

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och vissa lagar som har samband med den och förslag till lag om upphävande av lagen om sociala företag

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice ändras. Dessutom ändras lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen, lagen om inkomstdatasystemet, arbetsavtalslagen och lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Det föreslås också mindre ändringar i vissa skattelagar, och att lagen om sociala företag upphävs.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammets mål att öka användningen av lönesubvention inom den privata sektorn. Propositionen syftar till att förenkla bestämmelserna om lönesubvention och på så sätt öka användningen av lönesubvention i synnerhet i företag. Avsikten med att öka användningen av lönesubvention i företag är att öka effekterna av lönesubventionen och därigenom höja sysselsättningsgraden.

Systemet med lönesubvention ska förenklas genom att lönesubventionen begränsas till att främja sysselsättningen av sådana arbetslösa arbetssökande som är arbetstagare med funktionshinder eller arbetstagare med sämre förutsättningar enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. I fråga om läroavtalsutbildning kan lönesubvention beviljas också för lönekostnaderna för andra arbetslösa arbetssökande.

Det föreslås att beloppet av den lönesubvention som beviljas på grund av brister i yrkeskompetensen ska förenhetligas och utgöra 50 procent av lönekostnaderna. Det lönesubventionsbelopp som beviljas för en arbetstagare med funktionshinder föreslås utgöra 70 procent av lönekostnaderna. Lönebikostnader eller semesterpenning som arbetsgivaren ska betala kan i fortsättningen inte täckas med lönesubvention.

Lönesubvention ska i regel kunna beviljas för fem eller tio månader beroende på hur länge arbetslösheten pågått före lönesubventionen.

Att bevilja lönesubvention på nytt för att främja samma persons sysselsättning föreslås vara möjligt utan att personen varit arbetslös en viss tid, förutsatt att förutsättningarna för beviljande av subvention uppfylls. Subvention kan dock inte på nytt beviljas en arbetsgivare som tidigare beviljats lönesubvention för lönekostnader som hänför sig till samma person innan tre år har förflutit från det att den föregående subventionsperioden gått ut.

Begreppet näringsverksamhet i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice föreslås bli ersatt med begreppet ekonomisk verksamhet för att begreppet ska överensstämma med Europeiska unionens regler om statligt stöd. Sysselsättningspolitiska understöd och lönesubvention på 100 procent beviljas som de minimis-stöd, om understödet eller subventionen beviljas för verksamhet som enligt arbets- och näringsbyråns bedömning påverkar handeln mellan Europeiska unionens medlemsstater.

I propositionen föreslås att ett nytt sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år ska tas i bruk. Stödet ska beviljas utan ändamålsenlighetsprövning, om de förutsättningar som anges i

lagen uppfylls. Stöd betalas till ett belopp som motsvarar 70 procent av de stödberättigande lönekostnaderna för högst 10 månader.

Därtill föreslås det att bestämmelserna om de förutsättningar för beviljande av lönesubvention som gäller arbetsgivare och bestämmelserna om överföring av den som anställts med subvention ska ändras. För att trygga den rätt till information som behövs för utbetalning av de föreslagna stöden föreslås det att lagen om inkomstdatasystemet ska ändras. Lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen, 13 kap. 6 § 2 mom. i arbetsavtalslagen samt lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras på det sätt som de föreslagna ändringarna i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice förutsätter.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2023 och avses bli behandlad i samband med den.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2023.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	6
1 Bakgrund och beredning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Beredning	7
2 Nuläge och bedömning av nuläget	8
2.1 Allmänna förutsättningar för beviljande av lönesubvention	8
2.2 Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention	15
2.3 Förutsättningar som gäller anställningsförhållandet i fråga om beviljande av lönesubvention	17
2.4 Lönesubvention som beviljas arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet	18
2.5 Lönesubventionens belopp och varaktighet	25
2.6 Lönesubventionens belopp och maximitid i vissa fall	34
2.7 Överföring av den som anställts med subvention till en annan arbetsgivare	38
2.8 Särskilda bestämmelser om sociala företag och lönesubvention som beviljas dem ..	41
2.9 Anslag som anvisas statliga ämbetsverk eller inrättningar för anställning av arbetslösa arbetssökande	43
2.10 Finansiering av lönesubvention och anslag som använts för lönesubvention	43
2.11 Effekterna av lönesubventionen	43
2.12 Tilläggsstöd till kommuner	44
2.13 Kommunförsöken som gäller främjande av sysselsättningen	45
3 Målsättning	46
4 Förslagen och deras konsekvenser	46
4.1 De viktigaste förslagen	46
4.1.1 Beviljande av lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen	46
4.1.2 Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention ..	47
4.1.3 Lönekostnader som täcks med lönesubvention	48
4.1.4 Lönesubventionens belopp och varaktighet	49
4.1.5 Lönesubvention för anställning av arbetstagare med funktionshinder	50
4.1.6 Lönesubvention på 100 procent till föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund	50
4.1.7 Lönesubvention för läroavtalsutbildning	51
4.1.8 Lönesubvention för sysselsättning av långtidsarbetslösa som fyllt 60 år	52
4.1.9 Överföring av personer anställda med subvention	52
4.1.10 Sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år	53
4.1.11 Sociala företag	54
4.1.12 Kommunernas tilläggsstöd	54
4.1.13 Andra föreslagna ändringar	54
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	57
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser	58
4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna	79
4.2.3 Samhälleliga konsekvenser	80
5 Alternativa handlingsvägar	84
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	84

5.1.1 Allmänna förutsättningar för beviljande av lönesubvention	84
5.1.2 Lönesubventionens belopp och varaktighet	85
5.1.3 Lönesubvention inom den tredje sektorn	87
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet	88
6 Remissvar	92
6.1 Remissvar	92
6.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen	101
7 Specialmotivering	101
7.1 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	101
7.2 Lagen om sociala företag	119
7.3 Lagen om inkomstdatasystemet	119
7.4 Lagen om inkomstdatasystemet	119
7.5 Lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen	119
7.6 Arbetsavtalslagen	120
7.7 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa	120
7.8 Inkomstkattelagen	121
7.9 Lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet	121
7.10 Inkomstkattelagen för gårdsbruk	121
8 Bestämmelser på lägre nivå än lag	121
9 Ikraftträdande	123
10 Verkställighet och uppföljning	123
11 Förhållande till andra propositioner	124
11.1 Samband med andra propositioner	124
11.2 Förhållande till budgetpropositionen	124
12 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	124
LAGFÖRSLAG	129
Lag om ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	129
Lag om upphävande av lagen om sociala företag	141
Lag om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet	142
Lag om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet	143
Lag om ändring av lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen	144
Lag om ändring av 13 kap. 6 § i arbetsavtalslagen	146
Lag om ändring av 1 kap. 5 § och 11 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa	147
Lag om ändring av 92 och 127 a § i inkomstkattelagen	148
Lag om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet	149
Lag om ändring av 10 f § i inkomstkattelagen för gårdsbruk	150
BILAGOR	151
PARALLELLTEXTER	151
Lag om ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	151
Lag om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet	176
Lag om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet	177
Lag om ändring av lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen	178
Lag om ändring av 13 kap. 6 § i arbetsavtalslagen	181

Lag om ändring av 1 kap. 5 § och 11 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa	182
Lag om ändring av 92 och 127 a § i inkomstskattelagen	184
Lag om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet	185
Lag om ändring av 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk	186
FÖRORDNINGSGRANSUTKAST	187
Statsrådets förordning om ändring av statsrådets förordning om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	187

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

I regeringsprogrammet för statsminister sanna Marins regering ingår flera skrivningar om lönesubvention. Regeringen har som mål att öka användningen av lönesubvention inom den privata sektorn. Regeringsprogrammet innehåller preciseringen att målet är att användningen av lönesubvention i företag ska öka betydligt. Den nuvarande lönesubventionen ska ses över och förenklas genom minskad byråkrati för arbetsgivarna, på så sätt att de får ett bindande beslut om lönesubvention på förhand. Enligt programmet ska en sysselsättningssedel tas i bruk. I programmet sägs det vidare att lönesubventionen ska utvecklas och användningen av den utökas i samarbete med arbetsmarknadens organisationer på ett sådant sätt att man inte äventyrar kollektivavtalsenligt arbete eller snedvrider konkurrensen. Det konstateras att lönesubventionen efter 2020 fortsatt ska finansieras med medel under social- och hälsovårdsministeriets moment för utkomstskydd för arbetslösa. Genom lagändring 994/2020 har det gjorts möjligt att fortsätta använda anslagen för arbetslöshetsförmåner till finansiering av lönesubvention från och med den 1 januari 2021.

Dessutom har regeringen som mål att reformera lönesubventionen inom den tredje sektorn. Enligt regeringsprogrammet är målet att det till den nuvarande lönesubventionen inom den tredje sektorn ska knytas ett starkt individuellt stöd, en kartläggning av arbetsförmågan och andra tjänster, så att modellen blir ett nytt stöd för övergång till den öppna arbetsmarknaden. Målet är att höja det maximala beloppet av lönesubventionen för svårssysselsatta partiellt arbetsföra personer, personer med funktionsnedsättning, långtidsarbetslösa och invandrare. I programmet konstateras det dessutom att den sysselsättningshinder begränsningen på 4 000 årsverken i fråga om lönesubventionen inom den tredje sektorn ska slopas.

COVID-19-pandemin, som bröt ut i mars 2020, ledde till att beredningen av reformen av lönesubventionen fördröjdes. Regeringen preciserade under budgetmanglingen hösten 2020 målen för reformen av lönesubventionen. Enligt riktlinjerna ska bestämmelserna förenklas genom att stödnivån fastställs till 50 procent oberoende av arbetslöshetens längd. Målet är att användningen av lönesubvention i företag ska öka betydligt. I regeringens målsättning ingick dessutom att subventionsnivån för partiellt arbetsföra ska höjas till 70 procent och att också annan sysselsättningsfrämjande service ska vara nära knuten särskilt till dessa personers perioder med lönesubvention. I skrivningarna konstaterades det att de nuvarande sysselsättningsvillkoren inom tredje sektorn ska tryggas samt karriärvägledningen utökas och i möjligaste mån kombineras med alla former av lönesubvention. Enligt skrivningarna ska en arbetslös person i fortsättningen till exempel kunna övergå direkt från arbete med lönesubvention i en organisation eller hos en kommun till arbete med lönesubvention i ett företag, om villkoren för lönesubvention fortfarande uppfylls. Dessutom konstaterades det att de rättsliga hindren för lönesubvention ska undanröjas inom ramen för det spelrum som kommissionens förordning (EU) nr 651/2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget, nedan den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, ger. En arbetsgivare ska i fortsättningen kunna anställa en arbetslös person med hjälp av lönesubvention trots att arbetsgivaren av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker har sagt upp arbetstagare, om arbetsgivaren först har anställt motsvarande antal arbetstagare i enlighet med återanställningsskyldigheten i arbetsavtalslagen (55/2001).

I februari 2022 fattade regeringen beslut om sysselsättningsåtgärder som ska stärka statsfinanserna med minst 110 miljoner euro. Som en del av detta beslut drog regeringen upp riktlinjer

som omfattar sådana ändringar i lönesubventionen som Europeiska unionens regler om statligt stöd förutsätter och en begränsning av användningen av 100-procentig lönesubvention för de största sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet. I och med ändringen omfattas även nya, mindre arbetsgivare av lönesubventionen. Ändringen avses träda i kraft i samband med reformen av lagstiftningen om lönesubvention.

I regeringsprogrammet förutsätts det att en möjlighet till subjektiv lönesubvention för äldre eller personer som varit arbetslösa under en lång tid utreds. Regeringspartierna drog den 17 december 2020 upp riktlinjer för åtgärder för att främja sysselsättningen bland personer över 55 år. En åtgärd som ingick i denna helhet vara att föreskriva att personer som har fyllt 55 år och som har varit arbetslösa i 24 av de senaste 28 månaderna ska ha rätt till lönesubvention på 70 procent i 10 månader, utifrån en arbetstid på 25 timmar per vecka. Denna nya stödform kan genomföras så att stödet beviljas utan arbetskraftspolitisk prövning när stödvillkoren uppfylls, varvid stödet uppfyller det ovan beskrivna målet enligt skrivningen i regeringsprogrammet.

Enligt regeringspartiernas senare riktlinjer ska den ovannämnda åtgärden beredas i samband med lönesubventionsreformen. Övriga åtgärder som regeringspartierna drog upp linjerna för var att möjligheten till de tilläggsdagar med arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) ska slopas stegvis 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 sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Detta paket ska finansieras genom systemet för arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremier och innefatta ersättning vid uppsägning samt 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 infaller redan under uppsägningstiden och att användningen av sysselsättningsledighet för sysselsättningsfrämjande åtgärder ska främjas. Därtill beslutade partierna att personer som har fyllt 55 år och varit anställda hos samma arbetsgivare i tre år ska få bättre möjligheter att övergå till deltidsarbete. I samband med beredningen slog regeringspartierna fast att en samlad helhet bestående av ovannämnda åtgärder ska beredas. En proposition om denna helhet lämnades till riksdagen (RP 62/2022 rd) den 21 april 2021.

1.2 Beredning

Under mandatperioden för statsminister Antti Rinnes regering tillsattes ministerarbetsgruppen för främjande av sysselsättningen samt underarbetsgrupper till den, vilka fortsatte sin verksamhet efter regeringsskiftet i november 2019. Reformen av lönesubventionen ingick i uppdraget för underarbetsgruppen Lönesubvention och förmåner. Underarbetsgruppen behandlade reformen under hösten 2019 och våren 2020. Gruppen kom inte med något enhälligt förslag till lönesubventionsreform. Underarbetsgruppen Lönesubvention och förmåner lades ner i augusti 2020, och samtidigt tillsattes den nya underarbetsgruppen Tjänster, förmåner och delaktighet. I dess uppgifter inkluderades de frågor som hade ingått i uppdraget för den förstnämnda underarbetsgruppen.

Under beredningen ordnades i augusti 2020 en diskussion om reformen för organisationer som erbjuder lönesubventionerat arbete. Dessutom lät man, till stöd för beredningen av reformen, göra en enkät bland arbetsgivare inom tredje sektorn som får lönesubvention, för att kartlägga de svarandes nuvarande verksamhet samt behov av och synpunkter på lönesubvention.

Propositionen har beretts vid arbets- och näringsministeriet. De lagstiftningsändringar som föreslås i propositionen, och konsekvenserna av dem, har behandlats i underarbetsgruppen Tjänster, förmåner och delaktighet.

Finansministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, justitiekanslern i statsrådet och riksdagens justitieombudsman ombads lämna skriftliga utlåtanden om utkastet till proposition. Även aktörer som svarar för genomförandet av offentliga arbetskraftstjänster och centrala organisationer som representerar arbetsgivare, företagare, löntagare, arbetslösa och kommuner samt de största sociala företagen och föreningar som ordnar lönesubventionerat arbete ombads lämna utlåtanden.

Propositionen behandlades i delegationen för kommunal ekonomi och kommunalförvaltning (Kuthanek) den 16 augusti 2022.

Utkastet till proposition behandlades i företagsstödsdelegationen den 11 maj 2022 och i rådet för bedömning av lagstiftningen den 16 augusti 2022.

De arbetsdokument som gäller propositionen finns i den offentliga tjänsten under adress <https://tem.fi/hanketunnus=TEM074:00/2019>

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Allmänna förutsättningar för beviljande av lönesubvention

Bestämmelser om lönesubvention finns i 7 kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012). Lönesubvention är ett stöd som är avsett för att främja sysselsättningen av arbetslösa arbetssökande och som arbets- och näringsbyrån kan bevilja arbetsgivare för lönekostnader. För utbetalning av subventionen och för uppgifter i anslutning till återkrav svarar närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter, nedan utvecklings- och förvaltningscentret. Syftet med lönesubventionerat arbete är att förbättra arbetslösa arbetssökandes yrkeskompetens och främja deras sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Med lönesubvention kompenseras arbetsgivaren för antingen brister i yrkeskompetensen eller minskad produktivitet till följd av skada eller sjukdom. Dessutom kan man med lönesubvention stödja sysselsättningen av äldre som har varit arbetslösa länge.

Vid tillämpningen av bestämmelserna om lönesubvention avses med arbetslös en arbetslös enligt definitionen i 1 kap. 3 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice. Enligt den definitionen betraktas som arbetslös en person som

- a) inte står i ett anställningsförhållande; som arbetslös betraktas även den som står i ett anställningsförhållande och som är permitterad på heltid eller vars ordinarie arbetstid per vecka är under fyra timmar eller vars varierande arbetstid per vecka enligt ett arbetsavtal med garanterad minimiarbetstid är under fyra timmar,
- b) inte på det sätt som avses i 2 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa är sysselsatt på heltid i företagsverksamhet eller i eget arbete mer än två veckor utan avbrott; som arbetslös betraktas även den som trots sysselsättning i företagsverksamhet eller i eget arbete har rätt till arbetslöshetsförmån enligt 2 kap. 5 a § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, och
- c) inte är studerande på heltid enligt 2 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa; som arbetslös betraktas även den som trots studier har rätt till arbetslöshetsförmån enligt 2 kap. 10 a § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Syftet med lönesubvention har ansetts vara motiverat. Numera kan man emellertid identifiera situationer där det faktiska syftet med lönesubvention inte kan anses vara att rikta in sig på den öppna arbetsmarknaden, utan snarare att en person ska delta på arbetsmarknaden och stanna kvar i arbetet. I sådana situationer är det fråga om långvarig lönesubvention som beviljats på grund av långvarig skada eller sjukdom samt undantaget i fråga om långtidsarbetslösa som har fyllt 60 år. Det är motiverat att utvidga syftet med lönesubvention till att omfatta dessa situationer eller att ändra bestämmelserna om dessa situationer så att de motsvarar syftet med lönesubventionen.

Lönesubvention på grund av brister i yrkeskompetensen

En allmän förutsättning för beviljande av lönesubvention är att arbets- och näringsbyrån bedömer att den arbetslösa arbetssökandes arbetslöshet beror på brister i yrkeskompetensen och att lönesubventionerat arbete kan förbättra hans eller hennes yrkeskompetens och sysselsättningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden. Bristerna i yrkeskompetens bedöms i förhållande till arbetsmarknaden, sysselsättningsmöjligheterna och de arbetsuppgifter som erbjuds. Arbetsuppgiften ska vara sådan att den bedöms förbättra den arbetssökandes kompetens och på så sätt främja sysselsättningsmöjligheterna på den öppna arbetsmarknaden.

Före COVID-19-pandemin inleddes årligen cirka 28 000–29 000 perioder med lönesubvention på grund av brister i kompetensen, vilket har utgjort cirka 82–85 procent av alla perioder med lönesubvention som har inletts. Under pandemin inleddes färre sysselsättningsperioder med lönesubvention än under tidigare år.

En förutsättning för beviljande av lönesubvention är att den som anställs med subventionen är arbetslös, men det ställs inga villkor i lagen när det gäller arbetslöshetens längd. Om den som anställs med lönesubvention har varit arbetslös kortare tid än 12 månader utan avbrott omedelbart före beviljandet av subventionen, krävs det för att lönesubvention ska beviljas emellertid att personen enligt arbets- och näringsbyråns bedömning sannolikt kommer att vara arbetslös längre än 12 månader, om lönesubvention inte beviljas. Av de arbetssökande som var arbetslösa i februari 2022 hade exempelvis cirka 39 procent varit arbetslösa utan avbrott i minst 12 månader, och för cirka 16 procent var det utifrån en bedömning med det profileringsverktyg som arbets- och näringsbyråerna använder dessutom sannolikt att arbetslösheten skulle vara i mer än 12 månader. Däremot hade arbetslösheten för 45 procent av de arbetslösa arbetssökande inte varat så länge som 12 månader, eller också var det enligt profileringsverktyget inte sannolikt att arbetslösheten skulle bli långvarig.

Bestämmelsen om bedömning av sannolikheten för långvarig arbetslöshet som en förutsättning för beviljande av lönesubvention trädde i kraft vid ingången av 2017. Avsikten med ändringen av bestämmelsen var att inrikta lönesubventionen på att förebygga långtidsarbetslöshet. När arbets- och näringsbyråerna bedömer sannolikheten för långvarig arbetslöshet använder de sig av ett profileringsverktyg som har skapats utgående från en undersökning som Löntagarnas forskningsinstitut publicerade 2006¹. Profileringsverktygets bedömning av sannolikheten för långtidsarbetslöshet baserar sig på historiska uppgifter och egenskaper hos den arbetssökande. Verktygets parametrar har uppdaterats två gånger sedan det togs i bruk, senast 2016. Utifrån de senaste bedömningarna slår profileringsverktygets prognoser in i 85 procent av fallen, när det förutspås att arbetslösheten kommer att vara i mer än 12 månader. Den bedömning som profileringsverktyget producerar bedöms vara mindre tillförlitlig i fråga om unga och invandrare än

¹ Moisala Jutta, Suoniemi Ilpo, Uusitalo Roope, Työttömien tilastollinen profilointi. Työministeriön työpoliittinen tutkimus 316/2006.

i fråga om andra arbetssökande. En sakkunnig vid arbets- och näringsbyrån kan utöver den bedömning som profileringsverktyget producerar också använda sig av någon annan bedömning. Profileringsverktyget beaktar exempelvis inte en persons motivation eller problem med livskompetensen, vilka kan öka risken för långtidsarbetslöshet. Det beaktar inte heller de förändringar som sker i omvärlden, såsom de förändringar som COVID-19-pandemin har medfört på arbetsmarknaden. I exceptionella förhållanden accentueras betydelsen av andra bedömningar.

Syftet med lönesubventionerat arbete är att förbättra arbetslösa arbetssökandes yrkeskompetens. Utvecklingen av kompetensen i lönesubventionerat arbete kartläggs emellertid inte systematiskt, om den som anställts med subventionen åter blir arbetslös arbetssökande när arbetet har upphört. Enligt 2 kap. 7 § 2 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice ska ett samtal om jobbsökning ordnas för den arbetssökande en månad före det att perioden med lönesubvention löper ut. I samtalet om jobbsökning är det möjligt att bedöma om kompetensen har förbättrats under perioden med lönesubvention och att avtala om service efter perioden med subvention, om det finns behov av sådan. De anvisningar om serviceprocessen som ges till arbets- och näringsbyråerna har uppdaterats som en del av den nordiska modellen för arbetskraftsservice. I de nya anvisningarna har det fästs större uppmärksamhet vid bland annat målsättningen för lönesubventioner och uppföljningen av den som en del av serviceprocessen. Detta ses som en tillräcklig åtgärd för att identifiera och utvärdera kompetensutvecklingen, och det anses inte vara behövligt att skärpa bestämmelserna om lönesubvention genom ytterligare villkor för identifiering och utvärdering av kompetensutvecklingen.

Lönesubvention för arbete som kommunen ordnar på grundval av sysselsättningsskyldigheten

Kommunen är enligt 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice skyldig att ordna möjligheter till arbete i sex månader för en arbetslös arbetssökande som har fyllt 57 år och vars rätt till arbetslöshetsdagpenning för löntagare upphör till följd av att maximitiden har gått ut och för vilken det inte har kunnat ordnas annan service eller lönesubventionerat arbete på det sätt som förutsätts i bestämmelserna. En kommun har rätt att som lönesubvention få 50 procent av lönekostnaderna för den som sysselsätts när kommunen ordnar arbete på grundval av den ovannämnda sysselsättningsskyldigheten. Eftersom den nämnda bestämmelsen är förpliktande behöver de allmänna förutsättningarna för lönesubvention inte uppfyllas i dessa situationer, och de bedöms således inte i dessa situationer. Arbete som ordnas på grundval av sysselsättningsskyldigheten ska ordnas för sex månader. På sysselsättningsskyldigheten tillämpas inte heller flera av de undantagsbestämmelser som gäller i fråga om lönesubvention.

Under 2016–2019 har cirka 3 000–3 800 olika personer årligen inlett arbete som ordnats på grundval av kommunens sysselsättningsskyldighet. Under den perioden har andelen personer som har fyllt 60 år stigit från cirka 6 procent till cirka 33 procent bland dem som omfattas av sysselsättningsskyldigheten.

Eftersom bestämmelserna om lönesubvention bara delvis tillämpas på stöd som har betalats under den tid som omfattas av sysselsättningsskyldigheten, kan de nuvarande bestämmelserna göras tydligare genom att stöd som betalats under tiden för denna skyldighet inte kallas lönesubvention. I lagen behöver det tydligt anges vilka bestämmelser om lönesubvention som ska tillämpas på stöd som beviljats för den tid skyldigheten gäller.

Lönesubvention för att främja sysselsättningen av äldre som har varit arbetslösa länge

Lönesubvention kan beviljas även om det inte finns brister i yrkeskompetensen hos den som anställs med subventionen, om personen har fyllt 60 år och varit arbetslös utan avbrott i minst

12 månader omedelbart före beviljandet av lönesubventionen. Den undantagsbestämmelse som gäller äldre infördes vid ingången av 2015 i syfte att stödja möjligheterna för äldre som länge varit arbetslösa att fortsätta i arbetslivet. De första åren sysselsattes denna målgrupp med lönesubvention endast i liten utsträckning. Numera inleds årligen cirka 500–800 sådana perioder med lönesubvention där den sysselsatta har fyllt 60 år och arbetslösheten har varat längre än 12 månader innan lönesubventionen sattes in och det inte är fråga om lönesubventionerat arbete som ordnas på grundval av kommunens sysselsättningsskyldighet. Allt som allt har, enligt arbetsförmedlingsstatistiken, långtidsarbetslösa som fyllt 60 år inlett cirka 3 000 perioder med lönesubvention under 2015–2021, och under samma tidsperiod har cirka 2 600 sysselsättningsperioder löpt ut inom denna målgrupp.

Av de perioder med lönesubvention för 55 år fyllda som löpte ut 2016–2019 var cirka 64–71 procent sådana där personen var arbetslös arbetssökande tre månader efter perioden med lönesubvention. Inom den gruppen varierade andelen personer som fyllt 60 år mellan 71 och 77 procent, och andelen personer i åldern 55–59 år mellan cirka 60 och 67 procent. I fråga om personer under 25 år varierade motsvarande andel mellan cirka 30 och 34 procent, och i fråga om åldersklassen 25–54 år varierade andelen mellan cirka 42 och 48 procent. Äldre personer som har sysselsatts med lönesubvention blir således oftare än de yngre åldersklasserna arbetslösa efter att perioden med lönesubvention har löpt ut.

Sysselsättningen med lönesubvention för äldre riktar sig oftare än för andra åldersklasser till sektorer där effekterna av lönesubventionen är små. Detta kan inte förklaras enbart med att det finns skillnader mellan sektorerna när det gäller den genomsnittliga sannolikheten för att de som är sysselsatta har sysselsatts med lönesubvention, eftersom man i effektstudier med tillgängliga metoder har försökt beakta de egenskaper hos de sysselsatta som kan observeras. De senaste undersökningar som har gjorts utifrån inhemskt och utländskt material och baserar sig på matchningsmetoder visar att lönesubventionerat arbete inom företagssektorn har positiva effekter på tiden i arbete och minskar tiden som arbetslös efter perioden med subvention. Motsvarande effekter har inte observerats i fråga om sysselsättning inom kommuner eller tredje sektorn. Variationsbredden 2016–2021 i fråga om andelen sysselsatta med lönesubvention av andra anledningar än på grundval av sysselsättningsskyldigheten beskrivs nedan i tabell 1 enligt sektor och åldersklass.

Tabell 1. Variationen i andelen sysselsatta med lönesubvention bland dem som sysselsatts under ett år, enligt åldersklass och arbetsgivarsektor, 2016–2021

Åldersklass	Kommun	Företag	Övrig privat
15–24 år	25–30	56–62	13–15
25–54 år	30–31	35–42	27–35
55–59 år	31–37	24–30	33–45
60 år eller äldre	28–35	23–31	35–49

För största delen av dem som har anmält sig som arbetslösa arbetssökande hos arbets- och näringsbyrån avslutas jobbsökningsperioderna efter högst ett halvt års arbetslöshet. Andelen varierade mellan cirka 73 och 82 procent 2016–2019. Motsvarande andel är emellertid lägre för dem som har fyllt 60 år (28–44 procent under motsvarande period), och för personer i åldern 55–59 år är motsvarande andel cirka 69–78 procent. Skillnaden jämfört med de yngre åldersklasserna ökar vid en granskning av längre perioder av arbetslöshet. För personer i åldern 55–59 år avslutas jobbsökningen efter mer än två år av oavbruten arbetslöshet i cirka 5–11 procent av fallen och för personer som har fyllt 60 år i cirka 32–48 procent av fallen. För personer under 25 år är motsvarande andel under 1 procent, och för åldersgruppen 25–54 år är andelen 2–5

procent. Av de långtidsarbetslösa är cirka 15–16 procent mellan 55 och 59 år och cirka 28–29 procent 60 år eller äldre. Samtidigt har personer i åldern 55–59 år utgjort cirka 11 procent och personer i åldern 60 år eller äldre cirka 10–12 procent av de arbetslösa arbetssökande. 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 vanligare bland arbetslösa som har fyllt 55 år än bland de yngre åldersklasserna.

