja sysselsättningen innebär också att det allmänna ska sträva efter att förhindra uppkomsten av grupper som permanent är utan arbete. (RP 309/1993 rd)

Propositionens målsättning är att öka sysselsättningen bland personer som fyllt 55 år och att förlänga tiden i arbetslivet. Eftersom de föreslagna ändringarna bedöms ha en samlad inverkan som främjar sysselsättningen och förlänger tiden i arbetslivet för personer som fyllt 55 år kan propositionen anses grundlagsenlig med tanke på 18 § 2 mom.

12.1.2 Jämlikhet och förbud mot diskriminering

Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Bestämmelsen uttrycker vid sidan av kravet på juridisk likabehandling även en idé om faktisk jämlikhet. Den omfattar ett förbud mot godtycke och ett krav på enhandla bemötande i likadana fall (RP 309/1993 rd, s. 46).

Kravet på likabehandling gäller också lagstiftaren. Vissa medborgare eller medborgargrupper får inte genom lag godtyckligt ges en gynnsammare eller ogynnsammare ställning än andra medborgare eller medborgargrupper. Likabehandlingskravet förutsätter dock inte att alla medborgare ska bemötas likadant i alla avseenden, om inte de förhållanden som inverkar på ärendet är likadana. Jämlikhetssynpunkter har betydelse både när man beviljar medborgarna förmåner och rättigheter enligt lag och när man ålägger dem skyldigheter. Å andra sidan är det typiskt för lagstiftningen att den för ett visst godtagbart samhälleligt intresse skall bemöta människor olika för att främja bland annat faktisk jämlikhet (RP 309/1993 rd, s. 46).

Den allmänna principen om likabehandling kompletteras genom diskrimineringsförbudet i 6 § 2 mom. i grundlagen, enligt vilket ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas bland annat på grund av ålder eller hälsotillstånd eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. De grunder för åtskillnad som nämns i bestämmelsen kan betraktas som kärnområdet i förbudet mot diskriminering. Avsikten är dock inte att förteckningen ska vara uttömmande, utan diskriminering ska vara förbjuden också på grund av någon annan omständighet som gäller den enskildes person.

Förbudet mot diskriminering enligt 6 § 2 mom. gäller också åtgärder som indirekt leder till ett diskriminerande resultat. Huruvida det är fråga om diskriminering ska bedömas med beaktande av de faktiska följderna av ett visst förfarande (se RP 309/1993 rd, s. 44 och GrUU 4/2016 rd, s. 3, GrUU 28/2009 rd, s. 2/II). Bestämmelsen måste anses förbjuda att någon gynnas eller att en enskild person eller grupp ges en privilegierad ställning, om det i sak innebär att andra diskrimineras (RP 309/1993 rd, s. 47—48).

I EU-rätten fastställs likställighetsprincipen i artikel 20 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Enligt den artikeln är alla lika inför lagen. Ett förbud mot diskriminering ingår i artikel 21.1. All diskriminering, såsom t.ex. åldersdiskriminering, är förbjuden.

Enligt rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad eller yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas: a) införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem, b) fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen, c) fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering, grundat på den utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga ska pensioneras.

I fall som gäller åldersbaserad diskriminering och berättigad särbehandling på grund av ålder enligt artikel 6 i rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling har EU-domstolen först granskat huruvida särbehandlingen på grund av ålder på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad eller yrkesutbildning. Domstolen har ansett att också proportionalitetsprincipen ska beaktas i prövningen av genomföringssättens lämplighet och nödvändighet. Domstolen har slått fast att medlemsstaterna i fråga om dessa åtgärder obestriddligen förfogar över ett stort utrymme för skön i valet av åtgärder för att genomföra dessa syften inom området för social- och arbetsmarknadspolitik.²⁸

Enligt artikel 14 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna ska åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen säkerställas utan diskriminering. Det förbud mot all slags diskriminering som ingår i artikel 1 stycke 1 i protokoll 12 till konventionen utvidgar förbudet mot diskriminering i artikel 14 till att gälla åtnjutande av rättigheter som erkänns i lag, och andra stycket förbjuder diskriminering som utövas av en offentlig myndighet.

Artikel 26 i FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, nedan MP-konventionen, anger en omfattande och självständig mänsklig rättighet som innefattar rätten till likabehandling och förbudet mot diskriminering. Den kommitté för mänskliga rättigheter som inrättats för tillsynen över efterlevnaden av MP-konventionen har ansett att denna konventionsbestämmelse förutsätter att skyddet mot diskriminering ska omfatta myndighetsverksamheten i sin helhet och rättsförhållandena mellan enskilda inom centrala livsområden, såsom arbete och boende. Kommittén har understrukt att åtskillnaden ligger i linje med artikel 26, om det finns skäliga och objektiva kriterier för särbehandling (t.ex. GrUU 59/2001 rd, s. 2/II). Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns också i flera andra FN-konventioner, t.ex. i konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

Finlands grundlag förbjuder inte all särbehandling av olika människor. Särbehandling kan även grunda sig på ett i princip förbjudet skäl som nämns i 6 § 2 mom. i grundlagen. Det väsentliga

²⁸ C-144/04, Mangold, punkt 63.

RP 62/2022 rd

är om det är möjligt att motivera särbehandling utifrån en persons egenskaper på ett sätt som är godtagbart med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna (RP 309/1993 rd, s. 48/I samt t.ex. GrUU 9/2000 rd, s. 2/I, GrUU 14/2006 rd, s. 2/I och GrUU 4/2016 rd, s. 2—3). Kraven på motiveringen är emellertid höga, särskilt när det gäller de förbjudna särbehandlingskriterier som räknas upp i grundlagsbestämmelsen (se GrUU 4/2016 rd, s. 2—3, GrUU 37/2014 rd, s. 2/II).

I sin vedertagna praxis har grundlagsutskottet framhållit att inga skarpa gränser för lagstiftarens prövning kan härledas ur den allmänna likställighetsprincipen då en lagstiftning i överensstämmelse med den rådande samhällsutvecklingen eftersträvas. Särbehandlingen får dock inte vara godtycklig och skillnaderna får inte bli oskäligen (se t.ex. GrUU 37/2010 rd, s. 3/I, GrUB 11/2009 rd, s. 2 och GrUU 18/2006 rd, s. 2/II). Utskottet har också betonat att den metod som väljs ska stå i rätt proportion till det eftersträlvade målet (GrUU 38/2006 rd, s. 3/II). Det samhällsintresse som motiverar undantag från likställighetsprincipen och undantagets signifikans måste stå i rätt proportion till varandra (GrUB 11/2009 rd, s. 2/II). Bestämmelser som ger befogenheter att avvika från förbudet mot diskriminering måste enligt grundlagsutskottets utlåtande om jämlikhetslagstiftning vara ”tillräckligt exakta och noga avgränsade” (se GrUU 10/2003 rd).

Grundlagsutskottet har i flera utlåtanden bedömt lagstadgade åldersgränser med hänsyn till 6 § i grundlagen. Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande GrUU 44/2010 rd samlat tidigare praxis i fråga om åldersgränser. Utskottet framhåller att det inte i sig är konstitutionellt tvivelaktigt att ange åldersgränser, men det kräver någon godtagbar orsak med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna. De godtagbara orsakerna måste stå i ett sakligt och nära samband med lagens syfte.

Grundlagsutskottet har ofta tagit stöd av forskning eller statistik, såvida förslaget inte varit självklart rationellt och ändamålsenligt (t.ex. GrUU 42/2004 rd). Om t.ex. tillräcklig statistik inte lagts fram, har utskottet påpekat detta och uppmanat till att begära att mer statistik läggs fram (se t.ex. GrUU 46/2002 rd, s. 6/I). Utskottets policy kan sammanfattas med att det *i sin bedömning av om särbehandling på grund av ålder är acceptabelt eller inte för det första väger in den normativa aspekten, framför allt de grundläggande fri- och rättigheterna, för det andra de fakta som den föreslagna särbehandlingen motiveras med och för det tredje vilka möjligheter det de facto finns att uppnå lagstiftningens syfte med särbehandlingen.*

Grundlagsutskottet har bl.a. ansett att det att personer i olika åldrar får pension på olika grunder inte stöter på några problem med hänsyn till grundlagens 6 §, om särbehandlingen inte är godtycklig eller skillnaderna i pensionsskyddet blir oskäligen. Saken är av sådan art att det i och för sig är helt naturligt med åldersgränser inom pensionssystemet. (se GrUU 60/2002 rd, s. 4—5). Utskottet har ansett att bestämmelser om att personer i åldern 65—67 år inte ska beviljas utbildningsdagpenning är godtagbara med tanke på ändamålsenligheten (se GrUU 42/2004 rd, s. 2/II).

Grundlagsutskottet har bedömt åldersbaserad särbehandling i sin utlåtandep Praxis om lagstiftningen om utkomstskydd för arbetslösa. Utskottet har brukat anse det helt möjligt att allas försörjning under arbetslöshet inte tryggas på samma sätt. Men särbehandlingen måste anses godtagbar med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna (GrUU 35/2012 rd, s. 2/I, GrUU 27/2009 rd, s. 2/I, GrUU 46/2002 rd, s. 6).

Grundlagsutskottet har brukat anse det möjligt att behandla lagförslag om åldersgränser för skötseln av arbetslöshet och för utkomstskyddet för arbetslösa i vanlig lagstiftningsordning (GrUU 41/2014 rd, GrUU 35/2012 rd). Särbehandlingen med strängare villkor för personer under 25 år än andra för att få arbetsmarknadsstöd har utskottet ansett vara möjlig med tanke på

RP 62/2022 rd

jämlikhetsbestämmelserna i grundlagen på grund av de särskilda problemen med ungdomsarbetslösheten (GrUU 35/2012 rd, s. 2, GrUU 46/2002 rd, s. 6/I, GrUU 17/1996 rd, s. 3, GrUU 17/1995 rd, s. 1—2). I bedömningen har det bl.a. beaktats att unga utan yrkesutbildning hotas att slås ut ur arbetslivet (GrUU 27/2009 rd, s. 2/I, GrUU 17/1996 rd, s. 3).

När grundlagsutskottet har behandlat rätten till arbetsmarknadsstöd för unga utan utbildning har utskottet förutsatt att regeringen i samband med lagstiftning av det här slaget i fortsättningen med hjälp av statistik eller andra klart verifierbara metoder presenterar de grunder som den anser gör särbehandling på grund av ålder godtagbar i ljuset av 6 § i grundlagen (GrUU 35/2012 rd, GrUU 11/2010 rd, s. 3/I, GrUU 27/2009 rd, s. 2—3 och GrUU 46/2002 rd, s. 6/I). T.ex. ställande av en åldersgräns endast i anslutning till sparåtgärder utgör inte en sådan godtagbar grund (GrUU 35/2012 rd, s. 3/I och GrUU 17/1996 rd, s. 3/II). Utskottet har ansett att åldersgränsen kan motiveras med att det i åldern 24—25 år sker förändringar som gör att arbetslöshetsrisken för personer med endast utbildning på grundskolenivå minskar (GrUU 23/2012 rd, s. 2/II).