Enligt definitionen i arbetsförmedlingsstatistiken kan en oavbruten arbetslöshet avbrytas exempelvis av lönesubventionerat arbete, utbildning eller deltagande i någon annan sysselsättningsfrämjande service. Orsakerna bakom avslutad jobbsökning statistikförs, men orsaken är ofta okänd. I regel kan det ändå antas att det inte finns några stora skillnader mellan olika åldersgrupper när det gäller statistikföringens omfattning. En granskning av orsakerna bakom avslutad jobbsökning bland dem som varit arbetslösa arbetssökande i ett år visar att sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden mer sällan är en orsak för personer som har fyllt 55 år (cirka 7–9 procent 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). De statistiska uppgifterna ovan om längden på perioder av arbetslöshet och om avslutade perioder har bedömts för tiden före pandemin av den anledningen att till exempel permitteringar och snabbt förändrade situationer på arbetsmarknaden har haft en betydande inverkan på perioderna av arbetslöshet under pandemin, och uppgifterna beskriver inte nödvändigtvis situationen på arbetsmarknaden på lång sikt särskilt väl.

Sysselsättning med lönesubvention för äldre riktar sig oftare än för andra åldersklasser till sektorer där effekterna av lönesubventionen är små. Detta kan bero på att beloppet av lönesubventionen enligt en bedömning som arbetsgivarna inom företagssektorn har gjort inte är tillräckligt för att kompensera för den minskade produktiviteten när det gäller arbetssökande som har fyllt 55 år. Enbart åldern förklarar inte nödvändigtvis den minskade produktiviteten, utan åldern kan starkt korrelera med vissa egenskaper som minskar produktiviteten. De nuvarande stödformerna har inte i tillräcklig grad stött sysselsättningen bland dem som har fyllt 55 år, för det är vanligt med långtidsarbetslöshet i den målgruppen, få övergår till den allmänna arbetsmarknaden och lönesubventionen riktar sig mer än i fråga om andra åldersklasser till kommuner och tredje sektorn, där effekterna av sysselsättningen är små. För att främja sysselsättningen i denna målgrupp kunde det införas ett nytt stöd som beviljas för lönekostnader och som kompenserar för lönekostnaderna mer än den nuvarande lönesubventionen. Dessutom bör stöd villkoren vara så enkla som möjligt och garantera tillräckligt med arbetstid för kompetensutveckling och tillräckliga erfarenheter med tanke på ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Lönesubvention som beviljas på grund av skada eller sjukdom

En förutsättning för att lönesubvention ska beviljas på grund av skada eller sjukdom är att arbets- och näringsbyrån bedömer att skadan eller sjukdomen väsentligt och permanent eller varaktigt minskar den arbetslösa arbetssökandes produktivitet i de arbetsuppgifter som erbjuds. Det är fråga om en väsentlig minskning av produktiviteten till följd av en skada eller sjukdom i situationer där den som anställs med subventionen klarar av de arbetsuppgifter som erbjuds klart sämre än andra arbetstagare som utför motsvarande arbete. Skadan eller sjukdomen ska vara sådan att produktiviteten hos den som anställs med subventionen inte kan höjas till normal nivå med hjälp av vård eller medicinsk rehabilitering. Om arbetsprestationen eller förmågan att klara av arbetsuppgifterna för en person med funktionsnedsättning eller en långtidssjuk fås på normal nivå genom avvikande arbetsarrangemang, anpassningsåtgärder på arbetsplatsen eller med hjälp av en annan arbetstagare, finns det inga grunder för att bevilja lönesubvention på grund av en skada eller sjukdom. Diskrimineringslagen (1325/2014) förutsätter att arbetsgivaren gör rimliga

anpassningar för att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra ska kunna få arbete, klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet. Om en person som ska anställas eller som är anställd har en skada eller sjukdom som förutsätter anskaffning av arbetsredskap eller ändringar på arbetsplatsen och detta orsakar arbetsgivaren kostnader som är betydande med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska situation, kan arbets- och näringsbyrån bevilja arbetsgivaren stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan också beviljas som ersättning för den hjälp som en annan arbetstagare ger.

Skadan eller sjukdomen ska konstateras i ett aktuellt läkarutlåtande som den som anställs med subventionen visar upp. Dessutom kan arbets- och näringsbyrån vid bedömningen av en arbets sökandes minskade arbetsförmåga och produktivitet använda sig av bedömningar av arbetstränare, företagshälsovårdare och företagsläkare, arbetsgivarens bedömning, förhandlingar med olika arbetsgivare, besök på arbetsplatsen och arbetsprövning. I första hand ska strävan vara att hitta ett sådant arbete för personer med funktionsnedsättning och för långtidssjuka där skadan eller sjukdomen inte utgör något problem. Årligen inleds 2 000–3 000 perioder med lönesubvention på grund av skada eller sjukdom. År 2019 var under en genomsnittlig dag cirka 2 400 personer i lönesubventionerat arbete för vilket lönesubvention hade beviljats på grund av skada eller sjukdom.

För en sakkunnig på arbets- och näringsbyrån är det ofta utmanande och ibland till och med omöjligt att när det första beslutet om lönesubvention fattas bedöma den minskning av produktiviteten i arbetsuppgiften som en skada eller sjukdom medför. Vid rekryteringar är det ofta svårt också för arbetsgivaren att bedöma den arbets sökandes kompetens eller förmåga att klara av arbetet. Sannolikheten för att en partiellt arbetsför person blir vald vid en rekrytering har bedömts vara 15–40 procent mindre än för någon som inte är partiellt arbetsför, beroende på den tidpunkt som granskas, landet och den partiellt arbetsföras egenskaper². Orsaker till att så få partiellt arbetsföra rekryteras har ansetts vara arbetsgivarnas ovetskap om möjligheterna att arbeta som partiellt arbetsför och om anpassningar och kostnader samt riskföreställningar om kostnader och kostnadsökningar och rädsla för eventuella rättegångar i tvistemål.³

Enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (FördrS 27/2016) erkänner konventionsstaterna rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på samma villkor som för andra. Enligt konventionen innefattar det rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, även för personer som förvärvat funktionsnedsättning under anställning, genom att vidta ändamålsenliga åtgärder, inklusive lagstiftning, för att bland annat främja möjligheter till anställning och befordran för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och hjälp med att finna, erhålla, bibehålla och återgå till en anställning samt främja anställning av personer med funktionsnedsättning inom den privata sektorn genom ändamålsenliga riktlinjer och åtgärder, vilka kan omfatta program för positiv särbehandling, stimulansåtgärder och andra åtgärder.

Man kan sträva efter att sänka tröskeln för rekrytering av personer med funktionsnedsättning och av långtidssjuka genom att ändra grunderna för beviljande av lönesubvention så att minskad produktivitet i den arbetsuppgift som den arbetslösa anställs för inte bedöms vid rekryteringen,

² Tötterman – Tauriainen: Osatyökykyisestä uusi työntekijä? Sidosryhmien mielikuvat työnantajien rekrytointihalukkuudesta ja sitä ennustavista tekijöistä, Työpoliittinen aikakauskirja 4/2016, s. 17 (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79050/Työpoliittinen%20aikakauskirja%204.2016.pdf>)

³ ibid.

utan subvention kan beviljas om den arbetslösas möjligheter att få ett lämpligt arbete har minskat avsevärt på grund av skadan eller sjukdomen. Det är ändamålsenligt att även i fortsättningen inrikta långvarig lönesubvention på situationer där en skada eller sjukdom minskar produktiviteten i en uppgift och den minskade produktiviteten inte kan åtgärdas genom anpassning av arbetsförhållandena eller andra arrangemang.

Processen för beviljande av lönesubvention

Lönesubvention är ett behovsprövat stöd som beviljas arbetsgivaren men utifrån den arbetslösa arbetssökandes servicebehov. Arbets- och näringsbyrån kan i sysselsättningsplanen avtala med den arbetssökande om möjligheten till lönesubvention och om vilken bransch eller vilka uppgifter lönesubventionerat arbete ska sökas inom. Den arbetssökande kan ges ett lönesubventionskort som bevis på att det är möjligt att få lönesubvention för lönekostnaderna för honom eller henne. Ett lönesubventionskort medför ändå inte någon subjektiv rätt till lönesubvention för den arbetssökande eller för en arbetsgivare som anställer honom eller henne. Ett bindande beslut om beviljande av lönesubvention kan fattas först när arbetsgivaren ansöker om lönesubvention och det har utretts att de förutsättningar för beviljande av subvention som hänför sig till arbetsgivaren och anställningsförhållandet uppfylls. Dessutom bedöms brister i yrkeskompetensen och möjligheten att åtgärda dem i förhållande till arbetsuppgiften.

Lönesubventionskortet reviderades i december 2019 så att kortet blev mer informativt. Av det reviderade lönesubventionskortet framgår stödprocenten och den tid subvention kan fås för lönekostnaderna för en arbetssökande som har fått ett lönesubventionskort samt grunderna för kortets giltighet. Samtidigt med revideringen av lönesubventionskortet infördes utannonsering av lönesubventionerade arbetsplatser via en webbtjänst. I tjänsten kan arbetsgivaren utannonsera en ledig lönesubventionerad arbetsplats, och de arbetssökande för vilka det i sysselsättningsplanen har avtalats om möjligheten att använda lönesubvention kan söka ett lämpligt arbete bland de utannonserade platserna. Strävan med dessa åtgärder har varit att utveckla lönesubventionsprocessen i en mer förutsägbar riktning. Förutsägbarheten kan ökas något genom en förenkling av lönesubventionsbestämmelserna.

Arbets- och näringsbyråerna förenar inte systematiskt lönesubventionerat arbete med annan service som kan förbättra en arbetssökandes kompetens och möjligheter till sysselsättning. När arbets- och näringsbyrån beviljar lönesubvention kan den ställa behövliga villkor för att få subventionen, med avseende på den som anställs med subventionen och syftet med den. Genom villkoren kan man exempelvis sträva efter att se till att den som anställts med subventionen får tillräckligt med handledning och stöd under subventionsperioden. Bestämmelserna utgör inget hinder för att servicen för den arbetssökande planeras så att det lönesubventionerade arbetet tillsammans med annan service bildar en individuell servicehelhet som främjar sysselsättningen. Lönesubventionen kan eventuellt göras effektivare genom att exempelvis mer individuell handledning, arbetsträning, utbildning eller åtgärder för att upprätthålla arbetsförmågan kopplas samman med det lönesubventionerade arbetet. Det är ändamålsenligt att främja detta mål i första hand genom anvisningar, för en skyldighet i lag att förena någon annan service med lönesubventionen kan göra arbetsgivarna mindre villiga att anställa någon med lönesubvention, och således kan antalet personer för vilka lönesubvention beviljas minska. Det är inte alltid nödvändigt att lägga till någon annan service i samband med en lönesubventionsperiod, utan den erfarenhet som arbetet ger kan redan i sig hjälpa en person att få arbete på den öppna arbetsmarknaden.

2.2 Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention

Lönesubvention kan beviljas kommuner, samkommuner, sammanslutningar och andra arbetsgivare, dock inte statliga ämbetsverk eller inrättningar. Med sammanslutningar avses bland annat företag, föreningar, stiftelser och församlingar. ”Andra arbetsgivare” kan vara till exempel hushåll som är arbetsgivare. Som andra arbetsgivare kan också välfärdsområden betraktas, även om man inte kände till inrättandet av välfärdsområden när den gällande bestämmelsen trädde i kraft. För tydlighetens skull kunde välfärdsområdena nämnas separat som arbetsgivare som kan beviljas lönesubvention. Statliga ämbetsverk och inrättningar kan anvisas anslag för lönekostnader som föranleds av att arbetslösa arbetssökande anställs. På användningen av anslag tillämpas i huvudsak bestämmelserna om lönesubvention.

Under åren 2017–2021 har antalet personer i lönesubventionerat arbete årligen varierat mellan cirka 18 700 och 20 500 i genomsnitt. Av dem har cirka 33–37 procent arbetat i kommuner eller samkommuner, cirka 24–28 procent inom tredje sektorn och cirka 38–39 procent i företag. Under de senaste åren har man försökt sätta fart på företagens användning av lönesubvention genom olika åtgärder, såsom införandet av lönesubventionskortet, reklamkampanjer och försöket med sysselsättningspremie. Trots det har företagens andel inte ökat på önskat sätt när det gäller användningen av lönesubvention. Företagens andel inom det lönesubventionerade arbetet kunde ökas genom en höjning av subventionsbeloppet för de målgrupper som företagen sysselsätter med lönesubvention, genom enklare reglering och genom ett ändamålsenligt undanröjande av faktorer som begränsar sysselsättningen med lönesubvention.

Hushållen har årligen sysselsatt några tiotal personer med lönesubvention. Hushållen har i huvudsak anställt personer med lönesubvention för olika uppgifter i anslutning till renovering och byggande och i någon mån för uppgifter i anslutning till barnavård, skötsel av hemmet och trädgårdsskötsel. Detta är uppgifter som hushållen i de flesta fall skulle ha möjlighet att få hushållsavdrag för vid beskattningen. År 2022 utgör hushållsavdraget 15 procent av arbetstagarens lön och lönebikostnaderna i sin helhet. Avdraget uppgår till högst 2 250 euro per person och år. För största delen av dem som har anställts i hushåll med lönesubvention har det betalats en subvention på 50 procent. År 2019 varierade de anslag som reserverats för hushållen genom beslut om lönesubvention mellan cirka 200 och 13 700 euro per beslut. Medianen var cirka 1 900 euro. Av de lönesubventioner som hushållen beviljades 2019 översteg subventionen i 28 fall maximibeloppet för hushållsavdraget för en person.

En sysselsättningsperiod för vilken det betalas en lönesubvention på 1 900 euro är kort i fråga om arbetstid eller varaktighet. Det är tvivelaktigt om en sådan subventionsperiod förbättrar den arbetslösas möjligheter till arbete på den öppna arbetsmarknaden. I de flesta fall har hushållen inte heller samma möjlighet att stödja utvecklingen av yrkeskompetensen som de arbetsledare har som är proffs på en arbetsuppgift. Få har fått sysselsättning inom hushållen, och hushållen behöver inte stödjaskap av sysselsättare på något annat sätt än med hushållsavdraget. Det är inte särskilt motiverat att bevilja hushållen lönesubvention, så de kan lämnas utan möjlighet till subvention.

Lönesubvention beviljas inte om den arbetsgivare som ansöker om subvention på ett väsentligt sätt har försummat sin skyldighet att betala skatter eller lagstadgade avgifter, om inte arbets- och näringsbyrån av särskilda skäl som har samband med den som anställs med lönesubventionen anser det vara lämpligt att bevilja subventionen. Om subvention beviljas trots försummelser, är ett villkor för utbetalningen antingen att avgifterna betalas eller att en plan för betalningen av dem som har gjorts upp tillsammans med skattemyndigheten följs.

Lönesubventionen får inte snedvrída konkurrensen mellan aktörer som erbjuder samma produkter eller tjänster. Eftersom lönesubvention beviljas för att kompensera för brister i yrkeskompetensen eller minskad produktivitet på grund av skada eller sjukdom, ska lönesubventionen i regel inte snedvrída konkurrensen om den riktas rätt. Snedvridning av konkurrensen kan emellertid uppstå exempelvis i situationer där den som anställts med subventionen överförs till uppgifter hos en annan arbetsgivare. Snedvridning av konkurrensen i samband med överföring av den som anställts med subventionen behandlas i avsnitt 2.7.

En arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet omfattas av ett villkor enligt vilket lönesubvention inte beviljas, om arbetsgivaren av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker har sagt upp en arbetstagare och uppsägningstiden har löpt ut under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention. Lönesubvention kan dock beviljas trots det som sagts ovan, om arbetsgivaren före ansökan om lönesubvention har återanställt den arbetstagare som sagts upp. Som arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet betraktas i regel alltid arbetsgivare som är verksamma i företagsform, det vill säga aktiebolag, öppna bolag, kommanditbolag, andelslag och firmor. När det gäller övriga aktörer – i synnerhet föreningar och stiftelser – prövas verksamhetens art från fall till fall. Enligt arbets- och näringsministeriets anvisning om tillämpningen av lagen och förordningen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (TEM/2376/00.03.05.02/2017), nedan arbets- och näringsministeriets tillämpningsanvisning, anses en förening eller stiftelse vara en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet, om föreningen eller stiftelsen erbjuder varor eller tjänster på marknaden fortlöpande, i förvärvssyfte och i konkurrensförhållanden. Alla dessa kriterier ska vara uppfyllda för att verksamheten ska betraktas som näringsverksamhet. Arbets- och näringsbyrån utnyttjar vid sin bedömning skattemyndighetens avgörande i fråga om huruvida verksamheten ska beskattas som näringsverksamhet, men skattemyndighetens beslut är inte bindande för arbets- och näringsbyrån. I arbets- och näringsministeriets tillämpningsanvisning anges dessutom att återvinningsverksamhet där varor som fått utan vederlag överläts nästan som sådana mot vederlag inte betraktas som näringsverksamhet.

Bakgrunden till det ovan beskrivna villkoret om återanställning av en arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker är Europeiska unionens regler om statligt stöd. I artiklarna 32.3 och 33.3 i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd anges det att om rekryteringen, jämfört med genomsnittet för de föregående tolv månaderna, inte medför en nettoökning av antalet anställda i det berörda företaget måste arbetsplatserna ha blivit vakanta efter frivillig uppsägning, funktionshinder, pension av åldersskäl, frivillig minskning av arbetstid eller lagenligt avskedande på grund av försummelse och inte till följd av uppsägningar på grund av övertalighet. Nationellt har det ansetts att villkoret uppfylls om en arbetstagare som under de senaste 12 månaderna har sagts upp av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker har återanställts hos arbetsgivaren. Den skyldighet att återanställa som ingår i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice är mer omfattande än den skyldighet att återanställa som ingår i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen. Enligt arbetsavtalslagen förutsätts en arbetsgivare erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som har sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Bestämmelsen om återanställning av uppsagda som en förutsättning för beviljande av lönesubvention har ansetts vara oskälig i situationer där en uppsagd av en eller annan orsak inte längre står till arbetsgivarens förfogande och arbetsgivaren inte genom sina egna åtgärder kan påverka hur villkoret uppfylls. Bestämmelsen har ansetts vara problematisk också med tanke på att en

arbetsgivare som bedriver verksamhet på flera verksamhetsställen eller inom flera branscher inte kan anställa en arbetstagare med lönesubvention innan en arbetstagare som arbetsgivaren har sagt upp på ett annat verksamhetsställe eller från andra uppgifter har återanställts.

Det nuvarande villkoret, som uttryckligen gäller återanställning av uppsagda arbetstagare, är strängare än den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd förutsätter. Enligt den räcker det med en nettoökning av antalet anställda vid företaget. Däremot ska den nettoökning av antalet anställda som avses i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd enligt kommissionens anvisningar⁴ kontrolleras företagsvis, vilket betyder att det inte är möjligt med en kontroll som gäller ett visst verksamhetsställe eller en viss uppgift, utan kontrollen ska gälla företagets hela personalstyrka. I fråga om beviljande av lönesubvention kunde arbetsgivarens förutsättningar ändras så att det av en arbetsgivare som under de senaste 12 månaderna har sagt upp arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker inte längre krävs att samma personer återanställs, utan arbetsgivaren ska ha anställt samma antal arbetstagare. I bestämmelserna om statligt stöd har man med detta krav strävat efter att förhindra situationer där arbetsgivaren för att sänka sina personalkostnader ersätter uppsagd arbetskraft med arbetskraft för vilken arbetsgivaren beviljas stöd. Bestämmelserna om statligt stöd gäller endast arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet. Även om det inte är nödvändigt att tillämpa villkoret när lönesubvention beviljas i form av stöd som inte omfattas av bestämmelserna om statligt stöd, kunde villkoret utvidgas till att gälla alla arbetsgivare.

Vid beviljande av lönesubvention tillämpas statsunderstödslagen (688/2001) som komplement. Till den lagen fogades vid ingången av 2019 en bestämmelse enligt vilken statsunderstöd som får användas för lönekostnader kan beviljas endast av särskilt vägande skäl, om den som ansöker om statsunderstöd, eller dennes i 47 kap. 8 § 1 mom. 2 punkten i strafflagen (39/1889) avsedda företrädare, genom en lagakraftvunnen dom har dömts till straff för ett brott som avses i 47 kap. 6 a § i den lagen eller i 186 § i utlänningslagen (301/2004) under det år då statsunderstödet beviljas eller de två föregående åren, eller den som ansöker om statsunderstöd genom ett lagakraftvunnet beslut har påförts en påföljdsavgift som avses i 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen under det år då statsunderstödet beviljas eller de två föregående åren. Dessa påföljder hänför sig till anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd. Bestämmelsen i statsunderstödslagen är en del av det nationella genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. Direktivet förutsätter att arbetsgivare som har utnyttjat utländsk arbetskraft som vistas olagligt ska framtas rätten till vissa statliga stöd. De förutsättningar som gäller för arbetsgivare i fråga om lönesubvention behöver kompletteras så att ingen subvention kan beviljas, om arbetsgivaren har gjort sig skyldig till det ovan beskrivna förfarande som avses i 7 § 2 mom. i statsunderstödslagen.

2.3 Förutsättningar som gäller anställningsförhållandet i fråga om beviljande av lönesubvention

En förutsättning för beviljande av lönesubvention är att arbetsgivaren förbinder sig att betala kollektivavtalsenlig lön till den som anställs med subventionen. Om det inte finns något kollektivavtal för branschen, förutsätts lönen vara sedvanlig och skälig för arbetet i fråga. Lönesub-

⁴General Block Exemption Regulation – Frequently Asked Questions 147. https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/conferences/state-aid/rdi/8gber_practical_quite_faq.pdf

vention beviljas ändå inte för ett anställningsförhållande där lönen enbart bestäms utifrån arbetsresultatet. Det beror på att när lönen betalas utifrån arbetsresultatet, uppstår det inga sådana lönekostnader för arbetsgivaren som behöver kompenseras på grund av minskad produktivitet.

Bestämmelserna om lönesubvention innehåller inga villkor i fråga om anställningsförhållandets längd eller arbetstiden. Lönesubvention kan beviljas både för anställningsförhållanden som gäller tills vidare och för visstidsanställningar. Huruvida arbetsgivaren kan anställa en arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid bestäms enligt arbetsavtalslagen, och lönesubvention utgör ingen anledning till ett arbetsavtal för viss tid. Enligt arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren emellertid ingå ett arbetsavtal för viss tid utan någon särskild anledning, när den som anställs enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån utan avbrott har varit arbetslös arbetssökande i enlighet med lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice under de senaste 12 månaderna. Även om bestämmelserna om lönesubvention inte innehåller några krav på anställningsförhållandets längd eller arbetstiden, prövar arbets- och näringsbyrån utifrån den arbetslösa arbetssökandes utgångspunkter om det erbjudna arbetet exempelvis vad arbetstiden beträffar är ändamålsenligt för att förbättra personens yrkeskompetens och främja en anställning på den öppna arbetsmarknaden. Enligt arbets- och näringsministeriets tillämpningsanvisning beviljas lönesubvention inte alls för ett anställningsförhållande för vilket det inte har avtalats om någon minimiarbets tid (så kallade nolltimmarsavtal eller avtal där det har avtalats att arbetstagaren arbetar vid behov).

Lönesubvention beviljas inte om anställningsförhållandet har börjat innan beslut om beviljande av subvention har fattats. Det finns två undantag från den huvudregeln. Lönesubvention kan beviljas trots att anställningsförhållandet har börjat, om det är fråga om beviljande av en ny period med lönesubvention för samma arbetsgivare och den nya perioden börjar omedelbart efter det att den föregående subventionsperioden löpt ut. En förutsättning är att arbetsgivaren har lämnat in en ansökan om fortsatt subvention till arbets- och näringsbyrån innan den föregående subventionsperioden har löpt ut. Lönesubvention kan också beviljas trots att anställningsförhållandet har börjat, när det är fråga om att den som anställts med subventionen överförs till anställning hos en annan arbetsgivare till följd av överlåtelse av rörelse, fusion eller delning av en sammanslutning eller sammanslagning av sammanslutningar. Förvärvaren av rörelse eller den mottagande sammanslutningen ska lämna in ansökan om lönesubvention till arbets- och näringsbyrån inom en månad från det att den som anställts med subventionen har övergått till anställning hos förvärvaren av rörelse eller hos den mottagande sammanslutningen.

Lönesubvention beviljas inte för anställning av vikarier som avses i lagen om altemneringsledighet (1305/2002). På detta sätt har man velat förhindra situationer där lönesubvention beviljas för ett anställningsförhållande som skulle ha uppstått även utan lönesubvention, vilket innebär att den totala sysselsättningen inte ökar. Den som tar ut altemneringsledighet betalas en altemneringsersättning som uppgår till 70 procent av beloppet av arbetslöshetsförmånen. En förutsättning för ersättningen är att en vikarie har anställts för tiden för ledigheten. Med bestämmelsen har man velat förhindra att lönesubvention beviljas i situationer där det inte uppstår ett nytt arbetstillfälle utan det är fråga om att ersätta en befintlig arbetstagare med en annan.

2.4 Lönesubvention som beviljas arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet

För att konkurrensneutraliteten ska bli beaktad har Europeiska unionens regler om statligt stöd beaktats i bestämmelserna om lönesubvention. I lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service används begreppet bedriva näringsverksamhet för att avgränsa om en lönesubvention betraktas som statligt stöd eller inte. Begreppet bedriva näringsverksamhet definieras inte i bestämmelserna om lönesubvention. Den gällande tolkningen, som finns i arbets- och näringsministeriets tillämpningsanvisning, baserar sig på propositionen RP 274/2009 rd. En arbetsgivare

som bedriver näringsverksamhet beviljas stöd antingen som stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd eller i form av de minimis-stöd.

Enligt arbets- och näringsministeriets tillämpningsanvisning betraktas vid tillämpningen av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice verksamhet som bedrivs i form av ett företag i regel som bedrivande av näringsverksamhet. När en förening eller stiftelse ansöker om stöd ska arbets- och näringsbyrån bedöma verksamhetens karaktär från fall till fall. Föreningen eller stiftelsen betraktas som en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet, om försäljningen av tjänster och produkter är fortlöpande och sker i förvärvssyfte och i konkurrensförhållanden. I praktiken har det vid bedömningen fästs vikt vid om verksamheten är allmännyttig och om det i verksamheten är fråga om skattepliktig näringsverksamhet. I arbets- och näringsministeriets tillämpningsanvisning påpekas det att exempelvis återvinningscentralverksamhet i regel inte betraktas som näringsverksamhet, om de erbjudna produkterna inte bearbetas och de har skaffats utan vederlag.

Enligt artikel 107.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) betraktas ett offentligt stöd som statligt stöd när statliga medel kanaliseras till företag, förmånen är selektiv, åtgärden snedvrider eller hotar att snedvrida konkurrensen genom att gynna dem som får stöd och åtgärden påverkar handeln mellan medlemsstaterna. I bestämmelserna om statligt stöd avses med företag vilken som helst enhet som bedriver ekonomisk verksamhet. Som ekonomisk verksamhet betraktas i sin tur all verksamhet där varor och tjänster erbjuds på marknaden. Vilken rättslig form en enhet har eller huruvida företaget eftersträvar vinst eller inte saknar betydelse för bedömningen. En förmån anses vara selektiv när den som beviljar stödet kan göra det utifrån egen prövning.

Ett avgörande i enlighet med gällande tillämpningspraxis om bedrivande av näringsverksamhet och således om huruvida ett stöd ska betraktas som statligt stöd eller inte kan leda till en lösning som är felaktig med tanke på reglerna om statligt stöd, eftersom man vid bedömningen av näringsverksamhet fäster vikt vid andra omständigheter än vid regleringen av statligt stöd. I lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice behöver det skapas klarhet i fråga om situationer där det bedöms om en ekonomisk förmån utgör sådant statligt stöd för mottagaren som avses i artikel 107.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Det enklaste sättet att skapa klarhet i regleringen är att ersätta begreppet näringsverksamhet med begreppet ekonomisk verksamhet, varvid förmånen betraktas som statligt stöd i situationer där mottagaren bedriver ekonomisk verksamhet.