Grundlagsutskottet har även bedömt (GrUU 38/2014 rd) maximitiden för lönesubvention för personer under 30 år och hänvisat till ovannämnda praxis. Utskottet har ansett att förebyggande av ungdomsarbetslöshet kan betraktas som godtagbart skäl för den positiva särbehandlingen. Ett annat skäl är strävandena att få de nyutexaminerade i åldersgruppen placerade på arbetsmarknaden. Då var det fråga om en temporär reglering, och maximitiden för subventionen var relativt sett inte särskilt mycket längre än för andra grupper.

Grundlagsutskottet har även hänvisat till att det är betydligt svårare att sysselsätta personer över 60 år än att sysselsätta andra åldersgrupper, och därför fanns det enligt utskottet klart godtagbara skäl för att tillåta en långvarig lönesubvention i fråga om dem (GrUU 38/2014 rd, s. 3).

Grundlagsutskottet har med tanke på likabehandlingen även bedömt (GrUU 57/2016 rd) pensionsstödet till äldre långtidsarbetslösa, som gäller personer födda före den 1 september 1956. I den propositionen föreslogs det att sådana personer födda före den 1 september 1956 som medan de har varit arbetslösa har fått lida särskilt mycket av den recession och instabilitet på arbetsmarknaden som var en följd av finanskrisen ska få möjlighet att få pensionsstöd i stället för arbetsmarknadsstöd. Utskottet ansåg att det finns sådana godtagbara grunder för positiv särbehandling som förutsätts enligt 6 § i grundlagen och att regleringen är noggrant avgränsad och exakt samt i enlighet med proportionalitetskravet.

Grundlagsutskottet har också bedömt försökslagstiftningen med tanke på likabehandlingen. Utskottet ansåg t.ex. i sitt utlåtande om sysselsättningsbonus (GrUU 20/2012 rd) att regleringens syfte ligger i linje med den skyldighet som det allmänna enligt 18 § 2 mom. i grundlagen har att främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. De föreslagna bestämmelserna var enligt utskottet inte problematiska med avseende på grundlagens jämlikhetsbestämmelser, i synnerhet när man också beaktar att det inte oskäligt kommer att försätta människor i olika situationer om någon får sysselsättningsbonus i en månads tid på det sätt som anges i lagen.

Enligt grundlagsutskottets praxis kan ett försök att förbättra situationen för långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden anses utgöra godtagbara grunder för särbehandling av långtidsarbetslösa (GrUU 40/2016 rd, s. 2). I den propositionen föreslogs det särskilda bestämmelser om förutsättningarna för att ingå arbetsavtal för viss tid i fråga om långtidsarbetslösa. De bestämmelser som föreslogs i propositionen motiverades med syftet att sänka arbetsgivarens kostnader för anställningen och den vägen underlätta för långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden. Grundlagsutskottet ansåg att de föreslagna bestämmelserna kan ha en sådan godtagbar grund som krävs enligt 6 § 2 mom. i grundlagen och som också är kopplad till det allmännas skyldighet att enligt 18 §

2 mom. i grundlagen främja sysselsättningen. Regleringen betraktades inte som problematisk i fråga om kravet på proportionalitet.

Det kan vara svårare för arbetslösa personer över 55 år än för andra arbetslösa att hitta ny sysselsättning. De föreslagna ändringarna ger personer över 55 år en bättre ställning på arbetsmarknaden och gör deras situation mer lik den för andra arbetslösa. Därför kan ändringarna inte anses strida mot den rätt till likabehandling som tryggas i grundlagen.

12.2 Vilka som berörs av det föreslagna nya omställningsskyddet

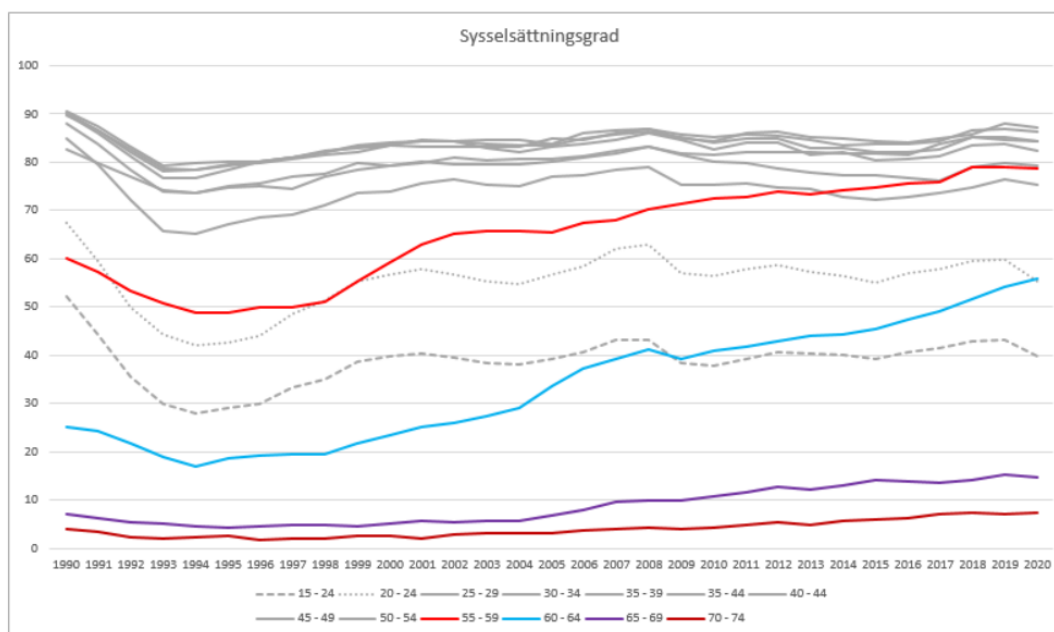
De förslag som gäller utbildning inom omställningsskyddet och omställningspenning innebär särbehandling av personer som fyllt 55 år. Dessa personer försätts baserat på ålder i en bättre ställning än andra som sägs upp. Den åldersbaserade särbehandlingen bedöms utgående från de allmänna reglerna för hur målgruppen för bestämmelser ska väljas, vilka skillnaderna mellan olika grupper blir och huruvida dessa skillnader kan anses vara godtagbara och skäliga.

Den föreslagna omställningspenningen förbättrar den ekonomiska ställningen för en arbetstagarare som blir uppsagd. Även utbildning inom omställningsskyddet kan anses vara en ekonomisk förmån.

Det finns skillnader i fråga om vem som har rätt till omställningsskydd i den gällande arbetsavtalslagen. Skillnaderna i ställningen för arbetstagarare som sägs upp grundar sig på uppsägningsgrund (ekonomisk orsak eller produktionsorsak), anställningens längd hos samma arbetsgivare och arbetsgivarens storlek. De föreslagna ändringarna ökar likabehandlingen av personer som fyllt 55 år och som sagts upp från anställning hos en mindre arbetsgivare i förhållande till uppsagda hos större arbetsgivare. Med avvikelse från nuvarande bestämmelser ska nämligen utbildning inom omställningsskyddet även gälla arbetstagarare hos en arbetsgivare med färre än 30 anställda.

De föreslagna bestämmelserna om omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet ska gälla endast sådana arbetstagarare som varit anställda hos den uppsägande arbetsgivaren i minst fem år. Således kommer det även i fortsättningen att finnas skillnader i fråga om omställningsskyddet mellan personer som fyllt 55 år och som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Kravet på tid i anställning motsvarar till sin längd den tid i anställning som förutsätts för rätt till tilläggsdagar samt för rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt den gällande arbetsavtalslagen.

Andelen äldre som stannar kvar i arbete och sysselsättningen bland äldre har ökat under hela 2000-talet. Enligt statistikcentralens arbetskraftsundersökning har sysselsättningsgraden för personer i åldern 55—59 år nått samma nivå som för personer i åldern 30—34 år. Den är dock fortfarande lägre än i åldersgruppen 35—54 år. År 2020 var sysselsättningsgraden enligt arbetskraftsundersökningen 78,8 procent för personer i åldern 55—59 år och 55,9 procent för personer i åldern 60—64 år. Sysselsättningsgraden i åldersgruppen 35—54 år var över 80 procent (82,5—87,2 procent).

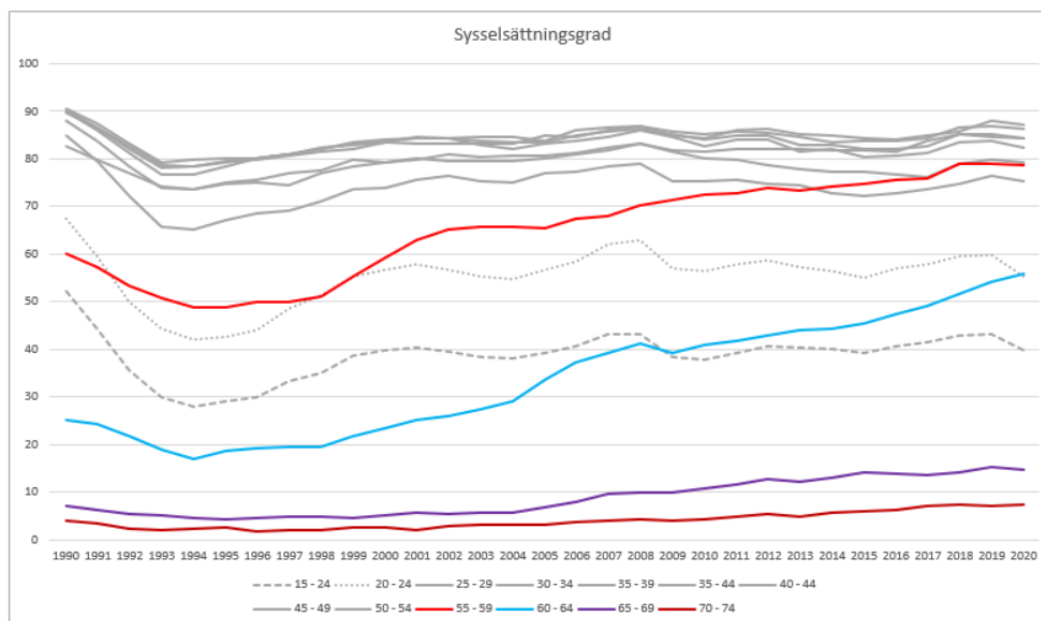


Figur 10. Källa: Statistikcentralens arbetskraftsundersökning

Arbetskraftsundersökningen ger vid handen att sysselsättningsgraden för personer i åldern 55—59 år är likadan som för personer i åldern 30—34 år. Arbetslösheten är bara något högre i dessa grupper än i åldersgruppen 35—54 år, men lägre än bland personer i åldern 60—64 år. Den ökade arbetslösheten i åldersklassen 60—64 år kan troligtvis förklaras med att pensionsåldern höjts. Det är dock omöjligt att avgöra till vilken del den ökade arbetslösheten beror på rätten till tilläggsdagar och till vilken del på något annat. År 2020 var arbetslöshetsgraden enligt arbetskraftsundersökningen 6,8 procent för personer i åldern 55—59 år och 8,4 procent för personer i åldern 60—64 år.