Ändringen har inga konsekvenser för företagen eftersom de i regel är aktörer som bedriver såväl näringsverksamhet som ekonomisk verksamhet. Kommunerna har för sin del en bolagiserings-skyldighet när de är verksamma på marknaden, och därför får ändringen inga konsekvenser för den kommunala sektorn. För små organisationer inom tredje sektorn kan en strikt begränsning av verksamheten till ekonomisk verksamhet vara problematisk eftersom det kan häda att verksamheten delvis finansieras genom småskalig ekonomisk verksamhet men största delen av finansieringen fås i form av olika understöd. I sådana fall kan det vara motiverat att bedöma verksamhetens inverkan på handeln mellan medlemsstaterna. Europeiska kommissionen har i sin tjänst State Aid Wiki, som är avsedd för medlemsstaternas stödmyndigheter⁵, konstaterat att småskaliga frivilligorganisationers verksamhet som baserar sig på solidaritet och lokalt so-

⁵I kommissionens tjänst State Aid Wiki kan medlemsstaternas stödmyndigheter ställa frågor till kommissionen om tillämpningen av EU:s regler om statligt stöd och bekanta sig med frågor från andra medlemsstater och kommissionens svar.

cialt kapital är mycket snäv och begränsad och sannolikt inte påverkar handeln mellan medlemsstaterna mer än i liten omfattning. Det ska således vara möjligt att bevilja sådana frivilligorganisationer offentligt stöd i form av stöd utanför ramen för statligt stöd.

Enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice utgör utöver lönesubvention också arbetskraftsutbildning som genomförs som gemensam anskaffning och stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen stöd och förmåner som beviljas i form av statligt stöd för näringsverksamhet. Om den gemensamt anskaffade 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. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen är i sin tur ett stöd som beviljas arbetsgivare för finansiering av anskaffning av arbetsredskap eller ändringar på arbetsplatsen om en person som ska anställas eller som är anställd har en skada eller sjukdom som förutsätter detta, och de kostnader som arbetsgivaren orsakas av anskaffningarna eller ändringarna ska anses betydande med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska situation. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan också beviljas som ersättning för den hjälp som en annan arbetstagare ger. Arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet beviljas stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. I fråga om såväl gemensam anskaffning av utbildning som stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen bedöms andelen sådana mottagare av förmånen som är aktörer inom tredje sektorn vara liten, så en ändring av regleringen för att motsvara bestämmelserna om statligt stöd medför i dessa fall ingen betydande ändring jämfört med nuläget. För lönesubventionens del behandlas frågan närmare i avsnitt 2.6.

Utöver de ovannämnda situationerna har beviljandet av sysselsättningspolitiskt understöd begränsats till annan verksamhet än näringsverksamhet. Enligt 12 kap. 10 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice kan arbets- och näringsministeriet, närings-, trafik- och miljöcentralen eller arbets- och näringsbyrån inom gränserna för statsbudgeten anvisa eller bevilja statliga ämbetsverk och inrättningar, kommuner, samkommuner, andra sammanslutningar, stiftelser eller sociala företag sysselsättningsanslag som sysselsättningspolitiskt understöd för verksamhet som förbättrar arbetslösa arbetssökandes arbetsmarknadsfärdigheter och främjar deras sysselsättning samt för annan sysselsättningsfrämjande verksamhet. Bestämmelser om kostnader som täcks med sysselsättningspolitiskt understöd finns i statsrådets förordning om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (1073/2012). En betydande del av det sysselsättningspolitiska understödet beviljas aktörer inom den tredje sektorn. Förordningen kunde ändras så att sysselsättningspolitiskt understöd beviljas för verksamhet som inte påverkar handeln mellan medlemsstaterna.

Arbetstagare med sämre förutsättningar och arbetstagare med funktionshinder enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd

Vid tillämpningen av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd avses enligt artikel 2.3 med arbetstagare med funktionshinder personer som erkänns som arbetstagare med funktionshinder enligt nationell lagstiftning eller har varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar som i samspel med olika hinder kan hindra dem från att fullt och effektivt delta i en arbetsmiljö på lika villkor med andra arbetstagare.

Enligt artikel 2.4 i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd betraktas som arbetstagare med sämre förutsättningar personer som

- a) inte har haft någon ordinarie avlönad anställning under de senaste sex månaderna, eller
- b) är mellan 15 och 24 år, eller
- c) inte har gymnasiekompetens eller yrkesutbildning (ISCED 3) eller som senast för två år sedan har avslutat en utbildning med heltidsstudier och som ännu inte fått sin första reguljära avlönade anställning, eller
- d) är över 50 år, eller
- e) lever ensam och har vårdnaden om ett eller flera barn, eller
- f) arbetar inom en sektor eller ett yrke i en medlemsstat där obalansen mellan könen är minst 25 procent högre än den genomsnittliga könsobalansen inom alla ekonomiska sektorer i den berörda medlemsstaten och som tillhör den underrepresenterade könsgruppen, eller
- g) tillhör en etnisk minoritet inom en medlemsstat och måste förbättra sin profil när det gäller språkkunskaper, yrkesutbildning eller arbetslivserfarenhet för att förbättra sina möjligheter att få fast anställning.

Enligt kommissionens tolkningsanvisningar för tillämpningen av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd kan en ordinarie avlönad anställning som avses i artikel 2.4 a också vara arbete som utförs i ett anställningsförhållande för viss tid. I den nationella lagstiftningen är begreppet ”anställningsförhållande som gäller tills vidare”, vilket bestämmer tillämpningen av den förordningen, således snävare än en ordinarie avlönad anställning som avses i förordningen. Av statistiken går det inte att dra några slutsatser om i hur många fall lönesubvention har beviljats enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd trots att den som anställts med subventionen under de föregående sex månaderna har haft en visstidsanställning som borde ha betraktats som ordinarie avlönad anställning, och den arbetslösa inte skulle ha omfattats av förordningen på någon annan grund.

Enligt artikel 2.4 c i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd betraktas som arbetstagare med sämre förutsättningar personer som inte har gymnasiekompetens (på finska används uttrycket ”keskiasteen koulutus”, alltså mellanstadieutbildning) eller yrkesutbildning (ISCED 3). Begreppet ”saknar yrkesutbildning”, som används i den nationella lagstiftningen, gör det möjligt att bevilja lönesubvention i enlighet med den förordningen till dem som har avlagt studentexamen och inte har någon yrkesutbildning. Studentexamen är den mellanstadieutbildning (utbildning på andra stadiet) som avses i den artikeln. Det betyder att lönesubvention för närvarande eventuellt beviljas med stöd av den nämnda förordningen också för personer som på grund av sin utbildning inte omfattas av förordningens tillämpningsområde. Utifrån en undersökning av om personer med gymnasieutbildning som har anställts med subvention hör till de grupper av arbetstagare med sämre förutsättningar som avses i förordningen på andra grunder än utbildning kan antalet personer som har anställts med subvention och som inte skulle ha omfattats av förordningen på någon annan grund emellertid uppskattas vara litet.

Enligt artikel 2.4 b i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd är den nedre åldersgränsen för arbetstagare med sämre förutsättningar 15 år. I de gällande bestämmelserna om lönesubvention anges ingen nedre åldersgräns. I praktiken har lönesubvention ändå inte beviljats för anställning av personer under 15 år. Beviljandet av lönesubvention begränsas av att personer under 15 år omfattas av läroplikten och bedriver studier på grundstadiet. I systemet med utkomstskydd för arbetslösa betraktas grundstudier som heltidsstudier på grund av sin omfattning.

De som enligt lagen om främjande av integration (1386/2010) har rätt till en integrationsplan har i den nationella lagstiftningen ansetts höra till tillämpningsområdet för den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd med stöd av artikel 2.4 g i förordningen. Kommissionen har ansett att led g ger medlemsstaterna nationellt handlingsutrymme när det gäller definitionen av ”etnisk minoritet”.

De grupper av arbetstagare som i artikel 2.4 e och f i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd definieras som arbetstagare med sämre förutsättningar ingår inte i vår nationella lagstiftning som grunder för tillämpning av den förordningen. När den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd infördes i Finland inom systemet med lönesubvention, bedömdes det att ensam vårdnad och arbete i uppgifter med obalans mellan könen inte är grunder för beviljande av lönesubvention.

Enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice beviljas arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet lönesubvention i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, när den som anställs med subventionen har en skada eller sjukdom som väsentligt och permanent eller varaktigt minskar produktiviteten i de arbetsuppgifter som erbjuds, inte har varit i anställningsförhållande som gällt tills vidare under de senaste sex månaderna omedelbart före beviljandet av lönesubventionen, saknar yrkesutbildning, har fyllt 50 år, är under 25 år eller är berättigad till en integrationsplan enligt lagen om främjande av integration.

Om den arbetssökande som anställs med subventionen inte hör till någon av de ovannämnda grupper på vilka den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd tillämpas, beviljas lönesubventionen i form av de minimis-stöd. Med avvikelse från det ovan sagda beviljas lönesubvention för läroavtalsutbildning och för anställning av en person som har fyllt 60 år och varit arbetslös utan avbrott i minst 12 månader emellertid alltid i form av de minimis-stöd till arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet, oberoende av om den som anställs med subventionen omfattas av förordningen eller inte. Dessa undantag har tagits in i lagstiftningen för att de minimis-stöd kan beviljas för längre tid än den maximitid som anges i den nämnda förordningen.

Stöd som beviljas enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd omfattas av ett förbud mot att bevilja stöd till företag i svårigheter och till företag som är föremål för ett betalningskrav till följd av ett kommissionsbeslut (den så kallade Deggendorf-regeln). De minimis-stöd får inte beviljas, om beviljandet leder till att företagets kvot för de minimis-stöd överskrider. Det sammanlagda beloppet av de minimis-stöd till ett företag får inte överstiga 200 000 euro under det innevarande beskattningsåret och de två föregående beskattningsåren⁶. Med avvikelse från detta är maximibeloppet av de minimis-stöd till företag som är verksamma inom sektorn för godstransporter på väg 100 000 euro. Stöd enligt kommissionens förordning (EU) nr 1407/2013 om tillämpningen av artiklarna 107 och 108 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt på stöd av mindre betydelse, även kallad den allmänna de minimis-förordningen, får inte beviljas för primärproduktion inom jordbruket eller för verksamhet inom fiske- och vattenbrukssektorn. I fråga om dessa sektorer tillämpas egna de minimis-förordningar. De minimis-stöd för primärproduktion inom jordbruket får beviljas till ett belopp av högst 20 000 euro och för produktion, bearbetning och saluföring av fiskeri- och vattenbruksprodukter till ett belopp av högst 30 000 euro under en treårsperiod. Vid kontroll av stödkvoten betraktas företag som hör till samma koncern som ett enda företag.

⁶Kommissionens förordning (EU) nr 1407/2013 av den 18 december 2013 om tillämpningen av artiklarna 107 och 108 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt på stöd av mindre betydelse

Åren 2016–2019 har det årligen fattats cirka 33 000–45 000 beslut om lönesubvention. Under de åren har subvention beviljats för de lönekostnader som föranletts av anställningen av cirka 29 000–33 000 personer. Av besluten har cirka 10 000–14 000 (om cirka 9 000–11 000 olika personer) fattats med stöd av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. I fråga om de minimis-stöd har det fattats cirka 1 800–2 900 beslut per år (om cirka 1 700–2 100 olika personer). Resten av besluten har fattats i fråga om arbetsgivare vars verksamhet inte har betraktats som näringsverksamhet. Dessa beslut har årligen gällt cirka 17 000–21 000 olika personer. Att antalet meddelade beslut är större än antalet personer innebär att det under ett år har fattats flera beslut om samma person.

Inom det nuvarande systemet med lönesubvention måste arbets- och näringsbyrån först pröva om det är ändamålsenligt att bevilja lönesubvention och när den beviljar subvention till arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet dessutom separat kontrollera om den arbetslösa som anställs med subventionen omfattas av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd eller inte. Om stödet beviljas i form av de minimis-stöd, ska arbets- och näringsbyrån kontrollera att beviljandet av stödet inte leder till att företagets kvot för de minimis-stöd överskrids på koncernnivå. Processen för beviljande av lönesubvention kunde förenklas något genom att målgrupperna för lönesubvention anges så att lönesubvention i regel beviljas endast för sysselsättning av sådana arbetslösa arbetssökande som omfattas av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. Lönesubvention för läroavtalsutbildning och för sysselsättning av en person som har fyllt 60 år och har varit arbetslös länge ska fortfarande kunna beviljas i form av de minimis-stöd.

En avgränsning i enlighet med tillämpningsområdet för den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd kan bedömas genom att de arbetslösa delas in i tre grupper enligt ålder, så att de yngsta och de äldsta betraktas som personer med sämre förutsättningar och kan beviljas lönesubvention på grund av sin ålder. När det gäller den mellersta åldersgruppen (25–49-åringar) kan lönesubvention komma i fråga på andra grunder. I tabellen nedan beskrivs, enligt uppgifter för 2019, fördelningen bland dessa tre åldersgrupper när det gäller arbetslösa arbetssökande respektive personer i lönesubventionerat arbete under året i fråga, exklusive personer som kommunen har sysselsatt på grundval av sysselsättningsskyldigheten. Av tabellen framgår att lönesubvention riktas till unga arbetssökande i få fall jämfört med deras andel av de arbetslösa arbetssökande. Utöver unga är de arbetssökande som har fyllt 55 år underrepresenterade i fråga om lönesubventionerat arbete, när andelen personer i lönesubventionerat arbete jämförs med andelen arbetslösa arbetssökande i samma åldersklass. En avgränsning i enlighet med tillämpningsområdet för den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd skulle styra sysselsättningen till de åldersgrupper som för närvarande är underrepresenterade när det gäller lönesubventionerat arbete.

Tabell 2. Arbetslösa arbetssökande och personer sysselsatta med lönesubvention 2019 enligt åldersklass (varje person har beaktats endast en gång)

	Arbetslösa arbetssökande under året	%	Anställda med lönesubvention under året	%
Arbetslösa under 25 år	64 265	17,4 %	5 216	13,3 %
Arbetslösa mellan 25 och 49 år	186 687	50,4 %	20 588	52,6 %
Arbetslösa som har fyllt 50 år	119 196	32,2 %	13 326	34,0 %
Sammanlagt	370 148	100,0 %	39 130	100,0 %

Andra grunder för beviljande av lönesubvention enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd är, i enlighet med det som sägs ovan, långvarig arbetslöshet, avsaknad av utbildning och tillhörighet till en etnisk minoritet. Arbetsförmedlingsstatistiken saknar statistiska uppgifter om hur många arbetssökande och personer i lönesubventionerat arbete som hade varit utan en ordinarie avlönad anställning i minst sex månader före lönesubventionens början. En riktigande bedömning av antalet kan göras i fråga om de jobbsökningsperioder som har avslutats efter mindre än ett halvt års arbetslöshet. Detta antal medför emellertid en underskattning av gruppens storlek eftersom begreppet arbetslöshet i statistiken inte beaktar att en person har kunnat stå utanför arbetsmarknaden eller delta i sysselsättningsfrämjande service i stället för att vara i arbete när personen inte har varit arbetslös. Således är den grupp personer som har varit utan en ordinarie avlönad anställning i minst sex månader större än vad som kan visas med hjälp av arbetsförmedlingsstatistiken.

I den nationella lagstiftningen definieras som etnisk minoritet i bestämmelserna om lönesubvention de som enligt lagen om främjande av integration har rätt till en integrationsplan. Inte heller denna grupps storlek kan rapporteras med hjälp av arbetsförmedlingsstatistiken. En riktigande bedömning kan ges genom rapporter om de arbetssökande som i kundinformationssystemet har registrerats som medborgare i något annat land än Finland. En sådan definition medför en överskattning av gruppens storlek eftersom alla utlänningar inte har rätt till en integrationsplan (exempelvis personer som har bott i landet mycket länge). Dessutom kan lönesubvention beviljas för sysselsättning av arbetstagare med funktionshinder. Av uppgifterna i arbetsförmedlingsstatistiken kan det antal personer rapporteras som har en diagnos registrerad i kundinformationssystemet. Även denna uppgift är en riktigande beskrivning av den grupp som kan beviljas lönesubvention, eftersom en diagnos inte automatiskt innebär att den diagnostiserade skadan eller sjukdomen permanent eller varaktigt minskar produktiviteten i den uppgift som personen skulle anställas för.

I tabell 3 presenteras, med ovan beskrivna begränsningar, statistiska uppgifter för 2019 om det antal personer i olika målgrupper som har lönesubventionerat arbete eller är arbetslösa arbetssökande. I fråga om lönesubventionerat arbete är i synnerhet partiellt arbetsföra och de som har varit arbetslösa länge överrepresenterade bland alla i lönesubventionerat arbete och i åldersklassen mellan 25 och 49 år, när deras andel av dem som är i lönesubventionerat arbete jämförs med deras andel av de arbetslösa arbetssökande. Detta är i enlighet med målen för lönesubventionerat arbete. De som saknar examen på andra stadiet och utländska medborgare är något underrepresenterade i lönesubventionerat arbete, när deras andel av dem som är i lönesubventionerat arbete jämförs med deras andel av de arbetslösa arbetssökande.

Om målgruppen för lönesubvention hade begränsats till de målgrupper som omfattas av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, skulle 3 837 av de anställningar som inleddes 2019 inte ha gett möjlighet till lönesubvention. Av dessa perioder med lönesubvention beviljades cirka 500 för läroavtalsutbildning, för vilken subventionen beviljas i form av de minimis-stöd, och således skulle det till den delen inte ha funnits något behov av att avgränsa tillämpningsområdet i enlighet med den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. Sammanlagt cirka 3 300 perioder med lönesubvention skulle således inte ha genomförts 2019, om inte arbetsgivarna hade anställt någon annan arbetslös arbetssökande. En ändring skulle frånta uppskattningsvis cirka en tredjedel av de arbetslösa arbetssökande möjligheten till lönesubvention. Det handlar emellertid om arbetslösa som har fått sysselsättning mindre än ett halvt år efter det att de blivit arbetslösa. Omvänt skulle största delen av de arbetslösa fortfarande omfattas av möjligheten till lönesubvention. En begränsning av målgruppen skulle alltså sannolikt leda till att de arbetsgivare som är intresserade av lönesubvention fortfarande rekryterar med

lönsubvention men för uppgiften söker en arbetssökande som hör till målgruppen. Om arbetsgivaren däremot anställer en arbetssökande som inte hör till målgruppen trots att ingen lönsubvention då beviljas, sparas offentliga medel och lönsubventionens spilleffekter minskar. Med spilleffekt avses en situation där en person skulle ha blivit anställd utan offentligt stöd. Genom en ändring kan lönsubvention i ännu högre grad än för närvarande riktas till arbetslösa arbetssökande som är svåra att sysselsätta, och lönsubventionens kostnadseffektivitet främjas.

Tabell 3. Lönsubventionsperioder som började 2019 och de lönsubventionsperioder som började för personer mellan 25 och 49 år, enligt utbildning, medborgarskap, diagnos och arbetslöshetens längd, samt motsvarande uppgifter om personer som varit arbetslösa arbetssökande under året

	Lönsubventionsperioder som började		Arbetslösa under året	
	alla	25–49	alla	25–49
Alla	32 752	15 583	370 178	186 687
Utbildning på grundstadiet eller utbildning okänd	8 344	3 576	98 536	43 947
Utländska medborgare	2 379	1 419	35 419	23 880
Diagnos*	5 664	2 703	35 279	16 172
Jobsökningen upphör före 6 månader av arbetslöshet**	13 402	6 499	176 218	92 655
Finländare med examen efter grundskolan och utan diagnos	18 971	9 104	230 592	119 020
vars jobsökning upphör före 6 månader av arbetslöshet	7 993	3 837	122 374	66 022

*) Någon diagnos som en person har är registrerad i arbets- och näringsbyråns kundinformationssystem. Lönsubvention har inte nödvändigtvis beviljats på grund av en diagnos.

** I fråga om lönsubvention har sysselsättningskoden före subventionen varit i kraft i mindre än 6 månader, och i kolumnerna för arbetslösa arbetssökande anges jobsökning som avslutats under året och där personen varit arbetslös i mindre än 6 månader.

2.5 Lönsubventionens belopp och varaktighet

Beloppet av och maximitiden för lönsubvention som beviljas på grund av brister i yrkeskompetensen bestäms enligt hur länge den som anställs med lönsubventionen är arbetslös. Av de lönekostnader som den som anställs med subventionen föranleder för arbetsgivaren utgör lönsubventionens belopp

- 1) högst 30 procent under högst 6 månader, om den som anställs med subventionen har varit arbetslös kortare tid än 12 månader omedelbart före beviljandet av lönsubventionen,
- 2) högst 40 procent under högst 12 månader, om den som anställs med subventionen har varit arbetslös i minst 12 månader under de senaste 14 månaderna omedelbart före beviljandet av lönsubventionen,

3) högst 50 procent under högst 12 månader, om den som anställs med subventionen har varit arbetslös i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna omedelbart före beviljandet av lönesubventionen.

Lönesubvention som beviljas på grund av skada eller sjukdom uppgår till högst 50 procent av lönekostnaderna under hela anställningsförhållandet, dock högst 24 månader i sänder. I praktiken kan lönesubvention som beviljas på grund av skada eller sjukdom vara permanent eftersom samma arbetsgivare upprepade gånger kan beviljas lönesubvention för 24 månader utan någon mellanperiod av arbetslöshet.

Lönekostnader som täcks med lönesubvention

Med lönekostnader som täcks med lönesubvention avses lön som betalas till en arbetstagare före innehållning av lagstadgade avgifter och skatter och dessutom den lagstadgade sjukförsäkringsavgift och arbetspensionsförsäkrings-, olycksfallsförsäkrings- och arbetslöshetsförsäkringspremie och den obligatoriska grupplivförsäkringspremie som den som anställts med subventionen orsakar arbetsgivaren. Arbetsgivarens ovannämnda lönebikostnader utgör i genomsnitt cirka 23 procent av lönen.

Till de lönekostnader som berättigar till subvention räknas inte semesterersättning eller motsvarande ersättning, den del av lönen som grundar sig på resultatet av det arbete som den som anställts med subventionen utför, lönen för den tid arbetsgivaren med stöd av 7 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004) har rätt att få dagpenning eller med stöd av 139 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) har rätt att få ersättning för lönekostnaderna, och inte heller skattefria ersättningar.

Den nuvarande formuleringen av paragrafen om kostnader som berättigar till subvention lämnar i viss mån rum för tolkning, och det är inte entydigt vilka alla av de löneposter som betalas till arbetstagaren som ska anses bli täckta med lönesubvention. Lönesubvention betalas inte för den del av lönen som bestäms utifrån arbetsresultatet. Bakgrunden till bestämmelsen är att avsikten med lönesubvention är att kompensera för en anställds minskade produktivitet i arbetsuppgiften, och således är det inte motiverat att bonusar eller provisionslöner som betalats utifrån arbetets kvalitet utgör kostnader som ska täckas med lönesubvention, eftersom deras belopp beror på hur väl personen klarar av sitt arbete. Till denna del finns det inget behov av att ändra eller precisera de gällande bestämmelserna. Däremot tar de nuvarande bestämmelserna inte ställning till om lönesubventionen omfattar sådana löneposter som bestäms utifrån arbetsgivarens resultat. Med tanke på syftet med lönesubvention är det inte ändamålsenligt att betala lönesubvention för att stödja arbetsgivarens incitamentsmodeller, så till denna del kunde bestämmelserna preciseras.

Lönen för exempelvis ackordsarbete är tvetydig. Ackord kan strikt tolkat förstås som ett resultat av arbetet, och då ska inte heller lön som grundar sig på ackordsarbetet ersättas med lönesubvention. Enligt Skatteförvaltningens definition är ackordslön en prestationslön som betalas på basis av utförande av en på förhand avtalad arbetshelhet. I ackordslönen ingår både en fast och en rörlig del. Om ett ackord som har utförts med godkänt resultat ger rätt till en lönefordran men arbetstakten eller arbetets kvalitet inte påverkar lönebeloppet på något annat sätt än att arbetet ska ha utförts på ett godtagbart sätt, kunde den lön som betalas för ackordet ersättas med lönesubvention.

Lönekostnader som täcks med lönesubvention har inte begränsats till lön som betalas för ordinarie arbetstid. Det är inte möjligt att förutsäga lönekostnaderna för andra tider än ordinarie

arbetstid vid ansökan om lönesubvention. Detta kan leda till att beloppet av ett bundet anslag inte motsvarar beloppet av den lönesubvention som betalas för de faktiska lönekostnaderna. Bundna tilläggsanslag medför administrativt arbete för utvecklings- och förvaltningscentret och den arbets- och näringsbyrå som beviljat lönesubventionen. När lönetillägg som betalas utöver den normala lönen för arbete som arbetsgivaren låter utföra utöver ordinarie arbetstid ersätts med lönesubvention, leder det till att det blir mer lönsamt för arbetsgivaren att anlita personer som anställs med lönesubvention för övertidsarbete i stället för andra arbetstagare. Definitionen av stödberättigande kostnader som täcks med lönesubvention kunde preciseras så att det med lönekostnader som täcks med lönesubvention avses lön som utifrån arbetstid eller utförande av ackordsarbete betalas till en arbetstagare före innehållning av den försäkrades lagstadgade avgifter och skatter, inklusive lönetillägg som hänför sig till den ordinarie arbetstiden och arbetsförhållandena. Sådana tillägg är kvällsskiftstillägg eller kvällsersättning, ersättning för lördags- och söndagsarbete, miljöillägg samt ersättning för nattarbete eller nattskiftstillägg. Tilläggen för tid som överskrider den normala arbetstiden är beroende av arbetsgivarens verksamhet, så det är inte ändamålsenligt att betrakta dem som stödberättigande kostnader. Sådana tillägg är åtminstone övertidsersättning, mertidsersättning och ersättning för veckovila.

Semesterpenningen anses vara en godtagbar lönekostnad när den hänför sig till semester som har tagits ut under lönesubventionsperioden och till semesterlön som har betalats för semestern. Lönesubvention betalas däremot inte för semesterpenning som hänför sig till semesterersättning som betalas när anställningsförhållandet upphör. En arbetstagares rätt till semesterpenning kan basera sig på kollektivavtal, praxis på arbetsplatsen eller arbetsavtal. I annat fall har arbetstagaren inte rätt till semesterpenning. I kollektivavtalen har det vanligen avtalats att arbetstagaren betalas semesterpenning som uppgår till hälften av lönen under semestern. Således är det lönsammare för arbetsgivaren om den anställda tar ut semester under perioden med lönesubvention i stället för att få semesterersättning.

Lönesubvention är ett tidsbegränsat stöd som i många fall varar mindre än ett år och som inte nödvändigtvis förläggs till sommaren, när det är vanligt att ta ut semester. Att beakta semesterpenningen medför i någon mån administrativt arbete med tanke på det maximibelopp för lönesubvention som bestäms i budgeten. Semesterpenning ersätts med lönesubvention till ett belopp av uppskattningsvis cirka tre miljoner euro per år. Semesterpenningens betydelse under en enskild stödmånad är liten. Den uppgår vanligen till hälften av semesterlönen och motsvarar alltså i stort sett en halv månads lön när en person arbetar hos en arbetsgivare året om. Jämnt fördelad över ett år motsvarar semesterpenningen ungefär 4,2 procent av lönen för en månad. Om lönesubvention betalas till ett belopp som utgör 50 procent av semesterpenningen, betalas således i lönesubvention ett belopp som motsvarar cirka 2,1 procent av bruttolönen för en månad i lönesubventionerat arbete.

Eftersom semesterersättning inte räknas som en stödberättigande kostnad men semesterpenning räknas, är arbetsgivarna i olika ställning beroende på om semestern tas ut under en period med lönesubvention eller inte. Att semesterpenningen räknas som en stödberättigande kostnad kan ändå anses vara av liten betydelse som incitament för arbetsgivaren. Om semesterpenningen inte räknas som en stödberättigande kostnad minskar emellertid det administrativa arbetet och man sparar offentliga medel utan att detta i någon betydande grad påverkar incitamentet för arbetsgivarna att anställa med lönesubvention.

Enligt uppgifter som arbets- och näringsministeriet har fått av utbetalningsenheten vid utvecklings- och förvaltningscentret har arbetsgivarna svårt att få grepp om de lönebikostnader som täcks med lönesubvention. Bikostnaderna leder till begäran om ytterligare utredningar i utbetalningsfasen, vilket fördröjer utbetalningen av lönesubvention. Eftersom bikostnader inte kan

kontrolleras i det nationella inkomstregistret, räknas de alltid berättiga till ersättning enligt arbetsgivarens anmälan. Härmed finns det vid ersättning för lönebikostnader en större risk än i fråga om andra lönedelar för att olika arbetsgivare betalas lönesubvention på olika grunder. Bikostnaderna varierar så mycket från fall till fall att det inte går att slå fast ett generellt minimibelopp för dem. Om det genomsnittliga beloppet av lönebikostnaderna (23 procent av lönen) alltid beaktades som arbetsgivarens lönebikostnader, skulle lönesubventionens andel av respektive arbetsgivares faktiska lönekostnader variera. Då är det möjligt att lönesubvention som har beviljats enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd betalas till ett belopp som är större än den maximala stödnivån enligt den förordningen, vilket strider mot bestämmelserna om statligt stöd. Därför är det inte möjligt att använda en fast bikostnadskoefficient. Lönesubventionen blir jämligare, tydligare och administrativt lättare för arbetsgivarna om deras bikostnader inte ersätts med lönesubvention. Att bikostnaderna inte ska betraktas som stödberättigande kostnader kan i vissa situationer kompenseras genom en höjning av de nuvarande stödprocenten.