Såsom det framgår av beskrivningen av nuläget bör det i fråga om Statistikcentralens arbetskraftsundersökning beaktas att dold arbetslöshet är vanligt i synnerhet bland äldre, vilket innebär att dessa personer inte är fullt synliga i arbetslöshetsöversikten i arbetskraftsundersökningen.²⁹

²⁹ Se Slutrapport av den arbetsgrupp som bereder metoder för främjandet av sysselsättningen bland äldre.



Figur 11. Källa: Statistikcentralens arbetskraftsundersökning

Arbetsförmedlingsstatistiken ger vid handen att risken för förlängd arbetslöshet ökar i jämn takt med åldern. Den här risken ökar särskilt tydligt vid ca 60—61 års ålder (se tabellerna 1 och 2). Rätten till dagpenning för tilläggsdagar kan dock inverka på detta. Arbetsförmedlingsstatistiken för 2019 ger vid handen att den tydligaste ökningen i andelen långtidsarbetslösa bland de arbetslösa inom åldersgruppen finns mellan åldern 60 och 61 år. Andelen långtidsarbetslösa bland de arbetslösa inom åldersgruppen 50—60 år är över 30 procent, medan den är 45 procent i fråga om personer i åldern 61 år och 56 procent i fråga om personer i åldern 62 år (se tabell 2). Tabell 2 visar att andelen långtidsarbetslösa inte är lägre än 30 procent i någon åldersklass inom gruppen personer över 55 år. Dessutom visar andelen en ökande utveckling, med undantag för ett år.

Tabell 7. Källa: Arbetsförmedlingsstatistik 2019

| 1350. Flöde till arbetslöshet som varar längre än en viss tid i relation till arbetslöshetsperioder som börjat samma månad, enligt ålder | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| Årsmedel- värde | Påbörjade ar- betslöshets- perioder | Flöde till ar- betslöshet som varar över 1 må- nad, % | Flöde till ar- betslöshet som varar över 3 må- nader, % | Flöde till ar- betslöshet som varar över 6 må- nader, % | Flöde till ar- betslöshet som varar över 12 må- nader, % |
| Ålder | | | | | |
| År 2019, medelvärde | | | | | |
| Alder sammanlagt | 46 434 | 71,6 | 42,4 | 22,8 | 9,9 |
| 50 år | 842 | 72,6 | 46,4 | 25,9 | 12,9 |
| 51 år | 895 | 72,1 | 45,7 | 26,9 | 11,7 |
| 52 år | 896 | 73,1 | 45,7 | 26,5 | 12,3 |
| 53 år | 879 | 73,4 | 45,8 | 26,9 | 13,4 |
| 54 år | 910 | 74,3 | 47,1 | 27,8 | 13,1 |
| 55 år | 903 | 74,4 | 48,5 | 28,1 | 12,8 |
| 56 år | 912 | 74 | 47,4 | 29,2 | 13,7 |
| 57 år | 902 | 75,4 | 49,1 | 29,1 | 13,8 |
| 58 år | 897 | 76,1 | 50,8 | 30,8 | 15,4 |
| 59 år | 914 | 76,7 | 53 | 32,6 | 16,7 |
| 60 år | 847 | 79,1 | 57,7 | 39,1 | 21,3 |
| 61 år | 752 | 80,8 | 63,4 | 47,3 | 31,6 |
| 62 år | 589 | 81,2 | 62,1 | 46,1 | 34,9 |
| 63 år | 261 | 83,3 | 66,3 | 51,5 | 39,6 |
| 64 år | 87 | 84,6 | 62,9 | 46,5 | 34,6 |
| Över 64 | 20 | 71 | 58,5 | 41,5 | 22,8 |

Tabell 8. Källa: Arbetsförmedlingsstatistik 2019

| 1207. Arbets sökande enligt yrke, utbildning, diagnos, språk och nationalitet | | | |
|---|--|--------------------|---|
| Årsmedelvärde Ställning på arbets- marknaden Ålder Variabler: | Antal arbets sökande på beräk- ningsdagen | Långtidsarbetslösa | Långtidsarbetslösa, andel av arbetslösa arbets sökande |
| År 2019, medelvärde. | | | |
| Arbetslösa arbets sökande | | | |
| Ålder sammanlagt | 240 379 | 63 330 | 26 % |
| 20 år | 5 361 | 249 | 5 % |
| 30 år | 5 240 | 903 | 17 % |
| 40 år | 4 603 | 1 134 | 25 % |
| 50 år | 5 035 | 1 545 | 31 % |
| 51 år | 5 316 | 1 593 | 30 % |
| 52 år | 5 421 | 1 708 | 32 % |
| 53 år | 5 477 | 1 765 | 32 % |
| 54 år | 5 765 | 1 872 | 32 % |
| 55 år | 5 833 | 1 909 | 33 % |
| 56 år | 6 002 | 2 005 | 33 % |
| 57 år | 6 060 | 2 068 | 34 % |
| 58 år | 6 134 | 1 968 | 32 % |
| 59 år | 6 682 | 2 252 | 34 % |
| 60 år | 7 224 | 2 652 | 37 % |
| 61 år | 8 518 | 3 817 | 45 % |
| 62 år | 8 440 | 4 689 | 56 % |
| 63 år | 5 186 | 3 339 | 64 % |
| 64 år | 2 098 | 1 534 | 73 % |
| Över 64 | 452 | 325 | 72 % |

Andelen arbetslösa vars arbetslöshet beror på att deras anställning upphört ökar också i jämn takt med åldern fram till pensionsåldern. En granskning av arbetslöshetsperioder som inletts 2019 enligt åldersklass ger vid handen att det efter ungefär 50 års ålder inte sker några stora förändringar i fråga om den andel personer för vilka orsaken till arbetslöshetsperioden är uppsägning.

I enlighet med vad som konstateras i beskrivningen av nuläget (avsnitt 2.1.1.2 Kostnaderna av att man förlorar sin arbetsplats) ökar dock risken för långtidsarbetslöshet betydligt mellan åldersklasserna 50—54 år och 55—59 år. Personer i åldersklassen 55—59 år har en högre risk för långtidsarbetslöshet än de yngre åldersklasserna. Baserat på detta är risken för långtidsarbetslöshet störst för personer som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

När det gäller vilka som berörs av de föreslagna ändringarna kan det sammanfattningsvis konstateras att den sjunkande sysselsättningsgraden, den stigande arbetslöshetsgraden och risken för längre arbetslöshetsperioder har en samlad inverkan från och med just den ålder som propositionen är avsedd för (personer som fyllt 55 år och som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker). Viktigt att beakta är att behövliga åtgärder bör vidtas i tillräckligt god tid, inte t.ex. först i högre ålder, när sannolikheten att få arbete minskar ännu mer.

På ovannämnda grunder kan det anses motiverat med hänsyn till 6 § i grundlagen att rikta särskilda åtgärder till personer som fyllt 55 år. Motiveringen till förslaget kan bedömas vara i enlighet med det sysselsättningsfrämjande målet i 18 § 2 mom. i grundlagen och godtagbart.

12.3 De medel som föreslås

12.3.1 Rätt till tilläggsdagar

Det finns skäl att bedöma förslaget om att slopa rätten till tilläggsdagar i ljuset av 18 och 19 § i grundlagen.

I fråga om målgruppen, dvs. personer som fyllt 55 år, ökar risken för arbetslöshet i takt med att åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar närmar sig. I fråga om personer som gått över till tilläggsdagar ökar risken att inte få nytt arbete. En gradvis höjning av åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar och slopandet av rätten till tilläggsdagar för personer födda 1965 eller senare har enligt tidigare undersökningar en självständig sysselsättande effekt för åldersgruppen. Tiden för när arbetslöshet börjar ser ut att följa höjningen av åldersgränsen.

I fråga om rätten till tilläggsdagar är det i bedömningen skäl att beakta hur ändringarna genomförs. I sitt utlåtande GrUU 60/2002 rd om regeringens proposition med förslag till ändring av pensionslagstiftningen (RP 242/2002 rd) uppmärksammade grundlagsutskottet att pensionssystemet läggs enligt propositionen om stegvis på många punkter för att såvitt möjligt dämpa effekterna av ändringarna särskilt för dem som inom en snar framtid uppnår pensionsåldern. Enligt utskottet kan det ”ses som en indikator på ett konstitutionellt betydelsefullt skydd för de förväntningar dessa åldersklasser berättigat hyser och som oförutsedda ändringar i pensionssystemen strax före pensioneringen annars skulle kunna krossa”. I den propositionen var det fråga om att slopa arbetslöshetspensionen och om en livslängdskoefficient som skulle införas i pensionssystemet, dvs. om en ändring av pensionssystemet som enligt propositionen först skulle påverka de åldersklasser som skulle pensionera sig om flera år. Ovannämnda element i propositionen bedömdes med hänsyn till egendomsskyddet enligt 15 § i grundlagen och tryggheten av grundläggande försörjning enligt 19 § 2 mom. i grundlagen.

Vid bedömningen av livslängdskoefficienten ansåg grundlagsutskottet att det väsentligaste i konstitutionellt hänseende är att koefficienten inte bara tas i bruk exempelvis för vissa pensionärsgrupper utan att den är en allmän och permanent omläggning i fråga om hela pensionskyddet. Således ansågs införandet av livslängdskoefficienten inte i konstitutionellt hänseende vara problematiskt med tanke på grundlagens bestämmelser om egendomsskydd.

Förslaget i den ovannämnda propositionen om att avskaffa arbetslöshetspensionen för personer födda 1950 eller senare skulle å sin sida kompenseras så att rätten till utkomstskydd för arbetslösa skulle gälla till 65 års ålder. I fråga om detta konstaterade grundlagsutskottet att grundlagens 19 § 2 mom. inte garanterar arbetslöshetspension som system utan tryggar över lag individens rätt till grundläggande försörjning genom något socialskyddssystem.

I denna proposition föreslås det att åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar höjs gradvis och att rätten slopas för personer födda 1965 eller senare. Personer födda 1965 kan uppnå åldersgränsen för tilläggsdagar enligt den gällande lagstiftningen år 2027. I det fallet börjar maximitiden för utbetalning av dagpenning, dvs. 500 dagar, år 2025. Efter den tiden skulle rätten till tilläggsdagar kunna börja. Det föreslagna sloandet av rätten till tilläggsdagar inverkar inte på äldres rätt att få grunddagpenning eller inkomstrelaterad dagpenning inom utkomstskyddet för arbetslösa under samma förutsättningar som andra arbetslösa. Således har individen fortfarande genom systemet med utkomstskydd för arbetslösa rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad, oberoende av om rätten till tilläggsdagar avskaffas.

Dessutom förblir ett antal bestämmelser som tryggar uppkomsten eller förlängningen av rätten till grunddagpenning eller inkomstrelaterad dagpenning i kraft. Syftet med dessa bestämmelser är att uppmuntra till och möjliggöra att arbetsvillkoret, som utgör villkor för grunddagpenning eller inkomstrelaterad dagpenning, åter uppfylls. Således, och i linje med grundlagsutskottets tidigare utlåtanden GrUU 46/2002 rd ja GrUU 25/2013 rd i fråga om en gradvis höjning av åldersgränsen för rätten till tilläggsdagar, kan det föreslagna medlet bedömas vara ett sådant godtagbart medel för att förbättra sysselsättningen bland äldre som är i enlighet med målen och förutsättningarna i 18 § 2 mom. och 19 § 2 mom. i grundlagen.

12.3.2 Det nya omställningsskyddet och grundlagens 6 och 18 §

För närvarande har över 30 procent av befolkningen över 60 år endast grundskoleutbildning, medan denna andel är 20 procent i fråga om personer i åldern 53 år. En utbildningsbakgrund på institutnivå är också vanlig bland arbetslösa arbetssökande över 47 år. Bland personer som är äldre än 53 år är andelen med endast grundskoleutbildning i allmänhet större ju högre ålder det är fråga om. Med tanke på dagens högre utbildningsnivå verkar det huvudsakligen vara fråga om en generationsfråga, även om det har observerats att utbildningsnivån slutat stiga och att en betydande andel unga inte arbetar eller deltar i utbildning.

Enligt OECD:s landsrapport är det svårast att hitta ett nytt jobb för personer över 55 år eller under 25 år, personer med låg utbildning och arbetstagare inom industrin (manufacturing and construction). De som inte hittar nytt arbete inom ett år, särskilt de som är över 55 år gamla, löper stor risk att bli långtidsarbetslösa eller helt falla utanför arbetsmarknaden.³⁰ Enligt OECD:s landsrapport hänför sig problemen med det nuvarande omställningsskyddet till att det erbjuds nästan ingen effektiv träning eller arbetskraftsservice innan arbetstagaren anmäler sig som arbetssökande, vilket vanligtvis sker efter uppsägningstiden eller efter att en ekonomisk förmån som ingått i ett eventuellt avgångsavtal upphört. Som en parallell effekt leder detta till

³⁰ OECD:s landsrapport Back to Work (2016).

att arbetstagare inte kan få individuella intervjuer eller annan service innan arbetslösheten har börjat.³¹

Utöver att ändringar som gäller serviceprocessen och utbildningsmöjligheterna föreslås för att ingripa i ovannämnda omständigheter, föreslås det att omställningspenningen används för att förbättra utkomstskyddet för målgruppen. Omställningspenningen ska även täcka kostnaderna för att delta i utbildningen.

Eftersom de föreslagna ändringarna i serviceprocessen och rätten till utbildning ersätter den rätt till tilläggsdagar som det föreslås att avskaffas kan medlen bedömas vara sådana godtagbara medel för att förbättra sysselsättningen bland äldre som är i enlighet med målen och förutsättningarna i 6 § och 18 § 2 mom. i grundlagen.

12.3.3 Deltidsarbete

Det förslag som gäller deltidarbete avviker från de förslag som gäller omställningsskydd så att det inte gäller dem som hotas av arbetslöshet, utan äldre som fortsätter i arbete. Syftet med det förslag som gäller deltidarbete är att främja det att äldre förblir i arbete genom att öka den frivilliga flexibiliteten i arbetet och därigenom förbättra de äldres möjligheter att orka arbeta. På detta sätt kan arbetskarriärerna förlängas och fler äldre sysselsättas.

Det finns forskningsrön som visar att frivilligt deltidarbete för äldre ökar arbetstagarens välbefinnande i arbetet samt hans eller hennes allmänna välbefinnande t.o.m. mer än pension (Nikolova & Graham 2014). Forskningslitteraturen (t.ex. Herzog, House & Morgan 1991) ger vid handen att det uttryckligen är möjligheten att bestämma över sin arbetstid som är huvudorsaken till det ökade välbefinnandet, inte arbetstidens längd. Således skulle en ökning av möjligheterna till frivilligt deltidarbete sannolikt förbättra orken i arbetet.

Enligt vissa studier kan deltidarbete för äldre förlänga arbetskarriärerna (t.o.m. i arbetstimmar), om övergången till deltidarbete sker på arbetstagarens villkor. En undersökning av situationen i Sverige (Wadensjö 2006) stöder synen att politiska åtgärder för att stödja äldres möjligheter till frivilligt deltidarbete kan höja den pensioneringsålder som löntagaren själv väljer. Detta kan t.o.m. kompensera den förlust av arbetstimmar som deltidarbetet orsakar. I fråga om äldre

³¹ *ibid.* : ”Change security currently does not provide much effective training or employment services before the worker registers as a jobseeker (which is typically after the depletion of any negotiated package); in particular, workers cannot benefit from individual interviews or counselling before they register. Shrinking resources of the local employment offices and the decrease in the number of employment counsellors (and a corresponding increase in the caseload per counsellor) mean that Change security today is even less effective than it used to be a few years ago. Change training is also not used much or not fast and flexibly enough, not least because of significant red tape associated with its set-up. There is considerable room for the social partners to engage more effectively in an early phase to facilitate job-to-job transitions, to supplement and balance the strong focus in Finland on the provision of passive income support. The recently agreed obligation for employers in firms with more than 30 employees to provide re-employment training to displaced workers will improve the situation for these workers provided this training is carefully designed to meet the workers’ needs. However, the need for more intervention to facilitate job-to-job transitions will remain for smaller-sized enterprises and for sub-contracting firms which tend to be poorly covered by the Change security programme.”

kan frivilligt deltidsarbete alltså ha en positiv inverkan på sysselsättningen, medan ökat deltidsarbete i fråga om hela befolkningen vanligtvis anses minska på den totala mängden arbete som utförs.

Utgångspunkten är att arbetslagstiftningen tillämpas jämlikt på alla arbetstagare oberoende av ålder. Med undantag för unga arbetstagare är det inte konventionellt för arbetslagstiftningen att ställa åldersgränser för rättigheter eller förmåner som hänför sig till anställningsförhållandet

Utifrån forskningen kan förslaget som gäller deltidsarbete bedömas ha en samlad positiv inverkan på arbetsmarknaden, genom att orken i arbetet förbättras och arbetskarriärerna förlängs. Enligt arbetskraftsundersökningen betonas den egna viljan att arbeta deltid samt hälsoskäl som orsaker till deltidsarbete bland personer över 55 år. Mängden deltidsarbete har bedömts inverka på den högre sysselsättningen bland äldre i de andra nordiska länderna.

Motiveringen till förslaget kan bedömas vara i enlighet med det sysselsättningsfrämjande målet i 18 § 2 mom. i grundlagen och godtagbart. På arbetstagare tillämpas arbetstidslagets gällande bestämmelser om förkortad arbetstid. I bestämmelserna beaktas arbetstagares sociala skäl och hälsoskäl samt partiell förtida ålderspension som orsak till önskemål om deltidsarbete. Motsvarande behov av flexibilitet i arbetstiderna uppkommer även i samband med åldrandet. Frivilligt deltidsarbete har en mer positiv inverkan på sysselsättningen bland äldre än bland hela befolkningen. I fråga om hela befolkningen anses ökat deltidsarbete vanligtvis minska på den totala mängden arbete som utförs. Ställandet av en åldersgräns kan motiveras med denna omständighet.

De föreslagna bestämmelserna om deltidsarbete innebär inte en subjektiv rätt till deltidsarbete. De föreslagna bestämmelserna bedöms inte på ett oskäligt sätt försätta arbetstagare i olika ställning, även med beaktande av de gällande grunderna för förkortad arbetstid.³²

12.3.4 Rättsskydd och garantier för god förvaltning

Grundlagens 21 § innehåller bestämmelser om rättsskydd. Enligt den paragrafen har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Offentligheten vid handläggningen, rätten att bli hörd, rätten att få motiverade beslut och rätten att söka ändring samt andra garantier för en rättvis rättegång och god förvaltning tryggas genom lag.

Enligt propositionen ska arbets- och näringsbyrån undersöka om en uppsagd löntagare omfattas av det föreslagna nya omställningsskyddet. Om byrån konstaterar att personen uppfyller villkoren för rätten till omställningsskydd medför detta beslut en rätt till utbildning inom omställningsskyddet. Om arbets- och näringsbyrån konstaterar att personen inte uppfyller villkoren

³² Enligt undersökningen Työstä elinvoimaa av Silver 55+ Senior Oy är 40 procent av arbetstagare över 55 år ganska eller mycket intresserade av att övergå till sådant arbete där man själv kan bestämma över sin tidsanvändning. Av arbetsgivarna har 43 procent en ganska god eller mycket god möjlighet att erbjuda sådana arbetsuppgifter. I fråga om flexibel arbetstid är således utbud och efterfrågan så gott som i balans. <https://www.talouselama.fi/uuti-set/te/f22e018d-b7a7-4700-b363-901e41918709?ref=ampparit:b19a>

uppkommer heller ingen rätt till utbildning inom omställningsskyddet. Bestämmelser om löntagares rätt till omställningsskydd och om rätten till utbildning föreslås i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

Arbets- och näringsbyråns beslut om att en person omfattas av omställningsskyddet ska även Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan beakta när de med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa avgör om personen har rätt till omställningspenning. Samma gäller när Sysselsättningsfonden ska avgöra huruvida uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie ska tas ut hos den uppsägande arbetsgivaren. Bestämmelser om detta föreslås i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.