I den nuvarande definitionen av stödberättigande kostnader tas det över huvud taget inte ställning till olika löneposter för vars del arbetsgivaren indirekt har prövningsrätt, exempelvis olika skattepliktiga ersättningar. Arbetsgivaren kan bestämma om arbetstagaren ska erbjudas bilförmån som anställningsförmån, om de resor som arbetet kräver ska göras kollektivt eller med arbetsgivarens fordon och om arbetsgivaren betalar kilometerersättning för användning av egen bil. Kilometerersättningarna är beskattningsbara exempelvis i en situation där arbetsgivaren betalar ersättning för kostnader som överstiger det maximibelopp för skattefri kilometerersättning som Skatteförvaltningen har fastställt eller arbetsgivaren betalar ersättning för resor mellan två egentliga arbetsplatser. Skattefria kilometerersättningar räknas inte heller för närvarande till de lönekostnader som täcks med lönesubvention. Regleringen kunde preciseras så att anställningsförmåner, såsom telefon-, bil- eller måltidsförmåner, eller skattefria eller skattepliktiga ersättningar inte räknas som stödberättigande kostnader.

För närvarande betalas lönesubvention inte för den tid arbetsgivaren med stöd av 7 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen har rätt att få dagpenningförmåner eller med stöd av 139 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar har rätt att få ersättning för lönekostnaderna för den som anställts med subventionen. Utgångspunkten är att arbetsgivaren ska söka ersättning för sjukdomstid där ersättning ska sökas enligt sjukförsäkringslagen, och därför är det motiverat att hålla kvar den nuvarande begränsningen. Som situationer som i någon mån motsvarar de ovan nämnda kan också betraktas rehabiliteringspenning som betalas till arbetsgivaren med stöd av 47 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005) och dagpenning vid smittsam sjukdom som betalas till arbetsgivaren med stöd av 82 § i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016). De nämnda situationerna kunde tas med som förmåner som utgör hinder för lönesubvention. Avsikten är att samverkan mellan lönesubvention och dagpenningförmån inte ska kunna leda till sådana inkomster för arbetsgivaren som är större än arbetsgivarens utgifter för den som anställs med subventionen. Vid utbetalningen av lönesubvention beaktas övriga stöd som har beviljats för lönekostnaderna, men dagpenningförmåner riktas inte till lönekostnader.

Lönesubventionen får inte tillsammans med andra stöd som beviljats för samma kostnader och med utbildningsersättning som betalas på grundval av läroavtalsutbildning överstiga lönekostnaderna. När lönesubvention beviljas och betalas ska det dessutom beaktas att beloppet av lönesubvention och av annat stöd som beviljats för samma lönekostnader inte får överstiga de maximibelopp för kumulering av stöd som anges i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. Beloppet av lönesubvention som har beviljats enligt den förordningen får inte tillsammans med något annat stöd enligt den förordningen eller med de minimis-stöd överstiga 50 procent av lönekostnaderna, när det är fråga om stöd som har beviljats för kostnader för att

anställa en arbetstagare med sämre förutsättningar. Stöd som har beviljats för lönekostnaderna för en arbetstagare med funktionshinder kan tillsammans med annat stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd kumuleras till 100 procent. I andra fall kan beloppet av statligt stöd som har beviljats för lönekostnaderna för en arbetstagare med funktionshinder uppgå till högst 75 procent av lönekostnaderna. Om lönesubventionen och annat stöd tillsammans överstiger de lönekostnader som täcks med lönesubvention eller det maximibelopp som anges i den nämnda förordningen, minskas lönesubventionen med det överstigande beloppet. I nuläget påverkar andra stöd som har beviljats för samma lönekostnader inte beviljandet av lönesubvention, utan saken utreds först när lönesubventionen betalas ut. Om något annat stöd som har beviljats för samma lönekostnader redan är känt när lönesubvention beviljas och detta andra stöd till sitt belopp är sådant att endast ett litet belopp av lönesubventionen skulle betalas ut, är det inte motiverat att bevilja lönesubvention över huvud taget. Som ett litet belopp kan exempelvis 25 procent av det lönesubventionsbelopp betraktas som skulle betalas i en situation där inget annat stöd har beviljats för samma lönekostnader.

Utvecklings- och förvaltningscentret använder det nationella inkomstregistret vid utbetalning av lönesubvention. Alla uppgifter som enligt den gällande lagen krävs för att bestämma den lön som lönesubventionen ska basera sig på fås emellertid inte till alla delar ur det nationella inkomstregistret. Därför använder utvecklings- och förvaltningscentret för närvarande uppgifterna i inkomstregistret bara för att kontrollera de uppgifter som har uppgetts i ansökningarna om utbetalning av lönesubvention. Arbetsgivaren är således tvungen att meddela de uppgifter som behövs för utbetalningen i en separat utbetalningsansökan. På lång sikt kunde den administrativa börda som lönesubventionen medför lättas genom att de lönekostnader som täcks med lönesubvention i regel kan fås ur inkomstregistret. I det försök med rekryteringsstöd som inleddes i mars 2022 görs ett försök med utbetalning som enbart baserar sig på uppgifterna i inkomstregistret i fråga om stöd som har beviljats för lönekostnaderna vid anställningar. I försöket med rekryteringsstöd är avsikten att rekryteringsstöd ska betalas till ett företag som har fått ett positivt stödbeslut på basis av de löner som företaget har anmält till inkomstregistret, utan någon separat utbetalningsansökan. Modellen är möjlig eftersom de uppgifter som behövs för utbetalning av rekryteringsstöd i regel finns tillgängliga i inkomstregistret. Om försöket med rekryteringsstöd ger goda resultat när det gäller utbetalningar som baserar sig på inkomstregistret, kunde förfarandet tas i bruk i större utsträckning vid utbetalningen av stöd som beviljas för lönekostnader. Om de stödberättigande kostnaderna bestäms och utbetalningarna samordnas så att de i stor utsträckning ska motsvara uppgifterna i inkomstregistret blir det möjligt att i framtiden styra utbetalningen av lönesubvention i en administrativt sett lättare riktning.

Lönesubvention betalas ut i efterskott i utbetalningsperioder på en månad, två månader eller tre månader, enligt vad arbetsgivaren valt. Om subventionsperioden löper ut eller anställningsförhållandet för den som anställts med lönesubvention upphör under utbetalningsperioden, löper utbetalningsperioden ut vid samma tidpunkt. Ansökan om utbetalning av lönesubvention ska lämnas in till utvecklings- och förvaltningscentret inom två månader från utgången av den kalendermånad under vilken utbetalningsperioden löper ut. Med möjligheten att välja hur lång utbetalningsperioden ska vara har man velat erbjuda arbetsgivarna flexibilitet. Korta utbetalningsperioder är bra i situationer där arbetsgivaren inte har någon stor kontantkassa eller ett tillräckligt kassaflöde från andra källor, vilket särskilt gäller arbetsgivare inom tredje sektorn. Långa utbetalningsperioder är bra i situationer där arbetsgivaren vill minska på arbetsmängden i anslutning till ansökan om utbetalning och arbetsgivarens kassa inte begränsar möjligheterna att ställa mottagandet av lönesubvention på framtiden. Med tanke på hanteringen av anslaget är särskilt långa utbetalningsperioder och den fördröjning som därefter följer av ansökningstiden utmanande eftersom det kan hända att stödet betalas ut flera månader efter utfört arbete. Merparten av arbetsgivarna (över 70 procent) väljer emellertid den kortaste utbetalningsperioden.

Utbetalningsperioden är för närvarande bunden till månader. Lönebetalningsperioderna kan ändå variera kraftigt mellan olika branscher och inom samma bransch, exempelvis mellan arbetstagare som arbetar fulla arbetsdagar och deltidanställda. Lönebetalningsperioden kan vara en månad, eller kortare eller längre än en månad. I inkomstregistret är arbetsgivarna skyldiga att lämna uppgifter för varje lönebetalningsperiod. Det är utmanande att använda inkomstregisteruppgifter i perioder på en månad eftersom lönebetalningsperioderna kan infalla under flera utbetalningsperioder. Användningen av inkomstregistret vid utbetalning av lönesubvention blir tydligare om utbetalningsperioderna är bundna till lönebetalningsperioderna. Detta kan också vara lättare att förstå för arbetsgivarna eftersom de i ansökan om lönesubvention då inte behöver rikta löner som har betalats för en lönebetalningsperiod som sträckt sig över två månader till två olika utbetalningsperioder.

Om utbetalning av lönesubvention inte söks inom utsatt tid, förlorar den sökande möjligheten till subvention. Det måste finnas en noggrant reglerad tidsfrist för lämnande av ansökan om utbetalning av lönesubvention, eftersom anslaget med tanke på användningstiden och en effektiv användning av anslaget inte kan hållas reserverat för en utbetalning som kanske aldrig blir av eller som sker till ett väsentligt mycket mindre belopp än det som har reserverats. För den som ansöker om subvention leder en ansökan om utbetalning som lämnas in även med mycket kort dröjsmål efter det att tidsfristen har löpt ut till stränga påföljder (förlust av subventionen under hela utbetalningsperioden). Ju kortare intervaller arbetsgivaren har valt för ansökan om utbetalning, desto större är risken att ansökan någon gång lämnas för sent. När det gäller långa utbetalningsperioder är det däremot mänskligt sett mer sannolikt att ansökan glöms bort eftersom åtgärden inte upprepas regelbundet.

Utbetalningen av lönesubvention kunde utvecklas mer i linje med uppgifterna i inkomstregistret, så att utbetalning av subvention söks utgående från lönebetalningsperioder, inte kalendermånader. Ändringen förutsätter att det maximibelopp för lönesubvention som anges i budgeten ändras från ett maximibelopp per månad till en beräkningsmodell som beaktar lönebetalningsperioder av olika längd. I praktiken kunde det göras genom att lönesubventionens maximibelopp för en lönebetalningsperiod beräknas genom att lönebetalningsperiodens längd i kalenderdagar multipliceras med en viss koefficient. Bestämmelser om ansökan om utbetalning av lönesubvention finns i statsrådets förordning om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Påföljderna för arbetsgivaren vid försenad ansökan om utbetalning kunde lindras genom att lönesubvention förvägras först om en tidsfrist som har satts efter det att det lönesubventionerade arbetet har upphört inte iakttas. De flesta arbetsgivare skulle sannolikt utan någon särskild tidsfrist ansöka om utbetalning av stödet mycket snabbt efter att de stödberättigande kostnaderna uppstått.

Lönesubventionens belopp

Lönesubventionens belopp anges i bestämmelserna som ett procentuellt maximibelopp. Arbets- och näringsbyråerna har blivit anvisade att bevilja lönesubvention till maximibeloppet. Subvention kan ändå beviljas till ett mindre belopp än maximibeloppet av anslagsskäl. Under de senaste åren har tillgången till anslag för lönesubvention varit sådan att subvention inte har beviljats till lägre stödprocent än maximibeloppet. I statsbudgeten har det emellertid satts ett maximibelopp för lönesubventionen, så i vissa situationer kan stödbeloppet på grund av maximibeloppet enligt budgeten vara lägre än de maximibelopp som de ovannämnda stödprocenten möjliggör. Subventionens maximala belopp enligt statsbudgeten har sedan 2017 varit 1 400 euro per månad. Dessutom kan det betalas ut en andel av semesterpenningen som följer stödprocenten.

Av de perioder med lönesubvention som inleddes 2016–2019 har det för cirka 20 procent beviljats en subvention på 30 procent, för cirka 14 procent en subvention på 40 procent och för cirka 49 procent en subvention på 50 procent (för 42–44 procent på grund av arbetslöshetens längd och för 6–8 procent på grund av skada/sjukdom). De olika stödprocentens andel har årligen varierat inom några procentenheter för varje stödprocent. För de återstående cirka 16 procent av de subventionsperioder som inletts uppgick den beviljade lönesubventionen till 100 procent, vilket grundar sig på undantagsbestämmelsen om lönesubvention som beviljas föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund för personer som har varit arbetslösa länge (se avsnitt 2.6). För den lönesubvention som betalas på grundval av sysselsättningsskyldigheten har det inte fastställts något maximibelopp.

Enligt en utredning från Owl Group Oy om handledning och tjänster för integrationsklienter vid arbets- och näringsbyrån⁷ anses lönesubvention höra till de viktigaste tjänsterna särskilt för integrationsklienter som snabbt riktar in sig på arbetslivet. Enligt utredningen skulle lönesubvention kunna användas mer, men exempelvis subventionsbeloppet anses vara ett problem. Av utredningen framgår det att beloppet av lönesubvention som är bunden till arbetslöshetens längd i regel är lägst för integrationsklienter. Det kan förklaras med att studerande på heltid inte betraktas som arbetslösa enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Integrationsklienter kan ha en integrationsutbildning bakom sig som har avslutats inom mindre än ett år och som har bestått av heltidsstudier. För de perioder med lönesubvention som utländska medborgare inledde 2019 uppgick stödbeloppet exempelvis till 30 procent i cirka en tredjedel av fallen. För de perioder med lönesubvention som finländska arbetslösa arbetssökande inledde vid samma tidpunkt uppgick stödbeloppet till 30 procent i cirka 20 procent av fallen.

Utöver utländska medborgare är unga under 25 år en betydande målgrupp för lönesubvention på 30 procent. År 2019 var exempelvis andelen unga cirka 25,5 procent av dem som anställdes med en subvention på 30 procent, och av alla unga som anställdes med lönesubvention arbetade 46 procent med en subvention på 30 procent. Bland unga är det vanligare med olika avbrott i arbetslösheten än i äldre åldersgrupper, och därför är subventionen ofta 30 procent enligt de nuvarande bestämmelserna om lönesubvention. I tabell 2 noterades det att unga för närvarande är en underrepresenterad grupp inom lönesubventionerat arbete och att sysselsättningen av dem kunde främjas med en högre stödprocent, vilket skulle sporra till anställning av ungdomar i större utsträckning än i dag.

Utöver unga och utlänningar är en grupp som framträder inom arbete med lönesubvention på 30 procent de som har beviljats lönesubvention för läroavtalsutbildning. Ungefär två tredjedelar av de lönesubventioner som beviljas för läroavtalsutbildning beviljas för personer vars arbetslöshet har varat i mindre än ett år. De som har fått arbete efter att en period med lönesubvention som beviljats för läroavtalsutbildning har löpt ut är mer sällan arbetslösa arbetssökande än de som har anställts med någon annan form av lönesubvention. Denna iakttagelse kan antagligen delvis förklaras med att arbetsgivaren vid läroavtalsutbildning starkt förbinder sig att utveckla arbetstagarens kompetens och målet är att utbilda arbetstagaren i uppgifter som arbetsgivaren erbjuder, varvid också sannolikheten för att arbetstagaren efter perioden med lönesubvention får anställning utan subvention hos samma arbetsgivare är stor. Sysselsättning i form av läroavtalsutbildning kan främjas genom att lönesubvention som är högre än för närvarande beviljas för läroavtalsutbildning.

⁷ Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:31 (på finska, svenskt presentationsblad), https://julkaisut.valtion-euvosto.fi/bitstream/handle/10024/162302/TEM_2020_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd kan stödnivån vara högst 75 procent av de stödberättigande kostnaderna, när stödet beviljas för sysselsättning av arbetstagare med funktionshinder. För närvarande uppgår lönesubvention som beviljats på grund av skada eller sjukdom till 50 procent av lönekostnaderna. Om arbetsgivarens bikostnader i fortsättningen inte ska räknas in i de stödberättigande kostnaderna bör nivån på lönesubvention som beviljas på grund av skada eller sjukdom höjas till 61,5 procent, om arbetsgivarens bikostnader antas ligga på en genomsnittlig nivå. För att främja sysselsättningen av personer med funktionshinder och för att kompensera för att bikostnaderna inte längre ska beaktas kunde beloppet av lönesubvention som beviljats på grund av skada eller sjukdom höjas från nuvarande nivå.

Lönesubventionens maximitid

Lönesubventionens varaktighet anges i bestämmelserna som en maximitid. Arbets- och näringsbyrån prövar från fall till fall för hur lång tid det ska anses vara ändamålsenligt att bevilja subvention inom ramen för maximitiden. Den genomsnittliga längden på de lönesubventionsperioder som löpte ut 2019, exklusive lönesubvention som beviljats på grund av skada eller sjukdom eller för läroavtalsutbildning, var cirka 6,5 månader. Den genomsnittliga längden på de perioder med lönesubvention som beviljats till följd av minskad produktion på grund av skada eller sjukdom var 10,5 månader.

Tabellen nedan visar den genomsnittliga längden på perioderna med lönesubvention, specificerad enligt stödprocent. Lönesubvention för samma person har kunnat beviljas inom ramen för maximitiden i flera separata perioder så att perioderna inte följer direkt på varandra. Sådana perioder kan inte samköras med statistik eller uppgifter i kundinformationssystemet.

Tabell 4. Lönesubventionens genomsnittliga varaktighet och fördelningen av stödbeloppet enligt stödprocent som en andel av de lönesubventionsperioder som inleddes under ett år 2016–2019

Stödprocent	Andel av de lönesubventionsperioder som inleddes 2016–2019	Avslutade lönesubventionsperioders genomsnittliga varaktighet (mån.) 2019
30 %	19–22 %	5,1
40 %	13–15 %	6,4
50 % (K)	39–46 %	6,7
50 % (S)	5–8 %	10,5
100 %	12–21 %	6,9

K= på grund av brister i kompetensen

S= på grund av skada/sjukdom

Lönesubvention kan inom ramen för maximitiden beviljas i en eller flera perioder för samma eller olika arbetsgivare. Efter att en person har varit i lönesubventionerat arbete under maximitiden, kan lönesubvention beviljas på nytt för anställande av personen när han eller hon har varit arbetslös arbetssökande i tio månader under de 12 månader som föregår beviljandet av subventionen (den så kallade pausregeln). Även om maximitiden inte har använts fullt ut börjar den räknas om från början när det har gått 24 månader från det att den föregående subventions-

perioden löpte ut. Om lönesubvention beviljas på grund av skada eller sjukdom eller för läroavtalsutbildning, tillämpas inte dessa bestämmelser. Bestämmelserna om förnyad beräkning av maximitiden utgör inte heller något hinder för att lönesubventionen fortsätter under en ny period på högst 24 månader när subvention har beviljats för lönekostnaderna för en person som har fyllt 60 år och varit arbetslös i minst 12 månader. De exakta tidsgränserna för när maximitiden börjar räknas om från början kan i vissa situationer på ett oändamålsenligt sätt begränsa möjligheterna att använda lönesubventionen.

Om arbetet och lönebetalningen avbryts för minst en månad under subventionsperioden, ska utvecklings- och förvaltningscentret avbryta utbetalningen av subventionen. Tiden för avbrottet räknas inte in i maximitiden för subventionen. Lönesubventionen fortsätter ändå inte automatiskt lika länge som avbrottet varade. Subventionsperioden kan förlängas på ansökan av arbetsgivaren, om villkoren för beviljande av subvention uppfylls. Det innebär bland annat att ansökan om fortsatt subvention ska lämnas in till arbets- och näringsbyrån innan den föregående subventionsperioden har löpt ut, även om subventionsperioden löper ut under avbrottet. Detta kan leda till situationer där arbetsgivaren ska lämna in en ansökan om fortsatt subvention under ett avbrott i arbetet, även om arbetsgivaren inte känner till när arbetet kan fortsätta. Enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd ska stödberättigande kostnader för stöd i form av lönesubventioner vara lönekostnaderna under en period på högst tolv månader efter rekryteringen av en arbetstagare med sämre förutsättningar. För närvarande utesluter bestämmelserna inte att en avbruten subventionsperiod fortsätter längre än den maximitid som anges i den förordningen. Bestämmelserna behöver preciseras till denna del.

Längden på en period med lönesubvention påverkas av arbetsgivarens behov att anställa en person men också av arbets- och näringsbyråns prövning och den i lagen angivna maximitiden för lönesubvention. Maximitiden beror på hur länge en arbetslös arbetssökande har varit arbetslös, vilket arbetsgivaren inte nödvändigtvis känner till när lönesubvention söks. Arbetslöshetens längd påverkar också lönesubventionens belopp. En sysselsatt person kan redan tidigare ha arbetat i ett lönesubventionerat arbete där maximitiden inte har löpt ut, och de månader med lönesubvention som personen har kvar är färre än maximitiden. Arbetsgivarna har begränsad information om hur mycket lönesubvention de kan få och för hur lång tid för att anställa en viss person. Strävan har varit att förebygga detta problem bland annat med hjälp av lönesubventionskortet. För arbetsgivaren är en så exakt uppskattning som möjligt av subventionens belopp och varaktighet väsentlig information när beslut fattas om huruvida arbetsgivaren ska anställa en person med lönesubvention eller inte. Om informationen saknar betydelse för arbetsgivaren, påverkar subventionen inte heller arbetsgivarens verksamhet. För att syftet med lönesubventionen ska nås kan en möjlighet att förutsäga subventionens belopp och varaktighet så exakt som möjligt öka arbetsgivarnas vilja att anställa personer med lönesubvention. Som stöd för detta mål kunde lönesubventionens belopp utgöra en viss procentuell andel av klart angivna stödberättigande kostnader, och den procentuella andelen skulle inte vara beroende av hur länge den arbetssökande har varit arbetslös. För att de som har varit arbetslösa länge ska spöras till sysselsättning kan det räcka om perioden med lönesubvention är längre för långtidsarbetslösa. Lönesubventionen blir också mer förutsägbar om subvention alltid beviljas för en viss tidsperiod. Arbetsgivarna behöver ändå ges möjlighet att anställa personer med lönesubvention också för en kortare tid än en bestämd föreskriven tid, om behovet av arbete kräver en kortare visstidsanställning. Då kan anställningsförhållandets längd beaktas vid bedömningen av om det lönesubventionerade arbetet i tillräcklig grad främjar personens yrkeskompetens och färdigheter för sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. En bestämd längd förebygger också det problemet att det på grund av en tidigare period med lönesubvention återstår så få månader med subvention av maximitiden att det inte sporrar arbetsgivaren att anställa med lönesubvention. Eftersom subventionsperioderna för närvarande i genomsnitt är kortare än maximitiderna, kunde det slås fast bestämda tider som är kortare än de nuvarande maximitiderna.

Om lönesubventionen inte leder till sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden men har främjat personens kompetens till den grad att en ny sysselsättningsperiod är ändamålsenlig, är det inte motiverat att avvika från den valda vägen mot den öppna arbetsmarknaden. Om samma arbetsgivare beviljas lönesubvention på nytt kan det emellertid snedvrida konkurrensen och strida mot bestämmelserna om statligt stöd. De bestämmelserna gör det möjligt att bevilja en annan arbetsgivare lönesubvention för samma person omedelbart efter det att perioden med lönesubvention har löpt ut, om arbetsgivaren hör till målgruppen för lönesubvention. Då anses det inte förekomma någon snedvridning av konkurrensen. Således kunde den nuvarande pausregeln i fråga om lönesubvention slopas, och det skulle vara möjligt att bevilja olika arbetsgivare en ny period med lönesubvention för samma person, utan något villkor som gäller arbetslöshetens längd mellan subventionsperioderna. Syftet med lönesubventionerat arbete är att främja sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden, så lönesubvention ska ändå inte användas som en återkommande lösning. Om det lönesubventionerade arbetet inte leder till sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden, ska arbets- och näringsbyrån bedöma hur arbetet har förbättrat den arbetssökandes yrkeskompetens och om det fortfarande finns brister i kompetensen. Dessutom ska det bedömas om kompetensen bäst kan förbättras genom lärande på arbetsplatsen eller om kompetensen ska utvecklas exempelvis med hjälp av utbildning eller om det är mer ändamålsenligt att främja sysselsättningen genom någon annan service. En ny period med lönesubvention direkt efter en avslutad subventionsperiod kan vara motiverad särskilt i situationer där en person har arbetat inom den kommunala eller tredje sektorn och kan få arbete i ett företag med lönesubventionen.

2.6 Lönesubventionens belopp och maximitid i vissa fall

Lönesubvention på 100 procent som beviljas föreningar, stiftelser och registrerade religions-samfund

För beloppet av och tiden för lönesubventionen gäller flera undantag. En förening eller stiftelse som anställer en person som har varit arbetslös i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna omedelbart före beviljandet av lönesubventionen i uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet kan med lönesubvention täcka 100 procent av de lönekostnader för den som anställts med subventionen som motsvarar högst 65 procents arbetstid av den ordinarie maximitiden i branschen. Om arbetstiden överskrider 65 procent av den ordinarie arbetstiden i branschen, betalar arbetsgivaren själv alla lönekostnader för den överstigande delen. Det ovan avsedda beloppet av lönesubvention som betalas till en förening eller stiftelse får inte överstiga det maximibelopp som anges i statsbudgeten, och som 2022 uppgår till 1 800 euro i månaden. Dessutom betalas lönesubvention för semesterpenning som motsvarar högst 65 procents arbetstid. Åren 2016–2021 har det genomsnittliga antalet personer som under ett år har sysselsatts med subvention på 100 procent varierat mellan 2 900 och 3 900. År 2019, före COVID-19-pandemin, var i genomsnitt cirka 3 300 personer anställda med 100-procentig lönesubvention, och subvention betalades till cirka 1 550 olika arbetsgivare.

Syftet med den ovan avsedda 100-procentiga lönesubventionen är att trygga föreningars och stiftelsers möjligheter att erbjuda arbetstillfällen för personer som har varit arbetslösa länge och har små chanser att få arbete hos företag. För att föreningar och stiftelser ska kunna erbjuda deltidsarbete åt fler som har varit arbetslösa länge har det i arbetsavtalslagen föreskrivits om en möjlighet för föreningar och stiftelser att avvika från skyldigheten att erbjuda deltidsanställda mertidsarbete när de anställer en person för uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet. Undantaget gäller arbetslösa arbetssökande som hör till målgruppen för 100-procentig lönesubvention, alltså de som har varit arbetslösa i minst 24 månader under de senaste 28 måna-

derna omedelbart före beviljandet av lönesubventionen. Bestämmelsen ger inte bara en möjlighet att avvika från skyldigheten att erbjuda deltidsanställda mertidsarbete utan också från skyldigheten att återanställa personer som blivit permitterade eller som sagts upp av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker.

I avsnitt 2.4 ingår en beskrivning av vilken verksamhet som betraktas som näringsverksamhet. Det nuvarande begreppet arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet motsvarar inte helt bedömningen enligt bestämmelserna om statligt stöd av när det är fråga om statligt stöd. Detta kan leda till att stöd beviljas i strid med reglerna om statligt stöd. Tolkningssvårigheterna hänför sig särskilt till ekonomisk verksamhet som bedrivs av andra privata aktörer än företag, det vill säga att erbjuda varor och tjänster på marknaden. Bestämmelserna behöver ändras så att de följer bedömningen enligt bestämmelserna om statligt stöd och är tillräckligt tydliga för både den som beviljar stöd och den som söker.

Arbets- och näringsministeriet ordnade en enkät bland aktörer inom tredje sektorn hösten 2021. Enkäten skickades till 2 156 arbetsgivare inom tredje sektorn som hade beviljats lönesubvention 2019 eller 2020. Den besvarades av 549 aktörer (svarsprocent cirka 25,5). Fördelningen enligt storleksklass bland de svarande, mätt enligt antalet sysselsatta med lönesubvention, motsvarade rätt väl fördelningen enligt storleksklass bland arbetsgivare inom tredje sektorn som får lönesubvention. Av de svarande uppgav cirka 71 procent att de bedriver någon form av ekonomisk verksamhet, men de flesta i mycket liten skala. Av de arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet uppgav cirka 73 procent att värdet av försäljningen understiger 100 000 euro per år. Typiskt för verksamheten är att den är mycket lokal. Endast cirka 15 procent av de svarande uppgav att verksamhet bedrivs på flera orter runt om i landet eller i hela landet. När det gäller aktörer inom tredje sektorn ser det i fråga om tillämpningen av bestämmelserna om statligt stöd inte ut att vara en väsentlig omständighet om aktören bedriver ekonomisk verksamhet eller inte. Däremot är bedömningen av verksamhetens omfattning en viktig aspekt. Bestämmelserna om statligt stöd tillämpas inte i situationer där verksamheten bedöms påverka handeln mellan medlemsstaterna. Det ska vara möjligt att bevilja föreningar, stiftelser och registrerade religions-samfund lönesubvention i form av stöd som inte omfattas av bestämmelserna om statligt stöd, om verksamheten är mycket lokal och omsättningen liten.