Alla förenämnda aktörer som verkställer omställningsskyddsärenden eller därtill anknytande rättigheter eller skyldigheter tillämpar förvaltningslagen när de meddelar beslut. Enligt förvaltningslagen ska beslut som gäller utbildning inom omställningsskyddet, omställningspenning eller uttagande av uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie motiveras.

Ändring i ett beslut som gäller utbildning inom omställningsskyddet ska enligt propositionen sökas hos besvärnämnden för social trygghet. Nämndens beslut får överklagas hos försäkringsdomstolen. Enligt förslaget krävs inte besvärstillstånd för överklagande hos försäkringsdomstolen. Dessa regler avviker från det som i övrigt gäller i fråga om sökande av ändring i arbets- och näringsförvaltningens beslut, nämligen att överprövning sker i förvaltningsdomstolen. Förslaget på besvärinstans för ärenden som gäller utbildning inom omställningsskyddet ligger dock i linje med det förfarande som gäller för övriga omställningsskyddsärenden, dvs. omställningspenning och uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie.

Försäkringsdomstolen har ställt sig positiv till den besvärinstans som föreslås i fråga om utbildning inom omställningsskyddet. Genom de föreslagna besvärreglerna uppnås en situation där beslut som tre olika verkställande instanser kan ha meddelat på grund av en och samma uppsägning kan behandlas i samma besvärinstans. Det att samma besvärinstans kan behandla beslut om utbildning inom omställningsskyddet och beslut om omställningspenning för en uppsagd löntagare förbättrar individens rättsskydd i enskilda omställningsskyddsärenden.

12.3.5 Sammanfattning

När de föreslagna bestämmelsernas grundlagsenlighet bedöms bör ändringsförslagen och deras uppskattade konsekvenser beaktas i sin helhet. En viktig ändring med tanke på sysselsättningseffekten är sloandet av rätten till dagpenning för tilläggsdagar. De föreslagna ändringar som hänför sig till deltidsarbete, omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet bedöms utgöra en helhet som främjar sysselsättningen bland personer som fyllt 55 år genom att för det första i form av betalningsskyldighet ge arbetsgivarna ett negativt incitament att inte säga upp äldre och för det andra göra det lättare för uppsagda att sysselsättas så snabbt som möjligt. Genom att öka flexibiliteten i arbetstiden kan dessutom äldre arbetstagares möjligheter att fortsätta arbeta förbättras.

Arbetsgivarens betalningsandel i fråga om omställningsskyddet syftar till att minska på uppsägningar av personer som fyllt 55 år. En uppsägande arbetsgivares föreslagna skyldighet att betala omställningsskyddspremie beräknas minska andelen uppsägningar av personer som fyllt 55 år i motsvarande utsträckning som den nuvarande självriskpremien.

En gradvis avveckling av rätten till tilläggsdagar har en ökad sysselsättande effekt för äldre. Sloandet av rätten till tilläggsdagar har dock negativa konsekvenser för de äldre arbetstagare

som blir uppsagda eller vars arbetslöshet förlängs. De föreslagna ändringarna i omställningsskyddet syftar till att balansera och lindra de negativa följder som sloandet av rätten till tilläggsdagar orsakar äldre. Med beaktande av betydelsen av rätten till tilläggsdagar för tryggheten av uppsagda äldres inkomstnivå är det skäl att samtidigt vidta åtgärder för att säkerställa att äldre kan fortsätta i arbete.

I ljuset av statistiken ökar risken för att arbetslösheten förlängs i takt med åldern, vilket talar för särskilda bestämmelser i fråga om äldre. I grundlagsutskottets praxis har det ansetts godtagbart att ställa en åldersgräns t.ex. på grundval av att det utifrån statistiken har bedömts vara betydligt svårare att sysselsättas för personer över 60 år än för andra åldersgrupper. Arbetslöshetsperiodens längd inverkar negativt på sysselsättningen så att sannolikheten att sysselsättas minskar när arbetslösheten förlängs.

Utifrån statistiken kan man inte dra slutsatsen att det just vid 55 års ålder skulle ske en särskilt betydande, snabb förändring i risken för förlängd arbetslöshet i förhållande till yngre åldersgrupper. Det kan dock konstateras att arbetslösheten mer sannolikt förlängs för personer som fyllt 55 år än för yngre personer. Det verkar särskilt sannolikt att arbetslösheten förlängs när sysselsättningen upphört genom uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Det är dessutom ändamålsenligt att försöka förbättra sysselsättningen bland äldre innan det statistiskt sett blir betydligt mer osannolikt för dem att få arbete.

Med tanke på syftet med propositionen kan det anses motiverat att ställa åldersgränsen till 55 år. I syfte att främja sysselsättningen och förlänga arbetskarriärerna är det motiverat att rikta särskilda åtgärder till en mer omfattande grupp äldre än enbart dem som snart uppnå pensionsåldern. En undersökning från 2013 om hur väl omställningsskyddet fungerar ger också vid handen att ju äldre personer som omfattas av omställningsskyddet det är fråga om, desto färre får arbete jämfört yngre åldersklasser. Det fanns en särskilt tydlig skillnad mellan andelen arbetslösa som är under 60 år och dem som är över 60 år. I undersökningen rekommenderades det att särskilt främjandet av sysselsättningen av äldre personer med lång arbetserfarenhet ska uppmärksammas.

Syftet med sysselsättningsledigheten och den utbildning eller träning som arbetsgivaren erbjuder är att främja att personer som sägs upp så snabbt som möjligt hittar nytt arbete. Omställningsskyddsmodellen har konstaterats ha en positiv inverkan på sysselsättningen och den har utvecklats vidare.

På bedömningen av det nya omställningsskyddet inverkar också den faktiska inverkan som dess element, dvs. längre sysselsättningsledigheter, omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet, har för att minska uppsägningar av äldre. Ett centralt element i denna bedömning är den omställningsskyddspremie som den uppsägande arbetsgivaren ska betala. Omställningsskyddspremien ska vara mindre än den nuvarande självriskpremien för tilläggsdagar. När omställningsskyddspremien fastställs ska arbetsgivarens storlek beaktas på motsvarande sätt som i fråga om självriskpremien, vilket innebär att små arbetsgivare inte påförs någon premie alls.

Majoriteten av arbetsgivarna i Finland är små arbetsgivare. Därmed skulle den faktiska betydelsen av arbetsgivarens betalningsskyldighet för att styra dessa arbetsgivares beteende i praktiken vara liten. Det är dock motiverat att begränsa mindre arbetsgivares ansvar i en ekonomisk situation som är så dålig att arbetstagare måste sägas upp. I en sådan situation kan arbetsgivarens betalningsskyldighet ytterligare försvaga den ekonomiska situationen för en liten arbetsgivare. En bedömning av det nuvarande systemet med en uppsägande arbetsgivares skyldighet att betala

självriskpremie för finansieringen av tilläggsdagar visade att ökningen av uppsägningskostnaderna minskade antalet övergångar till arbetslöshet i större företag.³³

Förslagen om positiv särbehandling i form av sysselsättningsledighet, omställningspenning och utbildning inom omställningsskyddet innebär särskilda förmåner för äldre jämfört med andra uppsagda arbetstagare. Särskilda rättigheter kan bedömas ha en rätt så stor betydelse för en arbetstagare som sägs upp. Personer som sägs upp är i olika ställning i fråga omställningsskydd även i den gällande lagstiftningen, beroende på tid i arbete och arbetsgivarens storlek. Att ställa åldersgränser samt villkor för orsaken till att arbetet upphört har ansetts vara en naturlig del av systemet med utkomstskydd för arbetslösa, förutsatt att särbehandlingen inte är godtycklig och skillnaderna inte blir oskäligen. För äldre arbetssökande gäller också t.ex. särskilda bestämmelser i 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, vilka gör det möjligt för äldre arbetssökande att återgå till förtjänstskyddet när maximitiden för arbetslöshetsdagpenningen gått ut. Med tanke på att det även i gällande lag finns skillnader i fråga om omställningsskyddet och utkomstskyddet för arbetslösa, och vissa skillnader också grundar sig på ålder, bedöms de föreslagna ändringarna inte på ett oskäligt sätt försätta arbetstagare som sägs upp i olika ställning.

Propositionens målsättningar är i enlighet med 18 § 2 mom. i grundlagen. Med beaktande av de föreslagna ändringarna i sin helhet, de äldres ställning på arbetsmarknaden och de föreslagna åtgärdernas beräknade genomslag, anses det finnas godtagbara skäl för de föreslagna särskilda åtgärder som riktas till äldre. I samband med att rätten till tilläggsdagar slopas är det motiverat att stärka de äldres ställning på arbetsmarknaden.

Regeringen finner att de föreslagna ändringarna inte ska anses strida mot grundlagen. Regeringen anser det dock önskvärt att ett utlåtande om propositionen inhämtas hos grundlagsutskottet, särskilt med tanke på likabehandlingen av uppsagda personer och andra arbetslösa.

Kläm

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

³³ Hakola and Uusitalo (2005) showed that raising the costs of unemployment pensions for larger firms reduced the number of transitions into unemployment. Hakola, T. and R. Uusitalo (2005), "Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform", *Journal of Public Economics*, Nr 89, s. 2121-2136.

1.

Lag

om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 1 kap. 4 § 2 mom., 2 kap. 10 § 5 mom., 3 kap. 4 § 1 mom., 4 kap. 7 § 1 mom. 13 punkten, 6 kap. 9 § 1 mom., sådana de lyder, 1 kap. 4 § 2 mom. i lag 1560/2009, 2 kap. 10 § 5 mom. i lag 1477/2016, 3 kap. 4 § 1 mom., och 4 kap. 7 § 1 mom. 13 punkten i lag 1457/2016 och 6 kap. 9 § 1 mom. i lag 1418/2019, samt
fogas till 1 kap. 2 § ett nytt 3 mom. i stället för det 3 mom. som upphävts genom lag 1374/2014, till 2 a kap. en ny 16 §, till 4 kap. 7 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1457/2016, en ny 14 punkt och till lagen ett nytt 9 kap. i stället för det 9 kap. som upphävts genom lag 1188/2009 som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

2 §

Förmåner

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

4 §

Verkställighet av lagen

Verkställighetsuppgifterna enligt denna lag sköts av Folkpensionsanstalten i fråga om arbetsmarknadsstödet och grunddagpenningen och av arbetslöshetskassorna enligt lagen om arbetslöshetskassor i fråga om den inkomstrelaterade dagpenningen. Verkställighetsuppgifter som gäller den omställningspenning som avses i 9 kap. sköts av arbetslöshetskassorna i fråga om personer försäkrade i en arbetslöshetskassa och av Folkpensionsanstalten i fråga om andra personer.

2 kap.

Allmänna Arbetskraftspolitiska Förutsättningar för erhållande av förmåner

10 §

Studier

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

2 a kap.

Förfaranden som är Arbetskraftspolitiskt klandervärda

16 §

Avvikande tillämpning av kapitlet på personer som fyllt 55 år

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

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

3 kap.

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §

Hindrande sociala förmåner

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

4 kap.

Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner

7 §

Sociala förmånens inverkan på arbetslöshetsförmånerna

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

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

6 kap.

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

9 §

Rätt till tilläggsdagar

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

- 1) 1957—1960 och om han eller hon har fyllt 61 år före utgången av maximitiden,
 - 2) 1961 eller 1962 och om han eller hon har fyllt 62 år före utgången av maximitiden,
 - 3) 1963 och om han eller hon har fyllt 63 år före utgången av maximitiden,
 - 4) 1964 och om han eller hon har fyllt 64 år före utgången av maximitiden.
-

9 kap.

Omställningspenning

1 §

Rätt till omställningspenning

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

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

2 §

Omställningspenningens belopp

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

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

3 §

Begränsningar som gäller omställningspenningen

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

4 §

Verkställighet av omställningspenning

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

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

Om inte något annat föreskrivs i detta kapitel tillämpas på omställningspenning

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

5 §

Utbetalning av omställningspenning

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

RP 62/2022 rd

6 §

Bemyndigande att utfärda förordning

Genom förordning av statsrådet får närmare bestämmelser utfärdas om

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

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

Denna lag träder i kraft den
upp den 1 januari 2023 eller senare.

20 . Den tillämpas om anställningsförhållandet sägs

2.

Lag

om ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

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

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

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

5 a kap.

Utbildning inom omställningsskyddet

1 §

Målet med utbildningen

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

2 §

Allmänna villkor för utbildningen

Utbildning inom omställningsskyddet ska ordnas för uppsagda personer

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

RP 62/2022 rd

4) som inom 60 dagar från den dag de blivit uppsagda har registrerat sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

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

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

3 §

Villkor som gäller utbildningen

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

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

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

4 §

Ordnande av utbildningen

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

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

1) arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen av skäl som beror på upphandlingsförfarandet inte har kunnat ordna utbildningen inom utsatt tid,

2) utbildning som lämpar sig för den uppsagda personen eller som den uppsagda personen har valt inte finns att tillgå inom utsatt tid,

3) den uppsagda personen har börjat eller ska börja arbeta,

4) den uppsagda personen på grund av sitt hälsotillstånd eller sin arbets- och funktionsförmåga inte kan inleda utbildningen inom utsatt tid, eller

5) det finns något skäl till att ordnandet av utbildningen fördröjts som gäller ett behov att samordna utbildningen med kompetensutveckling som personen deltar i eller med ett vårdansvar som personen har.

5 §

När rätten till utbildning upphör

Utbildning inom omställningsskyddet ordnas inte eller anskaffandet av utbildningen avbryts om

1) den uppsagda personens jobbsökning upphör att vara i kraft under uppsägningstiden och innan utbildningen börjar, eller

2) den uppsagda personens anställningsförhållande till följd av förändringar under uppsägningstiden fortsätter hos samma arbetsgivare eller upphör på grunder som har samband med arbetstagarens person.

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

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

1) personen ska börja eller har börjat arbeta och utbildningen inte kan ordnas vid sidan av arbetet,

2) utbildningen inte lämpar sig för personen på grund av personens hälsotillstånd eller arbets- och funktionsförmåga,

3) serviceproducenten väsentligen försummar sitt ansvar för arbetarskyddet för deltagaren,

4) serviceproducenten väsentligen försummar att iaktta den lagstiftning som gäller anordnandet av utbildningen eller villkoren i det avtal som ingåtts om utbildningen, eller

5) det finns något skäl till att utbildningen inte har inletts eller till att den har avbrutits som kan jämföras med de skäl som anges i 1—4 punkten.

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

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

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagservice och tillhörande samarbete

8 a §

Uppgifter som gäller ordnande av utbildning inom omställningsskyddet

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

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

14 kap.

Sökande av ändring

2 a §

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

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

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

3.

Lag

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

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

5 §

Överföring av en kundrelation

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbets- och näringsbyrån ska underrätta kunden och dennes hemkommun om en överföring som avses i 6 och 7 mom. samt underrätta den kommun inom ett försöksområde som tar emot kundrelationen om en överföring enligt 7 mom. Den plan enligt 9 § som kommunen inom försöksområdet och kunden har utarbetat är förpliktande för kunden och för den arbets- och nä-

RP 62/2022 rd

ringsbyrå eller den kommun inom ett försöksområde som efter överföringen ansvarar för kundrelationen, till dess att planen har reviderats. Den arbetssökande ska underrätta den arbets- och näringsbyrå eller den kommun inom ett försöksområde som efter överföringen ansvarar för kundrelationen om genomförandet av de åtgärder som överenskommits i planen.

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

4.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

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

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

12 a §

Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år

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

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

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

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 b §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbetskraftsservice

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

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

RP 62/2022 rd

Denna lag träder i kraft den
den 1 januari 2023 eller senare.

20 . Den tillämpas om anställningsförhållandet sägs upp

5.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

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

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

10 a §

Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år

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

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

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

10 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbeidskraftsservice

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

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

RP 62/2022 rd

Denna lag träder i kraft den
upp den 1 januari 2023 eller senare.

20 . Den tillämpas om anställningsförhållandet sägs

6.

Lag

om ändring av 15 § i arbetstidslagen

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

15 §

Förkortad arbetstid

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

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

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

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

Denna lag träder i kraft den _____
20 .

7.

Lag

om ändring av 5 a § i sjöarbetstidslagen

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

5 a §

Förkortad arbetstid

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

Denna lag träder i kraft den _____ 20 ____.

8.

Lag

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

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

6 a §

Förkortad arbetstid

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

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

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

37 a §

Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande

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

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

Denna lag träder i kraft den
1 januari 2023 eller senare.

20 . Den tillämpas om anställningen sägs upp den

10.

Lag

om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut

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

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

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

1 §

Lagens syfte

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

2 §

Arbetslöshetsförsäkringspremier

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

10 §

Sysselsättningsfondens uppgifter

Sysselsättningsfonden har till uppgift att

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

4 a kap.

Omställningsskyddspremie

14 §

Arbetsgivares omställningsskyddspremie

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

14 a §

Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie

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

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

14 b §

Omställningsskyddspremiens gemensamma del

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

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

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

14 c §

Rätt att få uppgifter

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

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

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

14 d §

Skyldighet att lämna uppgifter

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

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

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

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

14 e §

Påförande av omställningsskyddspremie i vissa situationer

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

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

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

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

14 f §

Meddelande av beslut och uppbörd av omställningsskyddspremie

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

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

14 g §

Återbäring av omställningsskyddspremier

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

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

14 h §

Tillämpning på tjänstemän

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

18 §

Arbetslöshetsförsäkringspremiernas belopp

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

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

8 kap.

Överföring av betalningsandelar

23 a §

Redovisning av omställningsskyddspremier

Av inlutna omställningsskyddspremier redovisar Sysselsättningsfonden till Folkpensionsanstalten ett belopp som motsvarar andelen omställningsspenningar som Folkpensionsanstalten har betalat.

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

24 §

Betalningsskyldighet

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

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

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

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala självriskpremie, om

1) anställningsförhållandet har upphört innan personen i fråga har fyllt 56 år,

2) anställningsförhållandet har varat mindre än tre år,

3) anställningsförhållandet har sagts upp enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller hävts enligt 8 kap. 1 § i nämnda lag av andra än hälsomässiga orsaker som beror på arbetstagaren,

4) arbetstagaren efter att anställningsförhållandet upphört på nytt har uppfyllt det arbetsvillkor som avses i 5 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa i en anställning hos en annan arbetsgivare än den som ursprungligen sade upp arbetstagaren,

5) arbetstagaren har sagt upp sig på eget initiativ och utan arbetsgivarens medverkan, eller

6) arbetstagaren är född 1965 eller senare.

24 a §

Självriskpremiens belopp

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

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

24 b §

Uppbörd och återbäring av självriskpremie

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

24 e §

Skyldighet att lämna uppgifter

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

2) före utgången av april månad personbeteckning och arbetslöshetskassans nummer för de personer som under det föregående kalenderåret fyllt 65 år och som har fått arbetslöshetsdagpenning efter fyllda 65 år och vars rätt till tilläggsdagar enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa inte har börjat före fyllda 65 år.

24 g §

Rätt att söka ändring

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

26 §

Preskription

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

26 d §

Bevarande av handlingar

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

- 1) handlingar som behövs för fastställandet av arbetslöshetsförsäkringspremier i tio år från ingången av året efter försäkringsåret,
- 2) handlingar som behövs för fastställandet av i 14 a § avsedda omställningsskyddspremier i 10 år från utgången av kalenderåret efter det år då beslutet meddelades,
- 3) handlingar som behövs för fastställandet av självriskpremier till utgången av det år under vilket en person som avses i 24 § i denna lag fyller 75 år,

RP 62/2022 rd

4) handlingar som behövs för uppbörden av arbetslöshetsförsäkringspremier, omställnings-skyddspremier och självriskpremier till dess att uppbörden avslutas och i fem kalenderår därefter,

5) handlingar som gäller ett besvärssärende i tio år, om de inte enligt 1—4 punkten ska förvaras längre tid,

6) personuppgifter som införts i arbetslöshetsförsäkringsregistret i fem år, om de inte ska bevaras längre tid till följd av 1—5 punkten.

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

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

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

11.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet

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

13 §

Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet

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

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

Denna lag träder i kraft den

20 .

12.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet

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

13 §

Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet

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

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

Denna lag träder i kraft den

20 .

Helsingfors den 21 april 2022

Statsminister

Sanna Marin

Social- och hälsovårdsminister Hanna Sarkkinen

1.

Lag

om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 1 kap. 4 § 2 mom., 2 kap. 10 § 5 mom., 3 kap. 4 § 1 mom., 4 kap. 7 § 1 mom. 13 punkten, 6 kap. 9 § 1 mom., sådana de lyder, 1 kap. 4 § 2 mom. i lag 1560/2009, 2 kap. 10 § 5 mom. i lag 1477/2016, 3 kap. 4 § 1 mom., och 4 kap. 7 § 1 mom. 13 punkten i lag 1457/2016 och 6 kap. 9 § 1 mom. i lag 1418/2019, samt *fogas* till 1 kap. 2 § ett nytt 3 mom. i stället för det 3 mom. som upphävts genom lag 1374/2014, till 2 a kap. en ny 16 §, till 4 kap. 7 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1457/2016, en ny 14 punkt och till lagen ett nytt 9 kap. i stället för det 9 kap. som upphävts genom lag 1188/2009 som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

1 kap.