Undersökningar visar att lönesubventionens effekter på sysselsättningen inom tredje sektorn är mindre än på sysselsättningen i företag. Aktörerna inom tredje sektorn har ofta inte möjlighet att själva erbjuda arbete efter en period med lönesubvention. Samtidigt är vägen till den öppna arbetsmarknaden oftast längre för dem som sysselsätts med lönesubvention inom tredje sektorn än för dem som sysselsätts i företag, varvid vägen till arbetsmarknaden byggs upp stegvis och det till stöd för sysselsättningen också behövs annan service än lönesubventionerat arbete. I den ovannämnda enkäten frågades det bland annat varför den svarande anser att den som anställts med lönesubvention kommer att bli arbetslös efter perioden med lönesubvention, om så sker. De svarande kunde välja flera alternativ. Ungefär 29 procent av de svarande ansåg att de sysselsatta befinner sig alltför långt ifrån arbetsmarknaden och är i behov av annan service, medan 28 procent ansåg att de sysselsatta behöver stöd för att söka arbete. När det frågades vilken annan service som behöver tillhandahållas under perioder med lönesubvention för att personerna ska få arbete efter en subventionsperiod nämnde 42 procent av de svarande tjänster som stöder arbetsförmågan och 33 procent träning för planering av karriäralternativ. Ungefär 21–26 procent nämnde jobbsökarträning, utbildning på arbetsplatsen eller tätare kontakt från en tjänsteman vid arbets- och näringsbyrå eller från en samordnare av lönesubventioner med antingen den enskilda kunden eller arbetsgivaren under perioden med lönesubvention. När det frågades i vilka situationer annan service ska knytas till en period med lönesubvention var 40 procent av de svarande för att service efter prövning ska knytas till perioden med lönesubvention men ansåg att olika former av service ska kombineras i större utsträckning än för närvarande. Av de

svarande ansåg 13 procent att någon annan service alltid behövs samtidigt med en period med lönesubvention.

Det är möjligt att kombinera service med en period med lönesubvention på det sätt som de svarande önskar inom ramen för den nuvarande lagstiftningen. Samtidigt finns det enligt enkäten inget behov av att införa strängare skyldigheter i lagen när det gäller att knyta annan service till perioderna med lönesubvention. Man kan sträva efter att öka mängden individuellt stöd och annan service genom att när servicebehovet bedöms och lönesubvention beviljas fästa större vikt än tidigare vid om även annan service behöver tillhandahållas för att främja en persons sysselsättning. Det är ändamålsenligt att innan lönesubvention beviljas komma överens med arbetsgivaren om den tid som använts för eventuell annan service, och vid behov kan saken nämnas i beslutet om lönesubvention. I vissa situationer kan annan service som tillhandahålls utöver en sysselsättningsperiod vara till nytta för arbetsgivaren (till exempel språkutbildning för invandrare), och då kan det också bli aktuellt att bedöma om servicen ska ges under eller utanför arbetstid. Däremot ska service som helt klart inte hänför sig till en arbetsgivare som får lönesubvention, såsom jobbsökarträning, tydligt ges utanför arbetstid. Även i dessa situationer behöver det emellertid avtalas om en samordning av den tid som använts för service och arbetstiden, så att det är möjligt att delta i servicen vid sidan av arbetet och oskäligt mycket tid inte används för deltagande i service och för arbete. En stor del av dem som arbetar med en lönesubvention på 100 procent är deltidsanställda, vilket gör det möjligt att tillhandahålla annan service under perioden med lönesubvention. Således är det även i fortsättningen motiverat att betala lönesubvention på 100 procent för en tid som motsvarar 65 procent av den ordinarie maximiarbetstiden i branschen.

Lönesubvention för att främja sysselsättningen av en person som fyllt 60 år och varit arbetslös länge

Lönesubvention kan beviljas för högst 24 månader i sänder, om den som anställs med subventionen har fyllt 60 år och varit arbetslös utan avbrott i minst 12 månader omedelbart före beviljande av lönesubventionen. I en sådan situation kan lönesubventionen i praktiken vara permanent under hela anställningsförhållandet. Lönesubventionens belopp under de 12 första månaderna är 40 eller 50 procent av lönekostnaderna beroende på hur länge den som anställs med subventionen har varit arbetslös. Därefter uppgår lönesubventionen till 30 procent av lönekostnaderna. Enligt arbetsförmedlingsstatistiken har de avslutade lönesubventionsperioder som beviljats för äldre personer som varit arbetslösa länge i genomsnitt varit ungefär lika långa som för alla personer med lönesubventionerat arbete. Den statistiken visar att lönesubvention åren 2015–2021 hade beviljats sammanlagt 3 035 gånger på den grunden att den som skulle sysselsättas var en långtidsarbetslös som hade fyllt 60 år, och det var inte fråga om arbete som kommunen hade ordnat på grundval av sysselsättningsskyldigheten. Av dessa subventionsperioder hade 2 668 löpt ut före utgången av 2021. I fråga om cirka 7 procent av de avslutade perioderna hade lönesubvention betalats i över ett år. Möjligheten att få lönesubvention en längre tid än i fråga om annan lönesubvention utnyttjas alltså rätt lite.

Lönesubvention för läroavtalsutbildning

Lönesubvention för läroavtalsutbildning kan beviljas för hela utbildningstiden. Utbildningens längd bestäms enligt den personliga utvecklingsplanen för kunnandet. Lönesubventionens belopp vid läroavtalsutbildning bestäms för de 12 första månaderna utifrån arbetslöshetens längd. Därefter uppgår lönesubventionen till 30 procent av lönekostnaderna. Om lönesubvention beviljas på grund av en minskning av produktiviteten till följd av en skada eller sjukdom, är subventionens belopp 50 procent av lönekostnaderna under hela läroavtalsutbildningen.

Årligen inleds cirka 2 500–2 700 perioder med lönesubvention som beviljats för läroavtalsutbildning. Största delen av dem som övergår till läroavtalsutbildning med lönesubvention har varit arbetslösa i mindre än ett år. År 2019 var exempelvis cirka 67 procent av de beslut om lönesubvention som fattats på grund av läroavtalsutbildning sådana där lönesubvention beviljades för att sysselsätta en arbetssökande som varit arbetslös i mindre än ett år. De som har fått arbete efter läroavtalsutbildning med lönesubvention är mer sällan arbetslösa än de som haft annat lönesubventionerat arbete. Åren 2016–2021 har andelen arbetslösa tre månader efter det att lönesubventionen för läroavtalsutbildning upphörde varierat mellan 19 och 24 procent. För annat lönesubventionerat arbete har andelen varierat mellan cirka 50 och 56 procent.

Trots att lönesubvention kan beviljas för hela läroavtalsutbildningstiden fattar arbets- och näringsbyråerna enligt respons som arbets- och näringsministeriet har fått inte beslut om lönesubvention för hela denna tid inom alla regioner. Enligt respons från i synnerhet arbetsgivare inom tredje sektorn anses en stödnivå på 30 procent för tiden efter de 12 första månaderna inte vara tillräcklig. Avsikten var att förenkla och göra systemet med lönesubvention mer förutsägbart vid övergången till procentbaserad subvention vid ingången av 2015. Många stödnivåer, maximitider och undantag i fråga om dem gör ändå att systemet med lönesubvention fortfarande är komplicerat. Det kan vara svårt för arbetsgivarna att få grepp om hur stor lönesubvention som kan fås för lönekostnaderna och för hur lång tid. De flesta som har genomgått lönesubventionerad läroavtalsutbildning får en god ställning på arbetsmarknaden, så det är motiverat att fortsätta stödja läroavtalsutbildningen. För att öka antalet sysselsatta och göra bestämmelserna enklare kunde beloppet av lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning höjas genom att man avstår från att sänka subventionen efter 12 månader, varvid lönesubventionens belopp är detsamma under hela utbildningstiden. Dessutom är det motiverat att subventionsbeloppet överensstämmer med beloppet av annan lönesubvention som beviljas på grund av brister i kompetensen.

Läroavtalsutbildning kan också genomföras med flera arbetsgivare. Då förvärvas den kompetens som hör till utbildningen hos fler än en arbetsgivare. En studerandes övergång till anställning hos en annan arbetsgivare under läroavtalsutbildningen ska alltid planeras tillsammans med utbildningsanordnaren, som bedömer vilka förutsättningar varje enskild arbetsplats har att fungera som inlärningsmiljö. Läroavtalet kan utformas så att en enda arbetsgivare är part i avtalet i fråga om hela examen eller alla målsatta examensdelar och överför arbetstagaren (den studerande) till en eller flera andra arbetsgivare, det vill säga användarföretag, för att förvärva det kunnande som en eller flera examensdelar kräver. Ur subventionsperspektiv är det då fråga om vidareöverföring av den som anställts med subventionen, vilket kan göras om lagens krav för överföring av den som anställts med subventionen uppfylls. Läroavtal med flera arbetsgivare kan också genomföras så att varje arbetsgivare är en självständig arbetsgivare. Behovet att förvärva kompetens på flera arbetsplatser kan uppkomma först under utbildningen. Då är det enligt gällande bestämmelser inte möjligt att bevilja en annan arbetsgivare lönesubvention eftersom den som deltar i utbildningen betraktas som studerande på heltid enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Lagstiftningen behöver utvecklas så att det blir möjligt att bevilja lönesubvention för hela läroavtalsutbildningstiden också i de fall då utbildningen genomförs med flera arbetsgivare och alla arbetsgivare inte är kända innan läroavtalsutbildningen inleds.

Lönesubvention för anställning av arbetsplanerare

Subvention kan även beviljas för högst 24 månader i sänder om en kommun, samkommun, förening eller stiftelse med hjälp av subventionen anställer en person i uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet för att planera och ordna arbetstillfällen och utbildningsplatser och annan sysselsättningsfrämjande service för arbetslösa. Beviljande av lönesubvention för

lönkostnaderna för en arbetsplanerare förutsätter att villkoren för lönesubvention uppfylls, precis som vid annan sysselsättning med lönesubvention.

Av arbetsförmedlingsstatistiken framgår det inte i hur många fall lönesubvention har beviljats för anställning av en arbetsplanerare. Det är sannolikt inte många. Enligt den statistiken avslutades exempelvis 2019 i kommuner, samkommuner, föreningar och stiftelser 166 sådana lönesubventionsperioder på mer än 52 veckor där lönesubvention inte beviljades för läroavtalsutbildning eller på grund av skada eller sjukdom och där den sysselsatta var under 60 år. Eftersom det enligt bestämmelserna är möjligt med lönesubvention för personer under 60 år i mer än ett år endast på de grunder som nämns ovan och för anställning av en arbetsplanerare, kan det antas att besluten gällde en arbetsplanerare.

Arbets- och näringsbyrån kan anvisa statliga ämbetsverk eller inrättningar anslag för lönkostnader som föranleds av att arbetslösa arbetssökande anställs. På användningen av anslagen tillämpas bland annat vad som i 7 kap. 8 § och 9 § 3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice föreskrivs om maximitiden för lönesubvention. Således är det också möjligt att anställa arbetsplanerare inom statsförvaltningen. I praktiken arbetar dessa personer huvudsakligen vid arbets- och näringsbyråerna. Enligt arbetsförmedlingsstatistiken avslutades 2019 inom statsförvaltningen 72 sådana sysselsättningsperioder på mer än 52 veckor där anslag inte använtes för läroavtalsutbildning eller på grund av skada eller sjukdom och där den sysselsatta var under 60 år. Om alla perioder har varit i enlighet med bestämmelserna, har de sysselsatta varit arbetsplanerare i dessa fall.

Syftet med lönesubventionerat arbete är att förbättra arbetslösa arbetssökandes yrkeskompetens och främja deras sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Arbetsgivarens behov av ekonomiskt stöd utgör ingen grund för beviljande av lönesubvention, utan subvention beviljas utifrån den arbetslösa arbetssökandes behov. Mot den ovan beskrivna bakgrunden finns det inga särskilda skäl för att arbetsplanerare ska ha möjlighet till längre perioder med lönesubvention än andra. Med den subventionen har man närmast stött sysselsättningsfrämjande verksamhet, vilket inte är ett i lagen angivet syfte med lönesubventionerat arbete. En gallring av undantagen i anslutning till systemet med lönesubvention stöder målet att göra lönesubventionen enklare och minskar antalet situationer där det är oklart för arbetsgivarna om de kan få lönesubvention och hur mycket och för hur lång tid

2.7 Överföring av den som anställts med subvention till en annan arbetsgivare

Det är möjligt att överföra den som anställts med subvention till uppgifter hos en annan arbetsgivare (användarföretag). År 2019 betalades lönesubvention för cirka 42 000 personer, av vilka något under 2 000 överfördes till uppgifter hos en annan arbetsgivare. Tabell 5 nedan visar fördelningen av dem som överförts enligt den överförande arbetsgivarens sektor och lönesubventionens stödprocent. Siffrorna i tabellen anger olika personer. Vissa kan under året ha varit anställda med lönesubvention med olika stödprocent eller hos flera arbetsgivare och därför är siffrorna i kolumnen eller raden Sammanlagt inte nödvändigtvis summan av siffrorna i kolumnen eller raden i fråga. Av de personer som kommunerna sysselsatte och överförde till en annan arbetsgivare hade cirka 400 sysselsatts på grundval av kommunens sysselsättningsskyldighet.

Tabell 5. Personer som överförts och var sysselsatta med lönesubvention 2019 enligt arbetsgivarens sektor och stödprocent.

Arbetsgivarens sektor	Sammanlagt	30 %	40 %	50 %	100 %
-----------------------	------------	------	------	------	-------

Sammanlagt	1971	273	200	995	526
Kommun	1021	110	112	810	0
Tredje sektorn	607	36	16	32	526
Företag	329	121	66	146	0
Samkommun	21	6	6	9	0

Av statistiken framgår inte direkt hurdana organisationer de som anställts med lönesubvention överfördes till. Utifrån ett stickprov av beslut om lönesubvention (400 beslut) bedöms det att största delen av dem som överförts arbetar i företag. Av dem som överförts arbetar uppskattningsvis 30–40 procent hos aktörer inom den tredje sektorn och uppskattningsvis cirka 10 procent har överförts till kommuner eller andra offentliga organisationer.

Arbets- och näringsbyrån ska underrättas innan en överföring görs. En förutsättning för överföring är att användarföretaget inte väsentligen har försummat sin skyldighet att betala lön, skatter eller lagstadgade avgifter. Om användarföretaget bedriver näringsverksamhet får det inte heller ha sagt upp sina anställda av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker så att arbetstagarens uppsägningstid har löpt ut under de 12 månader som föregått överföringen. Överföringen får dock genomföras om användarföretaget har anställt den uppsagda arbetstagaren på nytt före överföringen. Till underrättelsen ska den som får lönesubvention föga en försäkran av användarföretaget om att förutsättningen uppfylls. De ovannämnda förutsättningarna gäller också arbetsgivare som får lönesubvention.

De rättigheter och skyldigheter som följer av arbetsavtalet fördelas så att användarföretaget övertar rätten att leda och övervaka arbetet samt de skyldigheter som föreskrivits för den egentliga arbetsgivaren och som har direkt samband med utförandet och organiseringen av arbetet. Den egentliga arbetsgivaren har skyldighet att betala lön och övriga arbetsgivarskyldigheter med undantag för de skyldigheter som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen.

Inom verksamhetsområdet för den arbetsgivare som fått stöd kan arbetsuppgifterna vara sådana att de vanligen utförs någon annanstans än i arbetsgivarens egna lokaler (till exempel underleverantörsarbeten som företaget utför för ett annat företag och försäljning av tjänster till hushåll). I ovannämnda situationer är det inte nödvändigtvis fråga om överföring till uppgifter hos en annan arbetsgivare. Det är inte fråga om sådan överföring till exempel när en arbetstagare som är anställd hos en arbetsgivare som producerar städtjänster utför sitt arbete i uppdragsgivarens lokaler under arbetsgivarens ledning och övervakning. I dessa situationer har arbetstagaren inte något avtalsförhållande med uppdragsgivaren, som har köpt tjänsten av arbetsgivaren.

I bestämmelserna om överföring i 7 kap. 5 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice nämns inte snedvridning av konkurrensen som ett hinder för överföring. I anvisningen om tillämpningen av lagen konstateras det dock i fråga om bestämmelserna i 7 kap. 3 § om de förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention att konkurrensen kan snedvridas i situationer då den som anställs med lönesubvention överförs till uppgifter hos ett företag eller en annan arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet och företaget inte betalar ersättning för arbetstagarens arbetsinsats. Utbetalning av den ersättning som betalas för vanlig uthyrning av arbete skulle emellertid leda till att den överförande arbetsgivaren får en extra vinst som motsvarar lönesubventionen jämfört med vid vanlig uthyrning av arbetskraft. Den nuvarande tillämpningsanvisningen eller lagstiftningen tar inte ställning till sådana situationer.

I en situation där det av användarföretaget inte tas ut något arvode eller där det arvode som tas ut inte motsvarar kostnaderna för vanlig anställning eller uthyrning av arbetstagare, med beaktande av arbetstagarens minskade produktivitet, får användarföretaget gratis arbetskraft eller så betalar det mindre för arbetskraften än marknadspriset, vilket är problematiskt med tanke på snedvridningen av konkurrensen. Om en arbetsgivare som får lönesubvention däremot tar ut en avgift som tillsammans med lönesubventionen överstiger kostnaderna för den som anställts med subventionen och vinsten från vanlig uthyrning, får den arbetsgivare som överfört den som anställts med subventionen en ekonomisk förmån. Således innebär en ersättning som avviker från ersättningen för vanlig uthyrning av arbete på marknaden, minskad med lönesubventionen, alltid en ekonomisk fördel antingen för den överförande arbetsgivaren eller för användarföretaget. Fördelens storlek beror på hur mycket ersättningen för hyrt arbete avviker från den ovannämnda nivån. I praktiken är det omöjligt för arbets- och näringsbyrån att veta vad som är gängse ersättning för varje hyrd arbetstagare. Dessutom är det inte meningsfullt eller nödvändigtvis ens möjligt att ge arbets- och näringsbyrån eller utvecklings- och förvaltningscentret, som ansvarar för utbetalningen av lönesubventionerna, i uppgift att kontrollera den överförande arbetsgivarens fakturering. För beslut om lönesubvention kan det dock ställas som villkor att den som överför arbetstagaren försäkrar att denne av användarföretaget tar ut gängse ersättning för den överförda arbetstagaren, med beaktande av beloppet av den lönesubvention som arbetsgivaren får. Detta gör det också möjligt att återkräva subventionen, om det senare framgår att ingen ersättning alls har tagits ut eller att ersättningen uppenbart har varit för stor med beaktande av beloppet av den lönesubvention som arbetsgivaren får.

För överföring förutsätts det inte heller att det utreds om användarföretaget är ett sådant företag i svårigheter som avses i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd eller om företaget eller dess representant har gjort sig skyldig till brott eller förseelser som gäller olovligt anlåtande av utländsk arbetskraft och som utgör hinder för att lönesubvention ska beviljas direkt till användarföretaget. Om lönesubvention beviljas för verksamhet som omfattas av Europeiska unionens regler om statligt stöd beviljas lönesubventionen som statligt stöd enligt antingen den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd eller de minimis-förordningen. Merparten av de lönesubventioner som räknas som statligt stöd beviljas som stöd enligt gruppundantagsförordningen. I gruppundantagsförordningen föreskrivs det om den högsta stödnivån för lönesubvention. Föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund kan beviljas lönesubvention på 100 procent, som inte betraktas som sådant statligt stöd som avses i reglerna om statligt stöd. Den gällande lagen möjliggör utbetalning av lönesubvention på 100 procent också i situationer där en arbetstagare som anställts med lönesubvention överförs från en förening till ett företag. På så sätt kan företaget genom att använda sig av en arbetsgivare som förmedlar arbetskraft få arbetskraft med en högre stödprocent än vad det skulle få om företaget själv ansökte om lönesubvention. Det nuvarande systemet snedvrider således konkurrensen. Bestämmelserna om överföring bör skärpas så att kraven är desamma som när användarföretaget själv direkt ansöker om lönesubvention. I en sådan situation där användarföretaget skulle ha rätt till mindre subvention än den egentliga arbetsgivaren bör dessutom lönesubventionens belopp sänkas för den tid som överföringen pågår i syfte att förhindra snedvridning av konkurrensen.

För att lönesubvention ska beviljas förutsätts det att det lönesubventionerade arbetet förbättrar arbetstagarens yrkeskompetens och sysselsättningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden. Även överföring ska vara ändamålsenligt med tanke på den som sysselsätts med lönesubvention. I praktiken bedömer arbets- och näringsbyrån dock inte överföringar ur denna synvinkel, utan det är fråga om ett anmälningsärende. En överföring kan leda till att arbetsuppgifterna för den som anställts med lönesubvention ändras. Om de arbetsuppgifter som arbetsgivaren erbjuder till en början är uppgifter inom en bransch som en person saknar yrkeskompetens för har det kunnat bedömas att det inte finns arbetsuppgifter som motsvarar personens yrkeskompetens och att det är ändamålsenligt att bevilja lönesubvention. Om arbetsgivaren senare vill överföra

personen till helt andra uppgifter i ett annat företag gäller den ursprungliga grunden för beviljande av subvention inte nödvändigtvis längre.

Överföring är inte heller en entydig process med tanke på reglerna om statligt stöd. Ur rättslig synvinkel är det oklart om lönesubvention som betalats för en anställd som överförs ska tolkas som det förmedlande företags eller användarföretags statliga stöd och på vilka villkor. Likaså är det oklart om reglerna om statligt stöd ska tillämpas i en situation där den som förmedlar arbetstagaren är en arbetsgivare som inte bedriver ekonomisk verksamhet (lönesubventionen är inte statligt stöd), men användaren är en arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet (lönesubventionen är statligt stöd).

Överföring kan också ha betydelse vid användningen av lönesubvention som beviljas under tiden för läroavtalsutbildning. Läroavtalsutbildning kan genomföras hos flera arbetsgivare. Utbildningen kan genomföras så att en arbetsgivare är part i läroavtalet i fråga om hela examen eller alla examensdelar och överför arbetstagaren (den studerande) för att förvärva det kunnande som en examensdel kräver hos en eller flera andra arbetsgivare, det vill säga till användarföretag. Då fattas beslutet om lönesubvention så att det gäller endast en arbetsgivare. Av de arbetstagare som 2019 överfördes och sysselsattes med lönesubvention deltog cirka 80 personer, det vill säga 4 procent, i läroavtalsutbildning med lönesubvention.

2.8 Särskilda bestämmelser om sociala företag och lönesubvention som beviljas dem

Villkoren för beviljandet av lönesubvention till sociala företag avviker till vissa delar från villkoren för övriga företag. Om de som sysselsätts med lönesubvention har varit arbetslösa arbetsökande utan avbrott i 12 månader eller i flera perioder av arbetslöshet har varit arbetslösa arbetsökande i sammanlagt minst 12 månader och på grundval av upprepade arbetslöshet och den tid arbetslösheten totalt har varit kan jämföras med arbetsökande som utan avbrott varit arbetslösa i 12 månader, kan den lönesubvention som beviljas sociala företag höjas till 50 procent av lönekostnaderna. För andra företag är lönesubventionen högst 40 procent. Den höjda lönesubventionen får dock inte överstiga 1 300 euro i månaden.

Om den som anställs med lönesubvention har en skada eller sjukdom som sänker personens produktivitet avsevärt och permanent eller varaktigt, får sociala företag beviljas lönesubvention för 36 månader i sänder. För andra arbetsgivare är maximitiden 24 månader i sänder. I praktiken har detta ingen betydelse, eftersom lönesubvention kan beviljas på nytt för 24 eller 36 månader efter det att subventionsperioden upphört. Arbets- och näringsbyråerna beviljar inte heller ofta lönesubvention för 36 månader på en gång. Till exempel 2019 beviljades sociala företag lönesubvention för över 24 månader på en gång för sammanlagt fem personer på grund av en skada eller sjukdom.

Om den som sysselsätts med lönesubvention har fått arbetslöshetsförmån på grund av arbetslöshet under minst 500 dagar, kan i lönesubvention beviljas 50 procent av lönekostnaderna under högst 24 månader. Betalningsdagarna för arbetslöshetsförmånen har ingen betydelse när man beslutar om beloppet eller varaktigheten av lönesubvention som beviljas andra arbetsgivare. Lönesubvention på 50 procent kan beviljas andra arbetsgivare för högst 12 månader, om den som anställs med subventionen har varit arbetslös i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna före beviljandet av lönesubventionen. År 2019 beviljades sociala företag lönesubvention för över ett år för sammanlagt 24 personer som fått arbetslöshetsförmån på grund av arbetslöshet under minst 500 dagar.

Lagen om sociala företag har varit i kraft från och med ingången av 2004. Syftet med sociala företag är att erbjuda arbetsplatser i synnerhet för sådana personer som har en skada eller sjukdom som försvårar deras sysselsättning samt för personer som varit arbetslösa länge. Arbets- och näringsministeriet för ett register över sociala företag. För att införas i registret förutsätts det att minst 30 procent av de anställda vid företaget är personer som har en skada eller sjukdom som försvårar sysselsättningen, eller att sammanlagt minst 30 procent är personer som har en skada eller sjukdom som försvårar sysselsättningen och personer som har varit arbetslösa under en lång tid. Som sådana långtidsarbetslösa som räknas till den ovan avsedda andelen sysselsatta betraktas personer som varit arbetslösa arbetssökande utan avbrott i minst 12 månader eller som på grund av arbetslöshetens längd och upprepade arbetslöshet kan jämföras med sådana personer samt personer som har fått arbetslöshetsförmån under minst 500 dagar på grund av arbetslöshet.

I registret över sociala företag har det under den tid lagen varit i kraft som mest funnits 213 företag. Enligt lagen om sociala företag är ett företag som införts i registret skyldigt att omedelbart underrätta arbets- och näringsministeriet om det sker förändringar som berör förutsättningarna för registrering. I praktiken underrättar företagen sällan sådana förändringar. Arbets- och näringsministeriet har åren 2009, 2013, 2015 och 2019 gjort en förfrågan till de företag som är införda i registret i syfte att kontrollera att villkoren för registrering uppfylls. Efter varje förfrågan har flera företag som inte längre uppfyller villkoren för registrering eller som helt har upphört med sin verksamhet avförts ur registret.

I juni 2019, då den senaste förfrågan för att kontrollera registreringsvillkoren gjordes, fanns det 38 företag i registret över sociala företag. Efter kontrollen avfördes 15 företag ur registret och 23 företag kvarstod. Efter detta har ytterligare tre företag avförts ur registret och för närvarande finns det 20 företag i registret.

Enligt förfrågan 2019 hade de 23 företag som blev kvar i registret i början av juli 2019 sammanlagt 560 anställda i arbetsavtalsförhållande. Antalet personer som räknas in i den andel sysselsatta som avses i lagen om sociala företag var 345 (62 procent av det totala antalet anställda), av vilka 117 var partiellt arbetsföra (34 procent) och 228 långtidsarbetslösa (66 procent). Inget av de företag som besvarade förfrågan sysselsatte personer med funktionsnedsättning inom verksamhet i sysselsättningssyfte enligt 27 d § 3 mom. i socialvårdslagen. Av alla 345 arbetstagar som räknas in i andelen sysselsatta sysselsatte ett företag sammanlagt 244 partiellt arbetsföra och långtidsarbetslösa och de övriga 22 företagen sammanlagt 101 partiellt arbetsföra och långtidsarbetslösa. Av dessa 22 företag hade 15 företag 1–3 sådana anställda som räknas till andelen sysselsatta.

I regeringens proposition (RP 132/2003 rd) bedömdes det att sedan verkningarna av lagen har stabiliserat sig skulle de sociala företagen ha några tusen anställda, och att i genomsnitt cirka 40 procent av de anställda skulle bestå av sådana personer med funktionsnedsättning och långtidsarbetslösa som annars har små möjligheter att få arbete. Lagen har inte nått de mål som ställdes för den. Det kom man fram till också i en utredning om sociala företag som är verk samma i Finland⁸. Enligt utredningen har lagen om sociala företag inte haft önskad effekt. I utredningen konstateras det också att sociala företag inte upplevs ha några imagefördelar, utan ofta tvärtom. Samma iakttagelse kan göras utifrån arbets- och näringsministeriets förfrågan till sociala företag. Som den viktigaste orsaken till att registrera sig i registret uppgavs att villkoren för lönesubvention var förmånligare än i fråga om andra företag. Såsom beskrivs ovan har inte heller denna möjlighet utnyttjats i någon större utsträckning. De villkor som gäller för sociala

⁸ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162094/TEM_2020_10.pdf

företag är endast i viss mån bättre än för andra företag. Lagen om sociala företag har inte ansetts leda till en tydligare verksamhetsmodell för sociala företag. I utredningen föreslogs det att lagen om sociala företag upphävs på ett kontrollerat sätt eller alternativt att lagen ändras så att målgruppen avgränsas till partiellt arbetsföra och personer med funktionsnedsättning. I utredningen föreslås att förutsebarheten i fråga om lönesubventionens belopp, användning, tillgänglighet och rapportering ökas och konstateras att villkoren för användning av lönesubvention bör inbegripa ekonomiskt stöd, vilket möjliggör arbetsträning för dem som sysselsätts med lönesubvention.