Allmänna bestämmelser

Allmänna bestämmelser

2 §

2 §

Förmåner

Förmåner

4 §

4 §

Verkställighet av lagen

Verkställighet av lagen

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

Verkställighetsuppgifterna enligt denna lag sköts av Folkpensionsanstalten i fråga om arbetsmarknadsstödet och grunddagpenningen och av arbetslöshetskassorna enligt lagen om arbetslöshetskassor i fråga om den inkomstrelaterade dagpenningen. *Verkställighetsuppgifter som gäller den omställningspenning som avses i 9 kap. sköts av arbetslöshetskassorna i*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

fråga om personer försäkrade i en arbetslöshetskassa och av Folkpensionsanstalten i fråga om andra personer.

2 kap.

2 kap.

Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

10 §

10 §

Studier

Studier

Deltagande i utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat med stöd av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen eller 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal betraktas inte som heltidsstudier. Om arbetsgivaren helt eller delvis betalar utbildning som arbetstagaren själv har skaffat, anses utbildningen inte vara ordnad eller anskaffad av arbetsgivaren vid tillämpningen av denna paragraf.

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

2 a kap.

2 a kap.

Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda

Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda

16 §

Avvikande tillämpning av kapitlet på personer som fyllt 55 år

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

3 kap.

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §

4 §

Hindrande sociala förmåner

Hindrande sociala förmåner

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

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

4 kap.

4 kap.

Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

7 §

7 §

Sociala förmånens inverkan på arbetslöshetsförmånerna

Sociala förmånens inverkan på arbetslöshetsförmånerna

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

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

12) partiell förtida ålderspension enligt arbetspensionslagarna,

13) arbetslöshetsförmån som betalas i form av rörlighetsunderstöd.

13) arbetslöshetsförmån som betalas i form av rörlighetsunderstöd,

14) *omställningspenning enligt 9 kap.*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

6 kap.

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

9 §

9 §

Rätt till tilläggsdagar

Rätt till tilläggsdagar

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

- 1) 1955 eller 1956 och om han eller hon har fyllt 60 år före utgången av maximitiden,
- 2) 1957—1960 och om han eller hon har fyllt 61 år före utgången av maximitiden,
- 3) 1961 eller därefter och om han eller hon har fyllt 62 år före utgången av maximitiden.

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

- 1) 1957—1960 och om han eller hon har fyllt 61 år före utgången av maximitiden,
- 2) 1961 eller 1962 och om han eller hon har fyllt 62 år före utgången av maximitiden,
- 3) 1963 och om han eller hon har fyllt 63 år före utgången av maximitiden,
- 4) 1964 och om han eller hon har fyllt 64 år före utgången av maximitiden.

9 kap.

Omställningspenning

1 §

Rätt till omställningspenning

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Omställningspenningens belopp

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

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

3 §

Begränsningar som gäller omställningspenningen

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

4 §

Verkställighet av omställningspenning

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

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

Om inte något annat föreskrivs i detta kapitel tillämpas på omställningspenning

1) 11 kap. 1 § (ansökan av arbetslöshetsförmåner),

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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

5 §

Utbetalning av omställningspenning

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

6 §

Bemyndigande att utfärda förordning

Genom förordning av statsrådet får närmare bestämmelser utfärdas om

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

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

RP 62/2022 rd

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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

2.

Lag

om ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

1 kap.

Allmänna bestämmelser

Allmänna bestämmelser

3 §

3 §

Definitioner

Definitioner

I denna lag avses med

I denna lag avses med

3 a) *person som hotas av arbetslöshet* en person som inte är arbetslös och som löper risk att bli arbetslös inom två veckor,

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

5 a kap.

Utbildning inom omställningsskyddet

1 §

Målet med utbildningen

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Allmänna villkor för utbildningen

Utbildning inom omställningsskyddet ska ordnas för uppsagda personer

1) som blivit uppsagda från ett anställningsförhållande av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker,

2) som har fyllt 55 år senast den dag de blivit uppsagda,

3) som senast på uppsägningsdagen har varit anställda hos den arbetsgivare som avses i 1 punkten i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar, och

4) som inom 60 dagar från den dag de blivit uppsagda har registrerat sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

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

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

3 §

Villkor som gäller utbildningen

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

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

Värdet av utbildningen får motsvara högst två månaders lön för den uppsagda personen.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Beloppet av två månaders lön ska bestämmas på samma beräkningsgrunder som de som används för beräkning av omställningspenning enligt 9 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

4 §

Ordnande av utbildningen

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

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

1) arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen av skäl som beror på upphandlingsförfarandet inte har kunnat ordna utbildningen inom utsatt tid,

2) utbildning som lämpar sig för den uppsagda personen eller som den uppsagda personen har valt inte finns att tillgå inom utsatt tid,

3) den uppsagda personen har börjat eller ska börja arbeta,

4) den uppsagda personen på grund av sitt hälsotillstånd eller sin arbets- och funktionsförmåga inte kan inleda utbildningen inom utsatt tid, eller

5) det finns något skäl till att ordnandet av utbildningen fördröjts som gäller ett behov av samordna utbildningen med kompetensutveckling som personen deltar i eller med ett vårdansvar som personen har.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

När rätten till utbildning upphör

Utbildning inom omställningsskyddet ordnas inte eller anskaffandet av utbildningen avbryts om

1) den uppsagda personens jobbsökning upphör att vara i kraft under uppsägningstiden och innan utbildningen börjar, eller

2) den uppsagda personens anställningsförhållande till följd av förändringar under uppsägningstiden fortsätter hos samma arbetsgivare eller upphör på grunder som har samband med arbetstagarens person.

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

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

1) personen ska börja eller har börjat arbeta och utbildningen inte kan ordnas vid sidan av arbetet,

2) utbildningen inte lämpar sig för personen på grund av personens hälsotillstånd eller arbets- och funktionsförmåga,

3) serviceproducenten väsentligen försummar sitt ansvar för arbetarskyddet för deltagaren,

4) serviceproducenten väsentligen försummar att iaktta den lagstiftning som gäller anordnandet av utbildningen eller villkoren i det avtal som ingåtts om utbildningen, eller

5) det finns något skäl till att utbildningen inte har inletts eller till att den har avbrutits som kan jämföras med de skäl som anges i 1–4 punkten.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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

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

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagservice och tillhörande samarbete

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagservice och tillhörande samarbete

8 a §

Uppgifter som gäller ordnande av utbildning inom omställningsskyddet

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

På begäran av arbets- och näringsbyrån bestämmes närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter, utgående från de uppgifter som anmälts till det nationella inkomstregistret, utbildningens maxivärde som avses i 5 a kap. 3 § 3 mom. för en uppsagd person som är berättigad till och

Gällande lydelse

14 kap.

Sökande av ändring

Föreslagen lydelse

14 kap.

Sökande av ändring

2 a §

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

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

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

3.

Lag

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

5 §

Överföring av en kundrelation

Överföring av en kundrelation

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

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

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

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

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

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

Gällande lydelse

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

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

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

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

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

Föreslagen lydelse

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

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

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

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

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

RP 62/2022 rd

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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

4.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

12 a §

Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år

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

1) sammanlagt högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,

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

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

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

RP 62/2022 rd

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 b §

3 b §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan

*Arbetsgivarens skyldighet att informera om **viss arbetskraftsservice***

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

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

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

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

5.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

8 kap.

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

10 a §

Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år

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

1) sammanlagt högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,

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

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

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

RP 62/2022 rd

Gällande lydelse

10 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan

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

Föreslagen lydelse

10 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

5 §

*Arbetsgivarens skyldighet att informera om **viss arbeidskraftsservice***

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

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

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

6.

Lag

om ändring av 15 § i arbetstidslagen

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

Gällande lydelse

15 §

Förkortad arbetstid

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

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

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension vill ha kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

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

Föreslagen lydelse

15 §

Förkortad arbetstid

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

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

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

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

Denna lag träder i kraft den

20 .

7.

Lag

om ändring av 5 a § i sjöarbetstidslagen

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

5 a §

5 a §

Förkortad arbetstid

Förkortad arbetstid

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

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

Denna lag träder i kraft den

20 .

8.

Lag

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

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

Gällande lydelse

6 a §

Förkortad arbetstid

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Föreslagen lydelse

6 a §

Förkortad arbetstid

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

Denna lag träder i kraft den

20 .

9.

Lag

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

37 a §

37 a §

*Sysselsättningsledighet och arbetsgivares
skyldighet att lämna meddelande*

*Sysselsättningsledighet och arbetsgivares
skyldighet att lämna meddelande*

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

Arbetsgivares skyldighet att meddela ar-
bets- och näringsbyrån om uppsägning av
tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker och
av produktionsorsaker samt skyldighet att in-
formera tjänsteinnehavare om hans eller hen-
nes rätt till sysselsättningsplan bestäms enligt
arbetsavtalslagen.

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

Arbetsgivares skyldighet att meddela ar-
bets- och näringsbyrån om uppsägning av
tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker och
av produktionsorsaker samt skyldighet att in-
formera tjänsteinnehavare om hans eller hen-
nes rätt till sysselsättningsplan, *till utbildning
inom omställningsskyddet och till omställ-
ningspenning* bestäms enligt arbetsavtalsla-
gen.

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

10.

Lag

om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut

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

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

1 §

Lagens syfte

Lagens syfte

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice finansieras med avgifterna enligt denna lag så som föreskrivs i denna lag.

2 §

Arbetslöshetsförsäkringspremier

Arbetslöshetsförsäkringspremierna ska bestämmas så att den i denna lag avsedda Sysselsättningsfonden kan klara av finansieringen av de arbetslöshetsförmåner och det vuxenutbildningsstöd som den ansvarar för samt överföringarna av betalningsandelar enligt 23 och 24 §.

10 §

Sysselsättningsfondens uppgifter

Sysselsättningsfonden har till uppgift att

1) finansiera de förmåner som avses i 1 § till den del staten och de enskilda arbetslöshetskassorna inte svarar för dem,

2) fastställa och uppbära de arbetslöshetsförsäkringspremier som avses i 2 § och övervaka att de förpliktelser i anslutning till arbetslöshetsförsäkringspremierna som föreskrivs i denna lag uppfylls,

3) fastställa och ta ut den självriskpremie som avses i 8 a kap.,

4) sköta Sysselsättningsfondens tillgångar så att de ger intäkter och så att tillgångarna tryggas på det sätt att fondens likviditet är tryggad samt göra upp en placeringsplan för placeringen av fondens medel som är tillräcklig med tanke på arten av fondens placeringsverksamhet,

5) sköta återbetalningar och återkrav som avses i artiklarna 65.6 och 65.7 i grundförordningen beträffande arbetslöshetsdagpenningar som betalats till personer som varit medlemmar i en arbetslöshetskassa,

6) verkställa ersättningar enligt lagen om ersättning för utbildning (1140/2013),

2 §

Arbetslöshetsförsäkringspremier

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

10 §

Sysselsättningsfondens uppgifter

Sysselsättningsfonden har till uppgift att

1) finansiera de förmåner som avses i 1 § till den del staten och de enskilda arbetslöshetskassorna inte svarar för dem,

2) fastställa och uppbära de arbetslöshetsförsäkringspremier som avses i 2 § och övervaka att de förpliktelser i anslutning till arbetslöshetsförsäkringspremierna som föreskrivs i denna lag uppfylls,

3) fastställa och ta ut *den omställningsskyddspremie som avses i 4 a kap.* och den självriskpremie som avses i 8 a kap.,

4) sköta Sysselsättningsfondens tillgångar så att de ger intäkter och så att tillgångarna tryggas på det sätt att fondens likviditet är tryggad samt göra upp en placeringsplan för placeringen av fondens medel som är tillräcklig med tanke på arten av fondens placeringsverksamhet,

5) sköta återbetalningar och återkrav som avses i artiklarna 65.6 och 65.7 i grundförordningen beträffande arbetslöshetsdagpenningar som betalats till personer som varit medlemmar i en arbetslöshetskassa,

6) verkställa ersättningar enligt lagen om ersättning för utbildning (1140/2013),

Gällande lydelse

7) bevilja vuxenutbildningsstöd och yrkes-examensstipendier enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner.

Föreslagen lydelse

7) bevilja vuxenutbildningsstöd och yrkes-examensstipendier enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner.

4 a kap.

Omställningsskyddspremie

14 §

Arbetsgivares omställningsskyddspremie

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

14 a §

Uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

14 b §

Omställningsskyddspremiens gemensamma del

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

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

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

14 c §

Rätt att få uppgifter

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

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

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

14 d §

Skyldighet att lämna uppgifter

Oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar i fråga om utlämnande

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

av uppgifter är Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna skyldiga att utan avgift till Sysselsättningsfonden lämna följande uppgifter om de arbetstagare som avses i 5 a kap. 2 § 1 mom. 1–3 punkten i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagservice:

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

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

Oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter ska arbets- och näringsbyrån före utgången av april och oktober månad upplysa Sysselsättningsfonden om de utlåtan- den som avses i 9 kap. 1 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

14 e §

Påförande av omställningsskyddspremie i vissa situationer

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

En arbetsgivare som genomfört företagsarrangemang ska uppvisa en utredning över att

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

arrangemanget inte har vidtagits för att företaget ska befrias från uppsägande arbetsgivares omställningsskyddspremie. Om en sådan utredning inte uppvisas, ska Sysselsättningsfonden fastställa en premie.

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

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

14 f §

Meddelande av beslut och uppbörd av omställningsskyddspremie

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

14 g §

Återbäring av omställningsskyddspremier

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

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

14 h §

Tillämpning på tjänstemän

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

18 §

Arbetslöshetsförsäkringspremiernas belopp

Löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie och arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie är lika stora. Ändringarna i löntagares och arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremier fördelar sig jämnt mellan arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. I arbetsgivarens genomsnittliga premie beaktas också

18 §

Arbetslöshetsförsäkringspremiernas belopp

Löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie och arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie är lika stora innan den gemensamma delen av omställningsskyddspremien läggs till arbetsgivares genomsnittliga premie. Ändringar i löntagares och arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremier fördelar sig jämnt mellan arbetsgivares genomsnittliga arbetslöshetsförsäkringspremie

Gällande lydelse

självriskpremien. Arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie graderas så att premien för den del av lönesumman som inte överstiger 2 197 500 euro är en fjärdedel av premien för den del av lönesumman som överstiger 2 197 500 euro. Denna fjärdedel uttrycks i fulla hundradelar av en procentenhet avrundad till närmaste fem hundradelar.

Procentsatserna för arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie bestäms för ett kalenderår i sänder. Sysselsättningsfonden ska senast i augusti lägga fram sitt förslag till premier för året därpå för social- och hälsovårdsministeriet.

Föreslagen lydelse

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

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

8 kap.

Överföring av betalningsandelar

8 kap.

Överföring av betalningsandelar

23 a §

Redovisning av omställningsskyddspremier

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

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

Gällande lydelse

24 §

Betalningsskyldighet

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

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

2) den rätt till arbetslöshetsdagpenning för en person som beror på att anställningsförhållandet sagts upp och som börjat efter uppnådd 61 års ålder fortsätter efter det att personen i fråga har fyllt 64 år eller han eller hon har börjat få ålderspension efter att ha fyllt 63 år och arbetslöshetsdagpenningen har fortsatt ända till övergången till ålderspension.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala självriskpremie, om

1) anställningsförhållandet har upphört innan personen i fråga har fyllt 56 år,

2) anställningsförhållandet har varat mindre än tre år,

3) anställningsförhållandet har sagts upp enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller hävts enligt 8 kap. 1 § i nämnda lag av andra än hälsomässiga orsaker som beror på arbetstagaren,

4) arbetstagaren efter att anställningsförhållandet upphört på nytt har uppfyllt det arbetsvillkor som avses i 5 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa i en anställning hos en annan arbetsgivare än den som ursprungligen sade upp arbetstagaren,

5) arbetstagaren har sagt upp sig på eget initiativ och utan arbetsgivarens medverkan.

Föreslagen lydelse

24 §

Betalningsskyldighet

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

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

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

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala självriskpremie, om

1) anställningsförhållandet har upphört innan personen i fråga har fyllt 56 år,

2) anställningsförhållandet har varat mindre än tre år,

3) anställningsförhållandet har sagts upp enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller hävts enligt 8 kap. 1 § i nämnda lag av andra än hälsomässiga orsaker som beror på arbetstagaren,

4) arbetstagaren efter att anställningsförhållandet upphört på nytt har uppfyllt det arbetsvillkor som avses i 5 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa i en anställning hos en annan arbetsgivare än den som ursprungligen sade upp arbetstagaren,

5) arbetstagaren har sagt upp sig på eget initiativ och utan arbetsgivarens medverkan, eller

6) arbetstagaren är född 1965 eller senare.

Gällande lydelse

24 a §

Självriskpremiens belopp

I de fall som avses i 24 § 1 mom. 1 punkten utgörs grunden för självriskpremien av det belopp motsvarande förmånsutgiften som skulle betalas till den uppsagda eller permitterade arbetstagaren till ett belopp motsvarande den inkomstrelaterade dagpenningen från det att hans eller hennes rätt till tilläggsdagar börjar tills han eller hon fyller 64 år, dock minst ett belopp som motsvarar förmånsutgiften för ett år.

I de fall som avses i 24 § 1 mom. 2 punkten utgörs grunden för självriskpremien av det belopp som motsvarar förmånsutgiften enligt den inkomstrelaterade dagpenningen för den tid arbetslöshetsförmån har betalats till den uppsagda arbetstagaren från anställningsförhållandets slut tills han eller hon fyller 64 år.

24 b §

Uppbörd och återbäring av självriskpremie

Självriskpremie uppbärs enligt 24 § 1 mom. 1 punkten då rätten till tilläggsdagar börjar och enligt 24 § 1 mom. 2 punkten då den uppsagda arbetstagaren har fyllt 64 år.

24 e §

Skyldighet att lämna uppgifter

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

2) före utgången av april månad personbe-teckning och arbetslöshetskassans nummer för de personer som under det föregående kalenderåret fyllt 64 år och som har fått arbetslöshetsdagpenning efter fyllda 64 år och vars

Föreslagen lydelse

24 a §

Självriskpremiens belopp

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

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

24 b §

Uppbörd och återbäring av självriskpremie

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

24 e §

Skyldighet att lämna uppgifter

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

2) före utgången av april månad personbe-teckning och arbetslöshetskassans nummer för de personer som under det föregående kalenderåret fyllt 65 år och som har fått arbetslöshetsdagpenning efter fyllda 65 år och vars

Gällande lydelse

rätt till tilläggsdagar enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa inte har börjat före fyllda 64 år.

24 g §

Rätt att söka ändring

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

26 §

Preskription

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

26 d §

Bevarande av handlingar

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

1) handlingar som behövs för fastställandet av arbetslöshetsförsäkringspremier i tio år från ingången av året efter försäkringsåret,

Föreslagen lydelse

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

24 g §

Rätt att söka ändring

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

26 §

Preskription

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

26 d §

Bevarande av handlingar

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

1) handlingar som behövs för fastställandet av arbetslöshetsförsäkringspremier i tio år från ingången av året efter försäkringsåret,

Gällande lydelse

2) handlingar som behövs för fastställandet av självriskpremier till utgången av det år under vilket en person som avses i 24 § i denna lag fyller 75 år,

3) handlingar som behövs för uppbörden av arbetslöshetsförsäkringspremier, omställningsskyddspremier och självriskpremier till dess att uppbörden avslutas och i fem kalenderår därefter,

4) handlingar som gäller ett besvärssärende i tio år, om de inte enligt 1—3 punkten ska förvaras längre tid,

5) personuppgifter som införts i arbetslöshetsförsäkringsregistret i fem år, om de inte ska bevaras längre tid till följd av 1—4 punkten.

Föreslagen lydelse

2) handlingar som behövs för fastställandet av i 14 a § avsedda omställningsskyddspremier i 10 år från utgången av kalenderåret efter det år då beslutet meddelades,

3) handlingar som behövs för fastställandet av självriskpremier till utgången av det år under vilket en person som avses i 24 § i denna lag fyller 75 år,

4) handlingar som behövs för uppbörden av arbetslöshetsförsäkringspremier, omställningsskyddspremier och självriskpremier till dess att uppbörden avslutas och i fem kalenderår därefter,

5) handlingar som gäller ett besvärssärende i tio år, om de inte enligt 1—4 punkten ska förvaras längre tid,

6) personuppgifter som införts i arbetslöshetsförsäkringsregistret i fem år, om de inte ska bevaras längre tid till följd av 1—5 punkten.

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

Från arbetsgivares självriskpremie för utkomstskyddet för arbetslösa avdras omställningsskyddspremier som betalats tidigare för samma arbetstagare.

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

11.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet

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

Gällande lydelse

13 §

Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet

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

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

Föreslagen lydelse

13 §

Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet

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

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

Denna lag träder i kraft den

20 .

12.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §

13 §

Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet

Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet

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

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

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

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

Denna lag träder i kraft den

20 .