2.9 Anslag som anvisas statliga ämbetsverk eller inrättningar för anställning av arbetslösa arbetssökande

Statliga ämbetsverk eller inrättningar kan anvisas anslag för lönekostnader som föranleds av anställning av arbetslösa arbetssökande. När anslag anvisas tillämpas i huvudsak bestämmelserna om lönesubvention. Av anslaget kan dock lönekostnaderna i sin helhet betalas upp till det maximibelopp som anges i statsbudgeten. Maximibeloppet har under de senaste åren varit 3 100 euro i månaden.

Kvoten för sysselsättning inom statsförvaltningen har i budgeten fastställts till 500 årsverken. Hälften av årsverkerna har fördelats till arbets- och näringsbyråerna och resten till andra statliga ämbetsverk och inrättningar.

2.10 Finansiering av lönesubvention och anslag som använts för lönesubvention

Från och med 2017 har lönesubventionerna finansierats med sysselsättningsanslag inom arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde och därutöver med anslag för arbetslöshetsförmåner inom social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde. På så sätt har man velat säkerställa att lönesubvention finns till förfogande året om. Bakom finansieringsmodellen ligger dessutom tanken om att pengarna kan användas till sysselsättning av arbetslösa i stället för till passiva arbetslöshetsförmåner. Lönesubvention och anslag som anvisas statliga ämbetsverk eller inrättningar finansieras med anslag för arbetslöshetsförmåner till högst ett belopp som motsvarar grunddagpenningen (34,50 euro per betalningsdag i början av 2022). Den andel som överstiger det belopp som motsvarar grunddagpenningen finansieras med sysselsättningsanslag.

Till arbetsgivare betalas årligen cirka 200–250 miljoner euro i lönesubvention. Drygt 60 procent av detta belopp finansieras med medel under social- och hälsovårdsministeriets moment för arbetslöshetsförmåner och resten med arbets- och näringsministeriets sysselsättningsanslag. Den andel av lönesubventionen som betalas till företag och andra arbetsgivare som hör till den privata sektorn är cirka 120–150 miljoner euro.

2.11 Effekterna av lönesubventionen

Enligt en undersökning om effekterna av lönesubventionen som Näringslivets forskningsinstitut (ETLA) gjort inom ramen för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet⁹ ökar lönesubvention till företag inkomsterna och antalet arbetsmånader och minskar antalet arbetslöshetsmånader. Lönesubvention till den övriga privata sektorn eller den offentliga sektorn inverkar inte på inkomsterna eller sysselsättningen.

⁹ https://tietokaytoon.fi/hankkeet/hanke-esittely/-/asset_publisher/palkkatuen-vaikutusten-arviointi

Längden på perioden med lönesubvention eller varaktigheten av den föregående arbetslöshetsperioden har ingen tydlig inverkan, utan verkningarna är likartade oavsett om perioden med lönesubvention är kortare eller längre än sex månader och efter en arbetslöshetsperiod oavsett om den är kortare eller längre än ett år.

Enligt en undersökning om de övergripande kostnaderna för arbetslöshet som Pellervo ekonomiska forskningsinstitut (PTT) gjort inom ramen för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet¹⁰ (januari 2019) är lönesubvention som beviljas den privata sektorn (företag) vid sidan av läroavtalsutbildning det effektivaste sättet att påverka sysselsättningen. Verkningarna av yrkesinriktad arbetskraftsutbildning syns med fördröjning och de är relativt dyra.

Enligt undersökningen uppgår samhällets övergripande kostnader för arbetslöshet till 10,8 miljarder euro (2016). Av dessa kostnader utgjorde kostnaderna för utkomstskyddet för arbetslösa och arbetskraftsservicen 5,6 miljarder euro och av kostnaderna för utkomststöd och bostadsbidrag beräknades de arbetslösas andel utgöra 1,1 miljarder euro. Beloppet av uteblivna skatteinkomster och arbetslöshetsförsäkringspremier uppgick 4,1 miljarder euro. Tjänsternas andel av de totala kostnaderna på nästan 11 miljarder euro är cirka sex procent och lönesubventionens andel är cirka 2,3 procent. I Sverige utgör lönesubventionen cirka 30 procent av samkostnaderna för arbetskraftsservicen, utkomstskyddet för arbetslösa och Arbetsförmedlingens omkostnader.

I PTT:s undersökning har man bedömt kostnadsbesparingarna när olika kundgrupper blir sysselsatta. Om 10 000 arbetslösa som är som man kallar det lättare att sysselsätta får arbete blir besparingen cirka 110 miljoner euro. Besparingen är större om det är fråga om personer som varit arbetslösa en längre tid.

Enligt en undersökning där man utrett arbetskraftspotentialen bland långtidsarbetslösa värdesätter¹¹ arbetsgivare i allmänhet kunnande som förvärvats i arbete och nyligen förvärvat arbetserfarenhet mer än kunnande som visas genom utbildning. Företagen bedömer att lönesubvention är den intressantaste stödformen. Läroavtalsutbildningen upplevs som dyr och osmidig.

2.12 Tilläggsstöd till kommuner

Kommunen betalas tilläggsstöd utifrån den andel av områdets arbetskraft som den i genomsnitt under en månad har anställt med lönesubvention. Grunden för tilläggsstödet storlek är det genomsnittliga beloppet per person på de lönesubventioner som kommunen betalats under en månad och de sysselsattas andel av arbetskraften i kommunen. Kommunen har rätt till tilläggsstöd för det antal sysselsatta som överstiger 0,5 procent av arbetskraften. Stödbeloppet är då 10 procent av den genomsnittliga lönesubventionen. Om andelen sysselsatta överstiger en procent är tilläggsstödet 20 procent av den genomsnittliga lönesubventionen. När kommunen sysselsätter minst två procent av arbetskraften är tilläggsstödet 30 procent av den genomsnittliga lönesubventionen.

Under 2010–2019 har det sammanlagda beloppet av det tilläggsstöd som betalats till kommunerna varierat mellan 193 000 och 964 000 euro. År 2019 betalades tilläggsstöd till ett belopp av sammanlagt cirka 500 000 euro. Som helhet sett är tilläggsstödet andel av stöden för kommunernas sysselsättningsfrämjande verksamhet ringa, med beaktande av att 2019 uppgick den lönesubvention som betalades till kommunerna till cirka 93 miljoner euro.

¹⁰ <https://tietokayttoon.fi/julkaisut/raportti?pubid=URN:ISBN:978-952-287-645-4>

¹¹ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161390/TEM_12_2019_Pitkaaikaistyottomissa.pdf

Åren 2010–2019 har sammanlagt 91 kommuner fått kommunernas tilläggsstöd. Antalet kommuner som fått stöd har under olika år varierat mellan 39 och 56. Antalet kommuner som fick tilläggsstöd minskade i början av 2000-talet, år 2000 uppgick antalet till knappt 90 kommuner, medan det år 2019 betalades tilläggsstöd till 40 kommuner. En orsak till att antalet kommuner som fått tilläggsstöd minskat kan vara att antalet kommuner minskat.

Kommunerna ska ansöka om tilläggsstöd hos utvecklings- och förvaltningscentret kvartalsvis. Ansökningarna om tilläggsstöd orsakar mycket administrativt arbete för utvecklings- och förvaltningscentret i förhållande till stödets betydelse för främjandet av sysselsättningen. Tilläggsstödet till kommunerna har i tiderna tagits i bruk när den omfattande skyldighet att sysselsätta arbetslösa som kommunerna tidigare haft begränsades och man ville uppmuntra kommunerna att frivilligt sysselsätta arbetslösa inom sitt område (RP 94/1986 rd: ”Kommunerna bör förmås att frivilligt sysselsätta så många arbetslösa som möjligt. Som en sporre utbetalas till kommunerna tilläggsstöd enligt hur stor andelen sysselsatta arbetslösa i kommunen är i förhållande till den yrkesverksamma befolkningen.”)

Såväl utländska som inhemska undersökningar har visat att sysselsättningseffekterna av sysselsättning inom den offentliga sektorn är små eller att det inte alls kan påvisas några positiva sysselsättningseffekter. Kommuner och samkommuner sysselsätter årligen i stort sett lika många arbetslösa som företag. Tilläggsstöd betalas vanligen i form av små belopp till små kommuner. Detta torde bero på att i de minsta kommunerna leder sysselsättning redan av några personer med lönesubvention till att den procentuella gräns i förhållande till arbetskraften som har satts som villkor för tilläggsstöd överskrids. Genomsnittet för det tilläggsstöd som har betalats ut efter år 2004 har med undantag för tre år varit under 10 000 euro per kommun. Kommunernas genomsnittliga tilläggsstöd är mindre än den lönesubvention som betalas för ett årsverke med genomsnittliga lönekostnader enligt en stödnivå på 50 procent. Mot bakgrund av det som anges ovan är tilläggsstödet ekonomiska stimulanseffekt liten.

Kommunerna har sedan 2006 delvis ansvarat för finansieringen av arbetsmarknadsstödet till långtidsarbetslösa. Finansieringsansvaret ändrades vid ingången av 2015. Syftet med ändringen var enligt regeringens proposition (RP 183/2014 rd) att motivera kommunerna att antingen enskilt eller tillsammans med staten samt företag, föreningar och andra inom den privata sektorn erbjuda långtidsarbetslösa arbete och sysselsättningsfrämjande service. För kommunerna är finansieringsansvaret ett starkare incitament än tilläggsstödet när det gäller lönesubventionerad sysselsättning av personer som länge fått arbetsmarknadsstöd. Till exempel ska en kommun med en arbetskraft på 10 000 personer sysselsätta i genomsnitt minst 50 personer för att få tilläggsstöd. Om exempelkommunen har 50 anställda med lönesubvention och den genomsnittliga lönesubventionen är 1 075 euro per månad, får kommunen 5 375 euro i tilläggsstöd per månad. Om minst 15 av de personer som kommunen sysselsätter har fått arbetsmarknadsstöd för minst 300 dagar men mindre än 1 000 dagar, sparar kommunen över 5 500 euro i månaden i utgifter för arbetsmarknadsstöd under antagandet att personerna skulle ha varit arbetslösa i stället för anställda med lönesubvention.

2.13 Kommunförsöken som gäller främjande av sysselsättningen

Kommunförsöken för att främja sysselsättningen inleddes den 1 mars 2021. I försöken överfördes till 25 försöksområden, som omfattar sammanlagt 118 kommuner, rådgivning, handledning och serviceuppgifter när det gäller sysselsättningsfrämjande service för enskilda kunder, uppgifter som gäller beviljande av vissa behovsprövade förmåner samt lämnande av vissa arbetskraftspolitiska utlåtanden till Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna. Till målgruppen för försöket hör arbetslösa arbetssökande, personer som är sysselsatta och personer som deltar

i sysselsättningsfrämjande service och som inte har rätt till inkomstrelaterad dagpenning samt alla som är under 30 år, invandrare och personer med ett främmande språk som modersmål.

Kommunerna inom försöksområdet har i stället för arbets- och näringsbyråerna behörighet att bevilja lönesubvention för att främja sysselsättningen för en kund som omfattas av försöket. När kommunerna beviljar lönesubvention ska de iaktta lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice. Kommunen kan dock inte bevilja lönesubvention till sig själv eller till en annan kommun inom samma försöksområde eller till en kommun inom något annat försöksområde, utan lönesubventionen beviljas av arbets- och näringsbyrån. Detsamma gäller i situationer där lönesubvention söks av en samkommun där försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har majoriteten av rösträtten, av en sammanslutning som försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har bestämmande inflytande över eller av en sammanslutning som en sådan samkommun har bestämmande inflytande över där försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har majoriteten av rösträtten.

3 Målsättning

Propositionen syftar till att öka användningen av lönesubvention i synnerhet i företag. Syftet med att öka användningen av lönesubvention är att främja sysselsättningen av personer med svag ställning på arbetsmarknaden och därigenom höja sysselsättningsgraden. Syftet är att minska byråkratin i samband med lönesubvention genom att förenkla systemet med lönesubvention så att systemet blir mer förutsägbart och processen för beviljande och utbetalning av lönesubvention blir snabbare och lockar arbetsgivare, i synnerhet företag, att anställa arbetslösa arbetssökande med lönesubvention i större utsträckning än för närvarande.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Beviljande av lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen

Enligt förslaget ska den lönesubvention som beviljas på grund av brister i yrkeskompetensen kallas beviljande av lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen. Målgruppen för lönesubvention som beviljas för att förbättra yrkeskompetensen ändras genom att lönesubventionen begränsas till att främja sysselsättningen av arbetslösa arbetssökande som har en svag ställning på arbetsmarknaden. Det föreslås att lönesubvention för att förbättra yrkeskompetensen ska kunna beviljas när en arbetslös arbetssökande är 15–24 år eller äldre än 50 år. Lönesubvention för att förbättra yrkeskompetensen ska också kunna beviljas när en arbetslös arbetssökande inte har utbildning på andra stadiet, det vill säga endast har utbildning på grundstadiet. Till målgruppen för lönesubvention som beviljats för att förbättra yrkeskompetensen hör enligt förslaget också invandrare som enligt lagen om främjande av integration har rätt till en integrationsplan. Dessutom ska det vara möjligt att bevilja lönesubvention för att förbättra yrkeskompetensen om en arbetslös arbetssökande inte har förvärvsarbetat under de senaste sex månaderna.

Till de föreslagna målgrupperna för lönesubvention som beviljas för att förbättra yrkeskompetensen hör sådana arbetstagare med sämre förutsättningar som avses i artikel 2.4 i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, varvid lönesubvention i regel kan beviljas som stöd enligt gruppundantagsförordningen. Beviljande av lönesubvention ska fortfarande vara beroende av arbets- och näringsbyråns prövning. Beviljande av lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen ska på motsvarande sätt som för närvarande förutsätta att arbets- och näringsbyrån bedömer att en arbetslös arbetssökande har brister i yrkeskompetensen. En förutsätt-

ning för att lönesubvention ska beviljas för förbättring av yrkeskompetensen i fråga om en person som varit arbetslös kortare tid än 12 månader ska dessutom på motsvarande sätt som för närvarande vara att arbetslösheten sannolikt kommer att fortgå över 12 månader utan lönesubvention.

Jämfört med nuläget ska möjligheten till lönesubvention som beviljas för att förbättra yrkeskompetensen, med undantag av lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning, inte omfatta personer i åldern 25–49 år som genomgått utbildning på andra stadiet, personer som inte är invandrare som är berättigade till en integrationsplan eller personer som har förvärvsarbetat under de senaste sex månaderna. Utgångspunkten är att dessa arbetslösa bedöms ha bättre förutsättningar att bli sysselsatta på den öppna arbetsmarknaden även utan lönesubvention.

4.1.2 Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention

Enligt förslaget ska fysiska personer inte beviljas lönesubvention för annan än ekonomisk verksamhet. Ändringen innebär att hushåll i egenskap av arbetsgivare inte omfattas av lönesubvention. När det gäller att erbjuda lönesubventionerat arbete är hushållens betydelse liten och de har ofta möjlighet att få annat stöd för kostnaderna för att anställa arbetstagare. Enligt förslaget ska det också beaktas i inkomstskattelagen att hushållen inte omfattas av lönesubvention. Utöver de andra arbetsgivare som tidigare har omfattats av lönesubvention ska lönesubvention också kunna beviljas ett välfärdsområde.

Arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet ska i regel beviljas lönesubvention i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. Med undantag för lönesubvention som beviljas långtidsarbetslösa som fyllt 60 år och lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning, i fråga om vilka lönesubvention till arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet på motsvarande sätt som för närvarande ska beviljas i form av de minimis-stöd. I vissa situationer ska dessutom lönesubvention på 100 procent beviljas i form av de minimis-stöd. Med ekonomisk verksamhet avses tillhandahållande av varor och tjänster på marknaden. Om arbetsgivarens verksamhet inte kan betraktas som ekonomisk verksamhet, betraktas lönesubventionen inte som statligt stöd. Exempelvis utgör lönesubvention som beviljas kommuner och välfärdsområden i regel inte statligt stöd. En kommun eller ett välfärdsområde anses inte bedriva ekonomisk verksamhet i fråga om sådan verksamhet som enligt 126 § i kommunallagen eller 131 § i lagen om välfärdsområden inte anses vara verksamhet i ett konkurrensläge på marknaden.

Det föreslås att de förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention ändras så att beviljandet av lönesubvention till arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet inte längre ska förutsätta att en arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker under de senaste 12 månaderna återanställs. En förutsättning för beviljande av lönesubvention ska däremot vara att antalet anställda hos en arbetsgivare inte har minskat på grund av uppsägning av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention. Förutsättningen ska också gälla andra arbetsgivare än sådana arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet, men inte kommuner eller välfärdsområden när de inte anses bedriva ekonomisk verksamhet. Om en arbetsgivare har sagt upp arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker under de senaste 12 månaderna uppfylls förutsättningarna för beviljande av lönesubvention, om arbetsgivaren innan lönesubvention beviljas har anställt ett antal arbetstagare som motsvarar antalet uppsagda arbetstagare. Genom ändringen undanröjs missförhållandet att arbetsgivaren inte nödvändigtvis genom sina egna åtgärder kan påverka att förutsättningarna för beviljande av subvention uppfylls om en uppsagd arbetstagare inte tar emot eller kan ta emot det arbete som erbjuds. Ändringen befriar inte arbetsgivaren från skyldigheten enligt arbetsavtalslagen att återanställa personer som sagts upp av

produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Det föreslås att beviljande av lönesubvention inte heller i fortsättningen ska förutsätta att det utreds om den återanställningsskyldighet som föreskrivs i arbetsavtalslagen iakttas, utan tillsynen över efterlevnaden av bestämmelsen i fråga hör till arbetarskyddsmyndigheterna.

På motsvarande sätt som för närvarande ska en förutsättning för beviljande av lönesubvention i fråga om arbetsgivare vara att beviljandet inte får förvrida konkurrensen mellan dem som erbjuder samma produkter eller tjänster. Lönesubvention ska inte heller beviljas, om arbetsgivaren på ett väsentligt sätt har försummat sin skyldighet att betala lön eller om arbetsgivaren har obetalda skatteskulder eller andra obetalda offentliga avgifter, om inte arbets- och näringsbyrån anser det vara ändamålsenligt att bevilja lönesubvention av särskilda skäl som hänför sig till den som anställs med subventionen.

Bestämmelserna om de förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention ska enligt förslaget kompletteras så att lönesubvention inte beviljas en arbetsgivare som gjort sig skyldig till ett sådant förfarande som avses i 7 § 2 mom. i statsunderstödslagen (688/2001). De förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention ska också kompletteras så att lönesubvention inte beviljas om arbetsgivaren innan lönesubvention beviljas har beviljats annat stöd för lönekostnaderna för den som anställs med subventionen, så att det enligt arbets- och näringsbyråns bedömning är endast ett litet lönesubventionsbelopp som skulle betalas ut i enlighet med 7 kap. 12 § 3 mom. i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice. Genom att föreskriva en sådan förutsättning förebygger man situationer där endast små lönesubventionsbelopp kan betalas ut på grund av andra stöd.

Enligt förslaget ska det till de förutsättningar för beviljande av lönesubvention som gäller arbetsgivare också fogas en bestämmelse om att lönesubvention inte på nytt kan beviljas samma arbetsgivare för lönekostnaderna för samma arbetstagare, om det har gått mindre än tre år från det att den sista perioden med lönesubvention hos samma arbetsgivare gått ut. Med avvikelse från nuläget ska lönesubvention för samma person dock kunna beviljas genast på nytt till en annan arbetsgivare oberoende av lönesubventionsperiodens längd, om förutsättningarna för beviljande av lönesubvention uppfylls. Det ovannämnda gäller inte lönesubvention som beviljats på grund av en skada eller sjukdom och inte heller lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning eller lönesubvention som beviljas för långtidsarbetslösa som fyllt 60 år, till den del samma arbetsgivare under vissa förutsättningar kan beviljas fortsatt lönesubvention för dessa perioder med lönesubvention.

4.1.3 Lönekostnader som täcks med lönesubvention

Det föreslås att lönebikostnader som arbetsgivaren ska betala i fortsättningen inte ska betraktas som lönekostnader som täcks med lönesubvention. Dessutom föreslås det att definitionen av stödberättigande kostnader preciseras så att med stödberättigande lönekostnader avses lön som betalas utifrån arbetstid eller utförande av ackord och på vilken förskottsinnehållning ska verkställas. Till lönekostnader ska räknas lönetillägg som hänför sig till den ordinarie arbetstiden, såsom ersättningar för veckoslut, kvälls- och nattarbete, men inte lönetillägg som hänför sig till överskridning av den ordinarie arbetstiden. Lönetillägg som hänför sig till arbetsförhållandena är stödberättigande kostnader som täcks med lönesubvention.

Enligt förslaget kan semesterpenning i fortsättningen inte täckas med lönesubvention. Om semesterlönen betalas i form av semesterpenning enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, kan på begäran av arbetsgivaren som lönekostnader räknas den andel av semesterpenningen som motsvarar den semester som tagits ut under perioden med lönesubvention, Ändringen gör det enklare att bevilja lönesubvention och binda anslag, eftersom man vid

beviljandet av lönesubvention inte behöver förutse beloppet av den semesterpenning som betalas av semesterlönen. Ändringen försätter också arbetsgivarna i en mer jämlik ställning när semesterpenningen kan täckas delvis med lönesubvention oberoende av om semestern tagits ut under perioden med lönesubvention eller inte.

På motsvarande sätt som för närvarande ska lönesubvention inte kunna täcka lönen för sådan tid för vilken arbetsgivaren för att täcka lönekostnaderna för den som anställts med lönesubvention har rätt till dagpenningförmåner enligt sjukförsäkringslagen eller ersättning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Utöver de ovannämnda fallen ska som motsvarande förmåner som utgör hinder för utbetalning av lönesubvention i fortsättningen betraktas rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner samt dagpenning vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar.

På motsvarande sätt som för närvarande ska subventionen inte kunna täcka den del av lönen som baserar sig på resultatet av det arbete som den som anställts med subventionen utför. Dessutom föreslås det att bestämmelsen preciseras så att som stödberättigande lönekostnader betraktas inte heller den del av lönen som baserar sig på arbetsgivarens resultat. Enligt förslaget ska inte heller kostnadsersättningar och anställningsförmåner omfattas av rätten till stöd oberoende av om ersättningen till arbetstagaren är skattefri eller skattepliktig inkomst.

4.1.4 Lönesubventionens belopp och varaktighet

Lönesubventionens belopp ska i regel vara 50 procent av lönekostnaderna, med de undantag som anges nedan. Lönesubventionens belopp ska inte längre vara beroende av hur länge den arbetslösa arbetssökande som anställs varit arbetslös. Detta innebär att man slopar den nuvarande subvention på 30 procent som beviljas på grund av arbetslöshet som varat mindre än ett år och den subvention på 40 procent som beviljas för personer som varit arbetslösa minst 12 månader under de senaste 14 månaderna. Genom att förenhetliga stödprocenterna syftar man till att förenkla systemet med lönesubvention.

Lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen ska beviljas för fem eller 10 månader från det att anställningsförhållandet inleddes. Lönesubventionens varaktighet ska fortsättningsvis graderas enligt hur länge den arbetssökande som anställs har varit arbetslös. Det föreslås att i fråga om dem som varit arbetslösa länge ska subventionsperioden vara längre. Möjligheten till lönesubvention under 10 månader ska gälla sådana arbetslösa som har varit arbetslösa i minst 12 månader under de 14 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen. I övriga fall ska lönesubventionens varaktighet vara fem månader. Varaktigheten ska inte vara beroende av prövning, utan lönesubvention ska beviljas i enlighet med den varaktighet som anges ovan.

Om arbetsgivaren erbjuder ett kortare anställningsförhållande ska även lönesubvention beviljas högst för den tid anställningsförhållandet varar. Då ska arbets- och näringsbyrån dock överväga om arbetets varaktighet är tillräcklig med tanke på den arbetslösa arbetssökandens yrkeskompetensutveckling och främjandet av sysselsättningen. Anställningsförhållandets längd är särskilt betydande i de fall då lönesubvention för en person inte kan beviljas till en ny arbetsgivare genast efter det att perioden med lönesubvention gått ut, till exempel därför att personen inte längre hör till målgruppen för lönesubvention omedelbart efter det att lönesubventionen upphört.

För att en ny period med lönesubvention ska beviljas ska det inte förutsättas att den som anställts med subventionen har varit arbetslös arbetssökande en viss tid innan en ny subventionsperiod

beviljas. Enligt förslaget kan lönesubvention dock inte beviljas på nytt till samma arbetsgivare innan tre år har förflutit från det att perioden med lönesubvention hos samma arbetsgivare har gått ut, vilket begränsar att arbetstagaren upprepade gånger är i lönesubventionerat arbete hos samma arbetsgivare. Det föreslås att det ska vara möjligt att bevilja lönesubvention till en annan arbetsgivare om förutsättningarna för beviljande fortfarande uppfylls, det vill säga att den arbetssökande hör till målgruppen för lönesubvention, att hans eller hennes arbetslöshet beror på brister i yrkeskompetensen, att det lönesubventionerade arbetet bedöms förbättra yrkeskompetensen och främja sysselsättningen på den öppna arbetsmarknaden och att personen i fråga bedöms löpa risk att bli långtidsarbetslös eller har en skada eller sjukdom som försvårar sysselsättningen eller att det är fråga om en långtidsarbetslös som fyllt 60 år.

4.1.5 Lönesubvention för anställning av arbetstagare med funktionshinder

Det föreslås att utöver i fråga om de ovannämnda arbetslösa arbetssökande som kan betraktas som arbetstagare med sämre förutsättningar ska arbets- och näringsbyrån kunna bevilja lönesubvention till arbetsgivare som anställer en sådan arbetslös arbetssökande har en sådan medicinskt diagnostiserad bestående skada eller sjukdom som enligt arbets- och näringsbyråns bedömning väsentligt försvårar personens sysselsättning. Till skillnad från nuläget ska det i fråga om lönesubvention som beviljas på grund av en skada eller sjukdom inte förutsättas att det vid rekryteringen bedöms att skadan eller sjukdomen uttryckligen minskar produktiviteten i den uppgift som erbjuds. Avsikten är att beviljande av lönesubvention ska sänka rekryteringströskeln så att vid anställningar ska personer med funktionsnedsättning och långtidssjuka ha en mer jämlik ställning med arbetssökande som inte har någon skada eller sjukdom.

Det föreslås att till skillnad från annan lönesubvention ska beloppet av den lönesubvention som beviljas på grund av en skada eller sjukdom vara 70 procent av lönekostnaderna. De lönekostnader som täcks med subventionen ska bestämmas i överensstämmelse med annan lönesubvention. Enligt förslaget ska stödet beviljas först för 10 månader. Om anställningsförhållandet fortsätter hos samma arbetsgivare ska lönesubvention kunna beviljas för högst 24 månader åt gången, om arbetstagarens skada eller sjukdom är sådan att den bedöms sänka hans eller hennes produktivitet väsentligt och permanent eller varaktigt i de arbetsuppgifter som erbjuds. För att stödtiden ska förlängas ska det dessutom förutsättas att arbets- och näringsbyrån får ett intyg som en läkare utfärdat under perioden med lönesubvention över arbets- och funktionsförmågan hos den som anställts med subvention, om det inte enligt arbets- och näringsbyråns bedömning är uppenbart onödigt och arbetsgivaren har gjort de rimliga anpassningar som företagshälsovården har rekommenderat. Arbetsgivaren ska ansöka om fortsatt lönesubvention innan den föregående subventionsperioden går ut. Det föreslås att lönesubvention på grund av en skada eller sjukdom ska kunna beviljas under ovannämnda förutsättningar som gäller fortsatt subvention också i situationer där den första perioden med lönesubvention har beviljats för att förbättra yrkeskompetensen och en skada eller sjukdom som minskar produktiviteten har uppstått eller uppdragats för arbetsgivaren först under perioden med lönesubvention.

4.1.6 Lönesubvention på 100 procent till föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund

Enligt förslaget ska föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund på motsvarande sätt som för närvarande kunna beviljas lönesubvention på 100 procent av de lönekostnader som motsvarar högst 65 procents arbetstid, när en förening, stiftelse eller ett registrerat religionsamfund anställer en arbetssökande som varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen. Den lönesubvention som betalas till arbetsgivaren för den ovannämnda arbetstiden ska höjas med koefficienten 1,23 för att beakta

arbetsgivarens lönebikostnader. Lönesubventionen ska beviljas för 10 månader, vilket motsvarar den föreslagna tiden med lönesubvention för en person som varit arbetslös i 12 månader under de 14 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen.

Till skillnad från nuläget ska lönesubvention på 100 procent kunna beviljas alla föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund och inte endast sådana som inte har ansetts bedriva näringsverksamhet. Lönesubvention på 100 procent ska beviljas i form av de minimis-stöd till sådana arbetsgivare vars verksamhet bedöms påverka handeln mellan Europeiska unionens medlemsländer. I sådana situationer begränsas antalet personer som sysselsätts med lönesubvention på 100 procent av det maximala stödbeloppet enligt de minimis-förordningen, som i de flesta fall är 200 000 euro under en period av tre beskattningsår.

Det föreslås att bestämmelser om kriterierna för bedömning av påverkan på handeln utfärdas genom förordning av statsrådet. Kriterierna ska basera sig på rättspraxis avseende påverkan på handeln. Om arbets- och näringsbyrån bedömer att verksamheten inte påverkar handeln mellan medlemsstaterna, ska lönesubvention på 100 procent beviljas i form av stöd utanför ramen för statligt stöd. För närvarande beviljas lönesubvention på 100 procent alltid i form av stöd utanför ramen för statligt stöd.

Enligt förslaget ska föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund på motsvarande sätt som för närvarande ha möjlighet att med lönesubvention sysselsätta också andra personer än sådana som hör till målgruppen för lönesubvention på 100 procent på samma villkor som andra arbetsgivare. Även i de fall att maximibeloppet enligt de minimis-förordningen nås och därmed hindrar att en arbetsgivare kan beviljas lönesubvention på 100 procent, ska arbets- och näringsbyrån kunna bevilja arbetsgivaren lönesubvention på samma villkor som företag, kommuner och välfärdsområden även när den person som ska sysselsättas hör till målgruppen för lönesubvention på 100 procent.

Det undantag i arbetsavtalslagen som gäller föreningars och stiftelsers skyldighet att erbjuda arbete ska utvidgas till att gälla registrerade religionssamfund. Då motsvarar de arbetsgivare som omfattas av undantaget de arbetsgivare som omfattas av lönesubvention på 100 procent. Undantaget har gjort det möjligt för föreningar och stiftelser som inte bedriver näringsverksamhet att anställa personer med lönesubvention utan att arbetsgivaren behöver erbjuda arbete åt sina deltidsanställda, permitterade eller uppsagda arbetstagare. Jämfört med nuläget föreslås det att undantaget utvidgas så att det även gäller föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund som bedriver näringsverksamhet. På motsvarande sätt som för närvarande ska undantaget gälla situationer där den som sysselsätts har varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen. Undantaget ska enligt förslaget också utvidgas så att det omfattar situationer där en förening, stiftelse eller ett registrerat religionssamfund anställer en arbetslös med det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år

4.1.7 Lönesubvention för läroavtalsutbildning

Enligt förslaget ska lönesubvention för läroavtalsutbildning på motsvarande sätt som i dagsläget kunna beviljas för hela utbildningstiden. Vid beviljande av lönesubvention ska arbets- och näringsbyrån bedöma den lämpliga längden av lönesubventionsperioden och fatta beslut om subvention för denna tid. På grund av förändringar i utbildningens längd ska enligt förslaget tiden med lönesubvention som beviljats för läroavtalsutbildning kunna förlängas under förutsättning att ansökan om fortsatt subvention lämnas in innan perioden med lönesubvention går ut och att

de övriga förutsättningarna för beviljande av lönesubvention uppfylls. Enligt förslaget ska lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning utgöra 50 procent av lönekostnaderna under hela utbildningstiden.

Lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning ska inte begränsas till ovannämnda målgrupper. Lönesubvention för läroavtalsutbildning ska således beviljas för att främja sysselsättningen av vilken som helst arbetslös arbetssökande, om det bedöms att den arbetssökandes arbetslöshet beror på brister i yrkeskompetensen och om läroavtalsutbildningen bedöms förbättra den arbetssökandes möjligheter att få sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. I fråga om dem som varit arbetslösa kortare tid än ett år förutsätts det också att de löper risk att bli långtidsarbetslösa.

Dessutom ska det bli det möjligt att bevilja lönesubvention för läroavtalsutbildning som genomförs hos flera arbetsgivare. Enligt förslaget kan lönesubvention beviljas arbetsgivare i vars tjänst den som deltar i läroavtalsutbildning övergår för att under läroavtalsutbildningen avlägga en examensdel eller någon annan studiehelhet som ingår i läroavtalsutbildningen. Möjligheten att avvika från kravet på arbetslöshet gäller endast sådana situationer där lönesubvention för läroavtalsutbildning har beviljats innan utbildningen inleddes. Ändringen främjar ett flexibelt genomförande av läroavtalsutbildning.

4.1.8 Lönesubvention för sysselsättning av långtidsarbetslösa som fyllt 60 år

På motsvarande sätt som för närvarande ska lönesubvention kunna beviljas för en långtidsarbetslös som fyllt 60 år för högst 24 månader i sänder och upprepade gånger till samma arbetsgivare. Till skillnad från nuläget ska korta avbrott i arbetslösheten tillåtas så att det i stället för 12 månaders oavbruten arbetslöshet förutsätts minst 12 månaders arbetslöshet under de 14 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubvention. Således föreslås det att den förutsättning som gäller arbetslöshet ska vara densamma som vid bedömningen av lönesubventionens varaktighet i övrigt. De förutsättningar för beviljande av lönesubvention som gäller fortsatt subvention preciseras så att arbetsgivaren fortfarande ska uppfylla de förutsättningar för lönesubvention som gäller arbetsgivare när beslut om fortsatt lönesubvention fattas.

4.1.9 Överföring av personer anställda med subvention

Det föreslås att de nuvarande villkoren för överföring ska ändras så att användarföretagen i så stor utsträckning som möjligt ska omfattas av samma villkor som gäller för arbetsgivare som får lönesubvention. Således kan den som anställts med subventionen inte överföras till en arbetsgivare som inte kan beviljas lönesubvention. För att kontrollera förutsättningarna för överföring ska man ansöka om tillstånd för överföring och arbets- och näringsbyrån ska fatta beslut om beviljande av tillstånd i stället för det nuvarande anmälningsförfarandet. Användarföretaget ska uppfylla de förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention. Dessutom ska det arbete som utförs vid användarföretaget vara sådant att det enligt arbets- och näringsbyråns bedömning uppnår syftet med lönesubvention. Om lönesubvention har beviljats på grund av brister i kompetensen får arbetet vid användarföretaget inte vara sådant som personen i fråga har mycket arbetserfarenhet av, eftersom då kan inte brister i den arbetssökandes kompetens anses utgöra hinder för sysselsättning och grund för lönesubvention. Användarföretaget ska dessutom betala gängse ersättning för överföringen med beaktande av den lönesubvention som den egentliga arbetsgivaren får. Ett sådant villkor förebygger risken för snedvridning av konkurrensen i samband med överföring.

Risken för snedvridning av konkurrensen ska också minskas genom att den egentliga arbetsgivaren inte ska kunna få högre lönesubvention under överföringen än användarföretaget skulle

kunna få om företaget anställde den arbetssökande direkt med lönesubvention. När en förening som får lönesubvention på 100 procent överför den som anställts med lönesubvention till ett företag som kan få lönesubvention på 50 procent för personen i fråga, sänks således den lönesubvention som föreningen får till 50 procent för den tid som överföringen pågår. Eftersom användarföretaget är skyldigt att betala en gängse ersättning för överföringen kan föreningen få alla kostnader för den anställda täckta, även om stödbeloppet sänks för den tid överföringen varar. Om en person som anställts med lönesubvention i ett företag övergår till att arbeta i en förening som kan få lönesubvention på 100 procent, höjs dock inte lönesubventionens belopp, utan företaget får fortfarande lönesubvention på 50 procent.

4.1.10 Sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år

Det föreslås att det vid sidan av lönesubvention införs ett nytt stöd för främjande av sysselsättningen av personer som fyllt 55 år. Stödet ska kallas sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år. Syftet med stödet är att främja sysselsättningen av personer som fyllt 55 år genom att förbättra deras yrkeskompetens eller företagarfärdigheter. Det föreslås att stödbeloppet ska vara 70 procent av lönekostnaderna och att stödet ska beviljas för 10 månader eller för den tid anställningsförhållandet varar, om anställningsförhållandet varar mindre än 10 månader. Stödets maximibelopp fastställs genom lag. Stödet beviljas av arbets- och näringsbyrån och det betalas av utvecklings- och förvaltningscentret.

Som stödberättigande lönekostnader betraktas samma lönekostnader som i fråga om lönesubventionerat arbete. För att lönekostnaderna ska kunna kompenseras med stöd på 70 procent för andra än personer med funktionshinder, ska stödet beviljas antingen i form av stöd utanför ramen för statligt stöd eller i form av de minimis-stöd. Eftersom det enligt de minimis-förordningen är möjligt att bevilja högst 200 000 euro i stöd till en arbetsgivare under en period av tre beskattningsår föreslås det att stödet ska beviljas i form av annat stöd än statligt stöd. För att stödet inte ska omfattas av reglerna om statligt stöd ska det beviljas utan myndighetens ändamålsenlighetsprövning och stödet får inte vara selektivt. Myndigheten ska kunna vägra stöd om de i lagen föreskrivna absoluta förutsättningarna inte uppfylls, men villkoren får inte försätta arbetsgivare eller branscher i ojämlig ställning.

För att det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år ska beviljas förutsätts det enligt förslaget att den som sysselsätts har varit arbetslös i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna och har fyllt 55 år när stödet beviljas. Dessutom ska arbetsgivaren i huvudsak uppfylla samma förutsättningar som gäller för arbetsgivare i fråga om lönesubventionerat arbete. Till skillnad från lönesubvention ska det vid beviljande av sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år inte bedömas om stödet snedvrider konkurrensen, och sysselsättningsstöd ska inte kunna beviljas om arbetsgivaren vid tidpunkten för beviljande av stödet har skatteskulder eller har försummat sin skyldighet att betala lön. Vid beviljande av lönesubvention har arbets- och näringsbyrån prövningsrätt trots skatteskulder eller försummelse av betalning av lön, om försummelserna av skyldigheterna inte är väsentliga. Det föreslås också att sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år inte beviljas, om samma arbetsgivare har beviljats annat offentligt stöd för lönekostnaderna för samma person. Sysselsättningsstöd ska inte beviljas om anställningsförhållandet har inletts innan beslut om beviljande av stöd har fattats. Stöd ska inte heller beviljas för anställning av vikarie under alterneringsledighet.

Stödet ska gälla arbete som utförs hos en enda arbetsgivare och en förutsättning för beviljande av stödet är att arbetstiden enligt arbetsavtalet är minst 25 veckotimmar. En ytterligare förutsättning ska vara att den anställda betalas lön enligt kollektivavtalet eller, om det inte finns något kollektivavtal inom branschen i fråga, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga. Om antalet timmar för uppgiften som huvudsyssla inom branschen är lägre än 37,5 timmar, ska arbetstiden

vara minst 65 procent av den arbetstid för uppgiften som huvudsyssla som är praxis inom branschen. Antalet timmar kan utföras antingen varje vecka eller så att de jämnas ut till i genomsnitt minst ovannämnda nivå under utjämningsperioden. Stöd ska betalas för alla arbetstimmar, förutsatt att det ovannämnda minimiantalet arbetstimmar nås. Enligt förslaget följer utvecklings- och förvaltningscentret inte att arbetstimmarna uppfylls, men centret ska ha möjlighet att avbryta utbetalningen av stödet eller återkräva det om det framgår att kravet på antalet timmar per vecka inte har uppfyllts.

Arbete med det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år räknas in i löntagares arbetsvillkor på samma sätt som lönesubventionerat arbete. Dessutom ska stödet beaktas i bestämmelserna om serviceprocessen för arbetssökande samt i beskattningen av inkomst av näringsverksamhet och av gårdsbruk på motsvarande sätt som i fråga om lönesubvention.

4.1.11 Sociala företag

Det föreslås att lagen om sociala företag upphävs. I bestämmelserna om lönesubvention stryks de särskilda bestämmelser som gäller sociala företag och vars betydelse i praktiken har varit liten. Upphävandet av lagen om sociala företag gör det möjligt för företag att fritt använda statusen som socialt företag.

Upphävandet av lagen innebär inte att företag inte kan erbjuda möjligheter till arbete med lönesubvention för personer som har en skada eller sjukdom som försvårar sysselsättningen eller för långtidsarbetslösa. I fortsättningen ska dessa företag kunna beviljas lönesubvention på samma villkor som andra företag.

Företag vars främsta syfte och mål är att åstadkomma samhällsnytta och som vill framhäva det sociala ansvaret kan ansöka om märket Ett samhälleligt företag hos Suomalaisen Työn Liitto ry (Förbundet för finländskt arbete). Den primära förutsättningen för att märket ska beviljas är att företaget bedriver ansvarsfull affärsverksamhet, att vinstutdelningen begränsas och att verksamheten är öppen och transparent. För beviljande av märket kan man också beakta bland annat att företaget sysselsätter personer som har en svag ställning på arbetsmarknaden.

4.1.12 Kommunernas tilläggsstöd

Det föreslås att bestämmelsen om kommunernas tilläggsstöd upphävs. Tilläggsstöd betalas årligen till små belopp till cirka 10 procent av kommunerna. År 2019 fick 40 kommuner tilläggsstöd. Med tanke på tilläggsstödet betydelse och det administrativa arbete det medför är det inte ändamålsenligt att bevara stödformen. Syftet med tilläggsstödet har varit att uppmuntra kommunerna att sysselsätta arbetslösa med lönesubvention. Enligt forskningslitteraturen om lönesubventionens effekter är det inte heller ändamålsenligt att upprätthålla ytterligare incitament för att öka sysselsättningsvolymen i kommunerna.

4.1.13 Andra föreslagna ändringar

Enligt förslaget ska statlig finansiering som använts för gemensam anskaffning av utbildning betraktas som statligt stöd, om en arbetsgivare som deltar i den gemensamma anskaffningen bedriver ekonomisk verksamhet. Ändringen bedöms inte ha någon betydande inverkan på gemensamt anskaffad utbildning, eftersom största delen av arbetsgivarna är företag i fråga om vilka statlig finansiering redan nu betraktas som statligt stöd. Ändringen påverkar sådana aktörer inom den tredje sektorn vars verksamhet för närvarande inte betraktas som näringsverksam-

het men som bedriver försäljning av varor och tjänster. På motsvarande sätt ska stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen beviljas som statligt stöd, om arbetsgivaren bedriver ekonomisk verksamhet.

Det föreslås att begreppet näringsverksamhet också ska slopas i fråga om sysselsättningspolitiskt understöd. För närvarande kan sysselsättningspolitiskt understöd användas endast för annan verksamhet än näringsverksamhet. Eftersom en betydande del av mottagarna av sysselsättningspolitiskt understöd är aktörer inom den tredje sektorn är det motiverat att i stället för begränsningen som gäller ekonomisk verksamhet begränsa användningen av sysselsättningspolitiskt understöd till aktörer vars verksamhet inte bedöms påverka handeln mellan Europeiska unionens medlemsländer. Vid bedömningen ska samma kriterier tillämpas som i fråga om lönesubvention på 100 procent. Bestämmelser om användningsändamålet för det sysselsättningspolitiska understödet finns i förordningen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och i denna proposition föreslås således inga ändringar av bestämmelserna om sysselsättningspolitiskt understöd i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Det föreslås att syftet med lönesubvention enligt lagen preciseras så att syftet med lönesubventionerat arbete kan i stället för förbättring av yrkeskompetensen vara att stödja möjligheterna för arbetstagare med funktionshinder eller långtidsarbetslösa som fyllt 60 år att få arbete och att delta i arbetslivet. De gällande bestämmelserna stöder de ovannämnda målen, och det föreslås inga ändringar till denna del.

När en kommun anställer en arbetslös med grund i den sysselsättningsskyldighet som avses i 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice ska kommunen ha rätt att erhålla stöd för 50 procent av de lönekostnader som täcks med stödet. För att skapa klarhet i bestämmelserna ska det stöd som avses ovan inte längre kallas lönesubvention, eftersom bestämmelserna om lönesubvention endast i begränsad utsträckning tillämpas på stödet i fråga. På stödet ska samma stödberättigande kostnader tillämpas som i fråga om lönesubvention. Kommunen ska dessutom betala lön minst enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga. Beslut om beviljande av stöd ska fattas av arbets- och näringsbyrån. Den föreslagna ändringen ska beaktas tekniskt också i bestämmelserna om serviceprocessen för arbetsökande samt i vissa lagar som har samband med den.

Utvecklings- och förvaltningscentret ska även i fortsättningen avbryta betalningen av lönesubvention, om arbetet och lönebetalningen avbryts för minst en månad. Till skillnad från nuläget föreslås det att när avbrottet upphör ska perioden med lönesubvention förlängas med den tid som motsvarar avbrottet. Enligt förslaget är en förutsättning för att stödtiden ska förlängas att de förutsättningar för beviljande av lönesubvention som gäller arbetsgivaren uppfylls. Den sammanlagda längden på perioden med lönesubvention ska dock inte kunna överstiga längden på den period med lönesubvention som ursprungligen beviljats, och den avbrutna subventionsperioden kan inte förlängas längre än fram till den tidpunkt då det förflutit 12 månader sedan den ursprungliga subventionsperioden inleddes.

Lönesubvention enligt de gällande bestämmelserna om lönesubvention kan beviljas för högst 24 månader åt gången, om en kommun, samkommun, förening eller stiftelse med hjälp av subventionen anställer en person i uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet för att planera och ordna arbetstillfällen och utbildningsplatser och annan sysselsättningsfrämjande service för arbetslösa. Det stöd för en längre period som beviljas för arbetsplanerare har varit ett stöd för arbetsgivarens verksamhet och tillämpningen av undantaget förutsätter inte att den som anställs har en bakgrund som avviker från vad som gäller i fråga om annan lönesubvention. Det undantag som gäller längden på perioderna med lönesubvention för arbetsplanerare ska slopas

och i fortsättningen ska de arbetsgivare som anställer arbetsplanerare få lönesubvention på samma villkor som andra arbetsgivare.

Tabell 6. Sammandrag av lönesubventionerat arbete i olika situationer enligt de viktigaste förslagen

	Arbetsgivare som kan beviljas stöd *	Stödbelopp	Stödets varaktighet *	Personer som kan sysselsättas med lönesubvention
Lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen	alla	50 %	5 eller 10 månader	personer inom målgruppen med brister i yrkeskompetensen
Lönesubvention, arbetstagare med funktionshinder	alla	70 %	10 månader första gången och därefter högst 24 månader åt gången	personer som har en skada eller sjukdom som försvårar sysselsättningen – vid fortsatt subvention bedöms minskningen av produktiviteten i arbetsuppgiften
Lönesubvention, 100 %	föreningar, stiftelser, registrerade religions-samfund	100 %	10 månader	personer som varit arbetslösa i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna
Lönesubvention, långtidsarbetslösa som fyllt 60 år	alla	50 %	för högst 24 månader åt gången, subventionen kan därefter fortsätta hos samma arbetsgivare	Personer som fyllt 60 år och som varit arbetslösa i minst 12 månader under de senaste 14 månaderna
Lönesubvention för läroavtalsutbildning	alla som anställer inom läroavtalsutbildning	50 %	högst så länge som läroavtalsutbildningen pågår	arbetslösa arbetssökande som har brister i yrkeskompetensen
Sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år	alla	70 %	10 månader	Personer som fyllt 55 år och som varit arbetslösa i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna
Kommunernas sysselsättningsskyldighet	kommuner	50 %	6 månader	personer som fyllt 57 år för vilka maximitiden för arbetslöshetsdagpenning går ut

* Arbetsgivaren ska alltid uppfylla de förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention

* * Subvention kan dock beviljas högst för den tid anställningsförhållandet varar

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

Sammanfattning av konsekvenserna

Den föreslagna reformen består av många element som inverkar på olika sätt och konsekvenserna av ändringarna anknyter delvis till andra delområden som ingår i reformen, vilket försvårar bedömningen av reformens totala konsekvenser. Dessutom är konsekvensbedömningen förknippad med betydande osäkerhet inom varje delområde. Nedan beskrivs de ekonomiska konsekvenserna för reformens olika delområden särskilt med tanke på statsfinanserna. I separata avsnitt bedöms också de viktigaste konsekvenserna för kommuner, aktörer inom den tredje sektorn, företag och hushåll.

Många av reformens delområden påverkar antalet sysselsatta, en del av ändringarna har en minskande effekt och en del har en ökande effekt. Nettoförändringens omfattning och riktning är osäker. Antalet personer som sysselsätts med lönesubvention kan uppskattningsvis minska med högst cirka 1 000 årsverken och öka med högst cirka 3 500 årsverken. Båda ytterligheterna kan betraktas som osannolika scenarier, eftersom de skulle förutsätta att alla konsekvenser som bedömts ske i den riktningen realiserar sig till fullo och att reformen inte har några motsatta konsekvenser. Det kan anses vara mest sannolikt att antalet sysselsatta ökar måttligt. Reformen omfattar också delområden som det inte är möjligt att bedöma kvantitativt.

Konsekvenserna för statsfinanserna hänger i hög grad samman med förändringarna i antalet personer som sysselsätts med lönesubvention. Dessutom höjer de föreslagna ändringarna av subventionsbeloppet den genomsnittliga enhetskostnaden för lönesubvention, även om antalet sysselsatta inte ändras. Eftersom både antalet sysselsatta personer och enhetskostnaderna uppskattas öka, ökar reformen utgifterna för lönesubvention. Som mest bedöms utgifterna för sysselsättning öka med cirka 40 miljoner euro. Konsekvenserna för statsfinanserna är dock mindre, eftersom det stöd som betalas till arbetsgivaren delvis ersätter arbetslöshetsförmåner som annars betalas till arbetslösa. I scenariot där antalet sysselsatta ökar måttligt ökar kostnaderna för sysselsättning med cirka 10 miljoner euro per år. Antalet sysselsatta ökar till följd av förändringar i lönesubventionens varaktighet, slopandet av den så kallade pausregeln och av en ökad efterfrågan på lönesubventionerat arbete på grund av att byråkratikostnaderna eventuellt minskar. Antalet sysselsatta minskar som minst med uppskattningsvis cirka 1 000 årsverken, varvid utgifterna för lönesubvention minskar med cirka 10 miljoner euro per år.

De delområden av reformen som medför en ökning av antalet sysselsatta riktas särskilt till företagssektorn och således uppskattas det att de föreslagna ändringarna leder till att lönesubventionerat arbete ökar i företagen. I de effektstudier som gjorts har man observerat att inom företagssektorn har lönesubventionerat arbete positiva effekter på sysselsättningen efter stödperioderna. På lång sikt beräknas de positiva sysselsättningseffekterna leda till 500–1 000 fler sysselsatta per år.

Utöver den ovannämnda sysselsättningseffekten kan en eventuell förändring i antalet personer som sysselsätts med lönesubvention påverka antalet sysselsatta på samhällsekonomisk nivå, om det lönesubventionerade arbetet inte ersätter annat arbete eller om lönesubvention inte har beviljats för ett anställningsförhållande som skulle ha uppstått även utan lönesubvention (så kallad spilleffekt).

De föreslagna ändringarna har olika konsekvenser för olika arbetsgivarsektorer och grupper av arbetslösa arbetssökande. De största konsekvenserna gäller den privata sektorn. Ändringarna bedöms särskilt förbättra företagets förutsättningar att få lönesubvention. De ändringar som

föreslås i fråga om lönesubvention på 100 procent till föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund begränsar hos en del av aktörerna antalet personer som sysselsätts med lönesubvention på 100 procent. En del sysselsätts med annat lönesubventionerat arbete, men inte med lönesubvention på 100 procent. Det föreslås att hushåll i fortsättningen inte ska beviljas lönesubvention. I fråga om arbetslösa arbetssökande förbättras möjligheterna att få arbete med lönesubvention för i synnerhet partiellt arbetsföra, invandrare och personer som fyllt 55 år. En del av de arbetslösa arbetssökande som är lättast att sysselsätta ska däremot inte omfattas av möjligheten till lönesubvention, med undantag för den lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning.

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

Ändringar i lönesubventionens belopp

Propositionens konsekvenser för den offentliga ekonomin beror på hur de föreslagna ändringarna av lönesubventionen inverkar på antalet personer i lönesubventionerat arbete och på enhetskostnaderna för lönesubventionen. Enhetskostnaderna påverkas särskilt av de föreslagna ändringarna av stödprocenterna och de stödberättigande kostnaderna. Antalet personer i lönesubventionerat arbete påverkas av de ändringar i efterfrågan på lönesubventionerat arbete som ändringen av lönesubventionens belopp medför och av ändringarna av förutsättningarna för lönesubvention, vilka också indirekt påverkar efterfrågan på lönesubvention genom att de byråkratikostnader som lönesubventionen medför för arbetsgivarna regleras. En del av ändringarna styr också efterfrågan på lönesubventionerat arbete till vissa målgrupper, vilket innebär att antalet personer som sysselsätts med lönesubvention också påverkas av utbudet av arbete för personer som hör till målgrupperna i varje aktuell konjunktursituation. De föreslagna ändringarna inverkar delvis också på antalet arbetsgivare för vilka lönesubvention kan beviljas på vissa villkor eller överhuvudtaget.

Jämfört med nuläget medför de föreslagna ändringarna en ökning av lönesubventionens belopp per månad till de arbetsgivare som sysselsätter personer som varit arbetslösa utan avbrott i mindre än ett år eller personer som sysselsätts med lönesubvention på grund av en skada eller sjukdom. Det föreslås också att det för personer som fyllt 55 år och som varit arbetslösa i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna i stället för lönesubvention beviljas ett nytt sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år, vilket jämfört med nuläget höjer beloppet av stöd som beviljas för sysselsättning av målgruppen i fråga. Dessutom höjs beloppet av lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning och för långtidsarbetslösa som fyllt 60 år till den del dessa perioder med lönesubvention varar över 12 månader. Lönesubventionens belopp minskar endast i fråga om de arbetsgivare som för närvarande sysselsätter sådana personer som hör till målgruppen för den nuvarande lönesubventionen på 50 procent och som inte hör till någon av de ovan beskrivna målgrupperna, för vilka lönesubventionens belopp kommer att vara större än för närvarande. Dessutom leder de föreslagna ändringarna av lönesubvention på 100 procent till att en del av de arbetsgivare som för närvarande har anställda med lönesubvention på 100 procent inte kan anställa lika många med lönesubvention på 100 procent, utan stödprocenten blir lägre om antalet sysselsatta förblir oförändrat. Antalet personer som sysselsätts med lönesubvention på 100 procent minskar uppskattningsvis med i genomsnitt cirka 1 400 sysselsatta, av vilka uppskattningsvis cirka 500 kan sysselsättas med lägre stödprocent och i fråga om cirka 900 personer minskar sysselsättning med lönesubvention på 100 procent jämfört med nuläget.

År 2019 inleddes cirka 32 800 lönesubventionsperioder. Av dessa perioder var cirka 9 000 sådana där de föreslagna ändringarna skulle leda till att lönesubventionens belopp är mindre än lönesubventionen enligt de nuvarande bestämmelserna och ändringarna skulle ha en minskande

effekt på efterfrågan på subventionerat arbete för dessa grupper. Hur stor inverkan blir beror på priselasticiteten i fråga om lönesubventionerat arbete och på hur mycket lönesubventionens belopp minskar. I ovannämnda siffror ingår både personer som anställts med lönesubvention på 50 procent och personer som anställts med lönesubvention på 100 procent.

Månadslönen för en person som arbetar med lönesubvention på 50 procent är i genomsnitt cirka 1 750 euro i månaden. Dessutom beaktas för närvarande cirka 400 euro i arbetsgivarens bikostnader. Lönesubventionen har utgjort hälften av lönen och bikostnaderna, det vill säga i genomsnitt cirka 1 075 euro i månaden. Efter den föreslagna ändringen utgör subventionsbeloppet hälften av lönen, det vill säga cirka 875 euro. I fråga om bikostnaderna beaktas hälften, det vill säga cirka 200 euro i månaden. Till den del det är fråga om lönesubvention på 50 procent kommer lönesubventionens belopp på grund av de föreslagna ändringarna att vara cirka 18,6 procent mindre än för närvarande. Om koefficienten för priselasticiteten för efterfrågan på lönesubventionerat arbete är (-0,33) minskar efterfrågan på lönesubventionerat arbete med cirka 6,1 procent. Av de ovannämnda inledda perioderna där stödbeloppet minskar är andelen stöd på 50 procent cirka 7 700 perioder i fråga om vilka efterfrågan beräknas minska med cirka 470 perioder.

I fråga om lönesubvention inom den tredje sektorn beräknas lönesubventionerat arbete minska till följd av de föreslagna ändringarna av lönesubvention på 100 procent, vilka begränsar möjligheterna för arbetsgivare inom den tredje sektorn att anställa med lönesubvention. I fråga om lönesubvention på 100 procent är minskningen av lönesubventionens belopp högst cirka 60 procent jämfört med nuläget, med beaktande av de ändringar som föreslås i fråga om stödberättigande kostnader i en situation där arbetsgivaren inte får lönesubvention på 100 procent, utan på 50 procent. Om arbetstagarens arbetstid överstiger 65 procent av den maximala arbetstid som tillämpas i branschen eller om subvention beviljas på grund av en skada eller sjukdom, är förändringen mindre än 60 procent. Om man antar att lönen för en person som arbetar med lönesubvention på 100 procent är densamma som lönen för en person som arbetar med lönesubvention på 50 procent, men lönesubvention betalas endast till ett belopp som motsvarar 65 procent av arbetstid är de lönekostnader som ligger till grund för subventionen i genomsnitt cirka 1 140 euro i månaden och motsvarande bikostnader cirka 260 euro i månaden. Lönesubventionens belopp är således 1 400 euro i månaden. Om den sysselsatta har motsvarande arbetstid och lön och är anställd med lönesubvention på 50 procent, är subventionsbeloppet hälften av lönen utan bikostnader, det vill säga cirka 570 euro i månaden. Priselasticiteten för efterfrågan på arbete kan inte tillämpas i fråga om lönesubvention på 100 procent, eftersom man i antagandet har utgått från att arbetsgivarens lönekostnader är noll. Uppskattningsvis gäller den föreslagna ändringen cirka 2 000 sysselsatta personer, av vilka arbetsgivarna kan sysselsätta uppskattningsvis cirka 700 med lägre stödprocent. Uppskattningen baserar sig på antalet sysselsatta inom den tredje sektorn 2017–2018. Under dessa år hade antalet personer som sysselsattes med lönesubvention på 100 procent begränsats genom en kvot och samtidigt fanns det inom den tredje sektorn ett större antal personer sysselsatta med lönesubvention på 50 procent. På grund av de föreslagna ändringarna av lönesubvention på 100 procent väntas således antalet personer i lönesubventionerat arbete minska med cirka 1 300.

Av de lönesubventionsperioder som inleddes 2019 var uppskattningsvis cirka 3 000 perioder med lönesubvention som beviljats för samhällsgaranterat arbete som ordnas av kommunerna. I fråga om dessa lönesubventioner minskar stödbeloppet jämfört med nuläget, såsom i de ovan beskrivna fallen. Eftersom bestämmelserna om samhällsgaranterat arbete är förpliktande för kommunerna påverkar ändringen av stödbeloppet dock inte efterfrågan på stöd, men den inverkar på kommunernas ekonomi. Den föreslagna ändringen av de stödberättigande kostnaderna innebär att stödbeloppet för en sysselsatt person minskar med uppskattningsvis cirka 200 euro per månad beräknat enligt den genomsnittliga lönekostnaden för den som sysselsätts, liksom i

fråga om annat arbete med lönesubvention på 50 procent. Det samhällsgaranterade arbetets varaktighet är sex månader och således är ändringen i genomsnitt cirka 1 200 euro per period. Räknat enligt antalet personer sysselsatta i samhällsgaranterat arbete 2019 blir stödbeloppet till kommunerna sammanlagt cirka 3,6 miljoner euro, som fördelas mellan alla kommuner som sysselsätter på basis av sysselsättningskyldigheten. I fråga om enskilda kommuner varierar konsekvenserna beroende på antalet personer som är sysselsatta i samhällsgaranterat arbete vid tidpunkten i fråga. Riksdagen har antagit en lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa (RSv 97/2022 rd), enligt vilken tilläggsdagarna inom utkomstskyddet för arbetslösa ska avvecklas stegvis. Enligt konsekvensbedömningen i regeringens proposition om lagändringen (RP 62/2022 rd) bedöms slopandet av tilläggsdagarna öka antalet personer sysselsatta i samhällsgaranterat arbete med i genomsnitt cirka 1 000 sysselsatta fram till 2029.

Av de lönesubventionsperioder som inleddes 2019 var cirka 7 000 (cirka 21 %) sådana att lönesubventionens belopp är ungefär på samma nivå när de föreslagna ändringarna är i kraft. Till denna del förväntas således inga förändringar ske i efterfrågan på lönesubvention. De övriga cirka 13 700 lönesubventionsperioder som inleddes var sådana där de föreslagna ändringarna leder till att lönesubventionens belopp ökar. Subventionsbeloppet är antingen 50 procent i stället för 30 procent eller 70 procent i stället för 50 procent.

De som har varit anställda med en lägre lönesubvention på 30 procent har i genomsnitt haft något högre lön. Den genomsnittliga lönenivån är uppskattningsvis cirka 1 920 euro i månaden. Arbetsgivarens motsvarande bikostnader är i genomsnitt cirka 440 euro. För närvarande har lönesubventionen utgjort 30 procent av lönen och bikostnaderna, det vill säga cirka 710 euro i månaden. Efter de föreslagna ändringarna utgör subventionsbeloppet hälften av lönen, det vill säga cirka 960 euro i månaden. Lönesubventionsbeloppet ökar således med cirka 250 euro per månad. Arbetsgivarens lönekostnader minskar under månaderna med lönesubvention i genomsnitt från cirka 1 650 euro till cirka 1 400 euro, vilket innebär att ändringen är cirka 15,2 procent. När man utgår från den ovannämnda uppskattningen av priselasticiteten för efterfrågan på lönesubventionerat arbete, ökar efterfrågan på lönesubvention för denna målgrupp med uppskattningsvis cirka 5 procent. År 2019 inleddes uppskattningsvis cirka 4 900 lönesubventionsperioder, vilket innebär att antalet sysselsatta till denna del ökar med uppskattningsvis cirka 250 personer per år.

Lönen för dem som är anställda med lönesubvention på grund av en skada eller sjukdom är i genomsnitt cirka 1 520 euro i månaden och motsvarande semesterpenning är cirka 350 euro. Tidigare har lönesubventionen utgjort hälften av lönen och bikostnaderna, det vill säga cirka 935 euro i månaden. Efter de föreslagna ändringarna är stödbeloppet 70 procent av lönen, det vill säga cirka 1 060 euro i månaden, vilket är cirka 125 euro mer per månad än för närvarande. Arbetsgivarens lönekostnader minskar i genomsnitt från cirka 935 euro till cirka 785 euro i månaden, det vill säga cirka 13,3 procent. När man utgår från den ovannämnda uppskattningen av priselasticiteten för efterfrågan på lönesubventionerat arbete, ökar efterfrågan på lönesubvention med uppskattningsvis cirka 4,4 procent för denna målgrupp. År 2019 inleddes uppskattningsvis cirka 2 600 lönesubventionsperioder, vilket innebär att antalet sysselsatta till denna del ökar med uppskattningsvis cirka 110 personer per år.

Dessutom ska prövningen av lönesubvention som beviljas på basis av en skada eller sjukdom bli lättare när arbetsgivaren första gången beviljas lönesubvention för en person som anställs på grund av en skada eller sjukdom. Om lönesubvention beviljas på basis av en skada eller sjukdom för alla de personer för vilka subvention för närvarande beviljas på grund av brister i kompetensen när en person har en diagnostiserad skada eller sjukdom, skulle 2 200 lönesubventionsperioder ha beviljats år 2019 på basis av en skada eller sjukdom i stället för på grund av brister i kompetensen. Av dessa perioder var cirka 300 sådana där subventionsbeloppet utgjorde 30

procent av lönekostnaderna och cirka 400 sådana där subventionsbeloppet utgjorde 40 procent av lönekostnaderna. I dessa fall är förändringen i efterfrågan större än mellan lönesubvention på 50 procent och den föreslagna lönesubventionen på 70 procent, eftersom den lönesubvention som beviljas på basis av en skada eller sjukdom alltid är 70 procent oberoende av hur länge arbetslösheten pågått före lönesubventionen. Till denna del ökar efterfrågan på lönesubventionerat arbete med uppskattningsvis cirka 140 sysselsatta per år.

I fråga om lönesubvention för läroavtalsutbildning som varar över ett år och lönesubvention för långtidsarbetslösa som fyllt 60 år är subventionsbeloppet för den del som överstiger 12 månader 50 procent i stället för 30 procent. I dessa fall är lönenivån inte lika hög som i annat arbete med lönesubvention på 30 procent, så uppskattningarna kan göras utifrån den genomsnittliga lönenivån för dem som sysselsätts med lönesubvention på 50 procent. Utifrån denna uppskattning blir subventionsbeloppet i genomsnitt cirka 230 euro i månaden högre än för närvarande för de månader subventionsperioden varar längre än 12 månader. Under de första 12 månaderna kan beloppet vara större, mindre eller ungefär lika stort jämfört med nuläget. Största delen av den lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning beviljas efter en kort arbetslöshetsperiod, så i de flesta fall blir subventionsbeloppet högre än för närvarande under hela perioden. Till den del lönesubventionsbeloppet ökar endast under en del av månaderna med lönesubvention är ökningen av subventionsbeloppet proportionellt sett mindre och således blir konsekvenserna för efterfrågan på lönesubvention mindre. Så är fallet också i de situationer där subventionsbeloppet under de första 12 månaderna blir mindre än för närvarande och efter 12 månader större än för närvarande. Subventionsperiodens längd avgör i hur stor del av fallen subventionsbeloppet kommer att vara större för hela perioden och i hur stor del av fallen beloppet kommer att minska jämfört med nuläget. Eftersom de ändringar som gäller subventionsperioden påverkar subventionsbeloppet i två olika riktningar är förändringarna i nettobeloppet inte särskilt stora och på grund av inexaktheter i statistikföringen är det också delvis osäkert i vilken riktning förändringarna går. I fråga om läroavtalsutbildning för vilken lönesubvention har beviljats för en person som har varit arbetslös i minst ett år kan det således antas att de föreslagna ändringarna inte medför några betydande förändringar i det genomsnittliga belopp som beviljas. Till denna del bedöms ändringarna inte heller inverka på efterfrågan på lönesubvention. I fråga om långtidsarbetslösa som fyllt 60 år är situationen liknande, även om lönesubventionen i teorin kan beviljas även för en mycket lång tid. Denna möjlighet har dock hittills utnyttjats i liten utsträckning och för dem som fyllt 60 år erbjuds det också andra sysselsättningsmöjligheter och således bedöms det att i fråga om det undantag som gäller långtidsarbetslösa som fyllt 60 år kommer de föreslagna ändringarna att ha endast ringa konsekvenser för efterfrågan på lönesubventionerat arbete. Konsekvenserna i den grupp för vilken subventionsbeloppet ökar efter subventionsperiodens första 12 månader är mest betydande i fråga om läroavtalsutbildning som föregås av en period av arbetslöshet som varat högst ett år. År 2019 var antalet sådana perioder cirka 1 600. Arbetsgivarnas lönekostnader minskar uppskattningsvis i genomsnitt från cirka 1 510 euro till cirka 1 280 euro i månaden, det vill säga cirka 15,2 procent. Med den ovan uppskattade priselasticiteten för efterfrågan på lönesubventionerat arbete ökar antalet personer som sysselsätts till denna del med uppskattningsvis cirka 5 procent, det vill säga med cirka 80 sysselsatta per år.

Sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år är enligt förslaget 70 procent av samma stödberättigande kostnader som i fråga om lönesubventionerat arbete. Den förutsättning som gäller arbetslöshetens längd före beviljande av stödet är den samma som för närvarande i fråga om lönesubvention på 50 procent, villkoren för beviljande av stödet är nästan desamma som för lönesubvention, men beviljandet av stödet är inte förenat med arbetskraftspolitisk prövning. Till den del lönesubvention har beviljats för personer som hör till denna målgrupp och det inte är fråga om lönesubvention som beviljats på grund av en skada eller sjukdom eller för läroavtalsutbildning, lönesubvention på 100 procent eller stöd som beviljats för samhällsgaranterat arbete

är stödbeloppet efter de föreslagna ändringarna högre för målgruppen än för närvarande, eftersom det lönar sig för arbetsgivaren att i stället för lönesubvention ansöka om sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år. Stödbeloppet ökar med i genomsnitt cirka 150 euro i månaden och arbetsgivarens lönekostnader minskar i genomsnitt från cirka 1 075 euro till cirka 925 euro i månaden, det vill säga med cirka 14 procent. När man tillämpar samma priselasticitet för efterfrågan på subventionerad sysselsättning kommer efterfrågan på sysselsättning av målgruppen att öka med uppskattningsvis cirka 4,6 procent. År 2019 inleddes cirka 1 800 sådana sysselsättningsperioder som avses här, vilket innebär att efterfrågan uppskattas öka med cirka 80 sysselsatta per år.

Eftersom sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 enligt förslaget inte ska vara förenat med arbetskraftspolitisk prövning, beviljas stöd också för sådana arbetslösa personer som skulle sysselsättas utan stöd. Enligt arbetsförmedlingsstatistiken sysselsattes cirka 600 personer som fyllt 55 år och som varit arbetslösa utan avbrott i minst två år på den öppna arbetsmarknaden 2019. Enligt den föreslagna modellen får det förekomma korta avbrott i den period av arbetslöshet som föregår stödet och således kommer den grupp som omfattas av stödet att bli större. Dessutom är statistikföringen förknippad med osäkerhet, eftersom alla arbetssökande inte anmäler att de fått arbete till arbets- och näringsbyrån. Om sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år beviljas för ovannämnda 600 personer och stödets varaktighet motsvarar den nuvarande genomsnittliga längden på lönesubvention på 50 procent kommer stöd att beviljas till ett belopp av uppskattningsvis cirka 5 miljoner euro per år. Arbetsgivarens lönekostnader minskar med cirka 57 procent eftersom dessa arbetsgivare inte tidigare har ansökt om lönesubvention. När man tillämpar den tidigare nämnda priselasticiteten för efterfrågan på arbete ökar efterfrågan på sysselsättning av målgruppen med cirka 18,8 procent, det vill säga med cirka 110 personer. Uppskattningen är förenad med stor osäkerhet, eftersom av någon anledning har arbetsgivarna för närvarande inte ansökt om, eller åtminstone inte beviljats, lönesubvention för denna grupp. Stödet för främjande av sysselsättningen av personer som fyllt 55 år är inte förenad med arbetskraftspolitisk prövning, men de förutsättningar för beviljande av stöd som gäller arbetsgivare är mycket likartade. Eftersom det enligt förslaget i fortsättningen ska finnas en subjektiv rätt till stöd när stödvillkoren uppfylls är den ovan beskrivna spilleffekten och den därtill anslutna ökningen av efterfrågan på subventionerat arbete en möjlig följd av införandet av sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år. Det slutliga antalet sysselsatta beror på hur många arbetsgivare som uppfyller förutsättningarna för beviljande av stödet och hur många som ansöker om det stöd som arbetsgivaren har rätt till. Med spilleffekt avses att stöd beviljas även om arbetsgivaren skulle ha anställt en person utan att stöd beviljades.

Tabell 7: Sammanfattning av de föreslagna ändringarnas inverkan på utgifterna för lönesubventionerat arbete

Stödform	Antal sysselsatta 2019	Stödbelopp per månad före ändring	Stödbelopp per månad efter ändring	Uppskattad volymförändring	Sysselsättningens varaktighet i genomsnitt, månader	Kostnader före ändring	Kostnader efter ändring	Kostnadsförändring

Sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år	1800 (stödet är nytt, men ersätter uppskattningsvis denna volym av lönesubventionerat arbete)	1 075 €/mån.	1 225 €/mån.	790 sysselsatta, varav 600 orsakas av så kallad spillefekt	6,7 mån.	13 mn euro	21,3 mn euro	8,3 mn euro
lönesubvention för läroavtalsutbildning efter högst ett års arbetslöshet	1 600	645 €/mån.	875 €/mån.	80 sysselsatta	12,7 mån.	13,1 mn euro	18,7 mn euro	5,6 mn euro
lindrigare prövning av lönesubvention som beviljas på grund av skada eller sjukdom	2 200	645 €/mån. (ca 300 personer) 860 €/mån. (ca 400 personer) 1 075 €/mån. (ca 1 500 personer)	1 225 €/mån.	140 sysselsatta	6,7 mån.	14,1 mn euro	18,6 mn euro	4,5 mn euro
höjning av beloppet av stöd	2 600	935 €/mån.	1 060 €/mån.	110 sysselsatta	10,6 mån.	25,8 mn euro	30,4 mn euro	4,6 mn euro

som beviljas på grund av skada eller sjukdom								
ökning av lönesubvention för personer som varit arbetslösa kortare tid än ett år	4 900	710 €/mån.	960 €/mån.	250 sysselsatta	5,1 mån.	17,7 mn euro	25,2 mn euro	7,5 mn euro
lönesubventionens belopp kvarstår i stort sett på nuvarande nivå (lönesubvention på 40 % och en del av lönesubvention på 100 %)	7 000	875 €/mån. (i fråga om 3 500 sysselsatta) 1 400 €/mån. (i fråga om 3 500 sysselsatta)	875 €/mån. (i fråga om 4 800 sysselsatta) 1 400 €/mån. (i fråga om 3 500 sysselsatta)	0	6,7 mån.	53,3 mn euro	53,3 mn euro	0
kommunernas sysselsättningskyldighet	3 000	1 075 €/mån.	875 €/mån.	0	6	19,4 mn euro	15,8 mn euro	-3,6 mn euro
Föreslagen ändring av	2 000	1 400 €/mån.	570 €/mån. (700	-1 300	6,7 mån.	18,8 mn euro	2,7 mn euro	-16 mn euro

lönesubvention på 100 procent			sysselsätta)					
minskning av stödbeloppet för personer som inte hör till någon av de ovan nämnda grupperna	7 700	1 075 €/mån.	875 €/mån.	-470	6,7 mån.	55,5 mn euro	42,4 mn euro	-13,1 mn euro
Sammanlagt	32 600			-400		230,6 mn euro	228,3 mn euro	-2,3 miljoner euro

Enligt kalkylen i tabellen är efter de föreslagna ändringarna det sammanlagda antalet personer som inleder arbete med lönesubvention, arbete som kommunerna ordnar på basis av sysselsättningsskyldigheten eller arbete med sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år cirka 400 färre än antalet personer som för närvarande inleder arbete med lönesubvention. Statens utgifter för lönesubvention minskar med uppskattningsvis cirka 2,3 miljoner euro netto. Kalkylen är riktgivande. Lönesubventionens belopp varierar från fall till fall och även de grupperingar som presenteras i denna kalkyl är generaliseringar. Beloppen och de genomsnittliga priserna är avrundade uppskattningar på basis av uppgifterna för 2019, som använts som grund för beräkningen. År 2019 har valts till referensår därför att lagstiftningen om lönesubvention då var densamma som för närvarande och det är fråga om det senaste året det har rått så kallade normala förhållanden. COVID-19-pandemin inverkade på lönesubventionen på många olika sätt så det är motiverat att göra långsiktiga bedömningar med siffror för ett statistikår som baserar sig på normala förhållanden.

Ändringar av lönesubventionens varaktighet och av möjligheten att sysselsättas på nytt med lönesubvention

I den ovan beskrivna kalkylen beaktas inte eventuella ändringar i perioderna med lönesubvention. Maximitiden för lönesubvention är för närvarande sex månader för personer som varit arbetslösa kortare tid än ett år. I och med de föreslagna ändringarna är lönesubventionens varaktighet fem månader, om inte personen har varit arbetslös i minst 12 månader under de senaste 14 månaderna, varvid lönesubventionens varaktighet är 10 månader. I nuläget kan lönesubvention beviljas för högst 12 månader för personer som varit arbetslösa över ett år. Perioden med lönesubvention ska enligt förslaget dock alltid vara högst lika lång som anställningsförhållandet. I fråga om lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning, lönesubvention som beviljas

på grund av en skada eller sjukdom och lönesubvention för långtidsarbetslösa som fyllt 60 föreslås inga ändringar av lönesubventionsperiodernas längd. Därför innehåller de siffror som anges nedan i detta avsnitt inte perioder med lönesubvention som beviljats på dessa grunder.

Den genomsnittliga längden på perioderna med lönesubvention har varit cirka 5,1 månader när lönesubventionen har föregåtts av en period av arbetslöshet som varit kortare än ett år. Utfallet ligger nära maximitiden på sex månader. Den genomsnittliga längden på lönesubvention har varit cirka 6,7 månader när lönesubventionen har föregåtts av en period av arbetslöshet som varat över ett år och det inte är fråga om lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning eller på grund av en skada eller sjukdom. I dessa situationer finns det en avsevärd skillnad i fråga om maximitiden på 12 månader.

Att perioden med lönesubvention blir kortare än maximitiden kan bero på att det lönesubventionerade arbetet avbryts eller på att arbetsgivaren har ansökt om subvention för en kortare tid antingen på grund av anställningsförhållandets längd eller av någon annan orsak. Vissa arbetsgivare har till exempel ansökt om lönesubvention under provotiden. Provotiden påverkar dock inte beviljandet av lönesubvention eller subventionens längd, och hävning av anställningsförhållandet under provotiden leder inte med tanke på lönesubventionen till andra påföljder än att utbetalningen av subventionen upphör, eftersom det efter upphörandet av anställningsförhållandet inte uppstår några lönekostnader som täcks med lönesubvention. Arbets- och näringsbyrån har också haft prövningsrätt när det gäller att bevilja lönesubvention för en kortare tid än maximitiden. Sådan prövningsrätt har kunnat tillämpas i fråga om längre perioder med lönesubvention. Till den del lönesubvention har beviljats därför att arbetsgivaren har ansökt om en kortare period med lönesubvention än anställningsförhållandet eller arbets- och näringsbyrån har använt sin prövningsrätt i fråga om subventionens varaktighet förlänger de föreslagna ändringarna perioderna med lönesubvention, eftersom subvention alltid beviljas för en viss tid eller för den tid anställningsförhållandet varar. Eftersom de föreslagna fasta längderna på perioderna med lönesubvention är kortare än de nuvarande maximitiderna förkortas subventionsperioderna dock till den del subvention för närvarande beviljas för maximitiden.

Av arbetsförmedlingsstatistiken framgår inte om anställningsförhållandena för dem som anställts med lönesubvention har varit lika långa eller längre än subventionsperioderna. Av statistiken kan man inte heller sluta sig till om beviljande av lönesubvention på något sätt har styrt anställningsförhållandets längd. Om arbetsgivaren ansöker om lönesubvention för maximitiden, men arbets- och näringsbyrån beviljar subvention för en kortare tid än så, kan arbetsgivaren ha reagerat genom att ingå ett arbetsavtal för viss tid för perioden med lönesubvention. Enligt arbetsavtalslagen ska det finnas en godtagbar grund för visstidsanställning. Enligt 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen förutsätter ingående av arbetsavtal för viss inte sådan grundad anledning som annars förutsätts, om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. Således kan arbetsgivare i fråga om långtidsarbetslösa samordna lönesubventionsperioden med anställningsförhållandets längd. För dem som varit arbetslösa kortare tid än ett år ska det finnas någon annan grund för visstidsanställning. Om lönesubventionens varaktighet har en styrande effekt på anställningsförhållandenas längd, kommer längden på perioderna med lönesubvention för långtidsarbetslösa att närma sig den föreslagna fasta längden på 10 månader.

Med de gällande bestämmelserna kan det också uppstå situationer där arbetsgivaren får lönesubvention till exempel för endast tre månader därför att en person har varit i lönesubventionerat arbete mindre än 10 månader från inledandet av en ny subventionsperiod och av maximitiden för personen i fråga kvarstår endast så här många månader med lönesubvention. Efter de föreslagna ändringarna inverkar lönesubvention som beviljas en arbetsgivare inte på varaktigheten av lönesubvention som beviljas en annan arbetsgivare. Arbete med lönesubvention inom kortare

tid än ett år kommer dock att förkorta subventionsperiodens längd, men det som är av betydelse är inte att en person har varit i lönesubventionerat arbete, utan att han eller hon inte har varit arbetslös. Slopandet av den så kallade pausregeln förlänger de lönesubventionsperioder som har varit kortvariga av ovannämnda orsaker.

I vissa situationer kan slopandet av pausregeln och av prövningen av subventionsperiodens längd således leda till att sysselsättningsperioderna förlängs, men förlängningen kan begränsas beroende på arbetsgivarens behov. De arbetsgivare som är redo att ingå ett arbetsavtal som gäller tills vidare med en arbetstagare som anställts med lönesubvention är sådana för vilka ändringarna i lönesubventionsperiodens längd inte har några betydande konsekvenser eftersom halv lön under en eller två månader inte på lång sikt är en betydande kostnadsfaktor för företaget. Lönesubventionsperioden ska dock vara tillräckligt lång för att arbetsgivaren ska kunna bedöma att arbetstagaren är lämplig för arbetsuppgiften. De föreslagna ändringarna har inga konsekvenser när anställningsförhållanden avslutas i förtid eller subventionsperioder avbryts. Av dessa orsaker kommer det att finnas korta subventionsperioder även i fortsättningen.

I fråga om dem som varit arbetslösa kortare tid än ett år sysselsätts drygt hälften i arbete med lönesubvention under maximitiden oberoende av arbetsgivarens sektor, och resten av sysselsättningsperioderna fördelar sig ganska jämnt på kortare perioder än maximitiden, med en något större betoning på längre perioder. Perioderna är i genomsnitt 5,1 månader. I fråga om fördelningen av periodernas längd finns det inga betydande skillnader mellan arbetsgivarsektorerna. Om perioderna med lönesubvention för maximitiden förkortas till fem månader enligt förslaget och om perioder som är kortare än fem månader alltid beror på att anställningsförhållandet är kort, förkortas den genomsnittliga längden på lönesubventionsperioderna för dem som varit arbetslösa kortare tid än ett år med cirka en halv månad. Detta innebär att antalet sysselsatta kommer att vara i genomsnitt cirka 200 årsverken färre än för närvarande. Av ovannämnda orsaker är det dock skäl att anta att alla korta perioder med lönesubvention för närvarande inte motsvarar anställningsförhållandets längd och således kommer perioderna med lönesubvention i en del fall att vara längre än för närvarande. Till följd av de föreslagna ändringarna kommer således den genomsnittliga längden på lönesubventionsperioderna för dem som varit arbetslösa kortare tid än ett år att ligga mycket nära den nuvarande genomsnittliga längden, men vara något kortare. Ändringen bedöms vara så liten att den inte i någon större utsträckning påverkar efterfrågan på lönesubventionerat arbete för målgruppen.

Det finns skillnader mellan arbetsgivarsektorerna i fråga om perioderna med lönesubvention när anställningen föregås av en period av arbetslöshet som varat över ett år. Inom kommunsektorn är perioderna med lönesubvention för dem som varit arbetslösa i över ett år oftast cirka sex (cirka 50 procent av perioderna) eller åtta månader (cirka 20 procent av perioderna). Inom kommunsektorn är andelen perioder med lönesubvention under maximitiden knappt 10 procent. Statistiken visar att inom kommunsektorn styrs sysselsättningens varaktighet i stor utsträckning av tiden för uppfyllande av arbetsvillkoret. När det gäller sysselsättningsskyldigheten uppfylls löntagares arbetsvillkor efter en period med samhällsgaranterat arbete i sex månader och i fråga om annat lönesubventionerat arbete efter cirka åtta månaders anställning med lönesubvention. Det finns också uppgifter om fall där lönesubvention har beviljats för sex månader, men anställningsförhållandet har pågått i åtta månader. Kommunernas finansieringsansvar för utgifterna för arbetslöshetsförmåner för personer som fått arbetsmarknadsstöd i minst 300 dagar styr kommunerna att sysselsätta med lönesubvention minst så länge att löntagares arbetsvillkor uppfylls, varvid kommunens finansieringsansvar upphör. När det gäller kommunsektorn kan man primärt anta att efter de föreslagna ändringarna kommer perioderna med lönesubvention för personer som varit arbetslösa i över ett år oftast att vara cirka åtta månader, med undantag av samhällsgaranterat arbete, i fråga om vilket det inte föreslås några ändringar.

Inom kommunsektorn inleddes 2019 cirka 9 600 lönesubventionsperioder för personer som varit arbetslösa i över ett år, av vilka cirka 3 000 var perioder som kommunen ordnat på grundval av sysselsättningsskyldigheten. Utöver perioderna på grundval av sysselsättningsskyldigheten var uppskattningsvis cirka 1 000 perioder sådana perioder med lönesubvention som beviljats för maximitiden och de återstående uppskattningsvis cirka 5 600 perioderna var perioder med lönesubvention som beviljats för en kortare tid än maximitiden. Om perioderna med lönesubvention inom kommunsektorn i fortsättningen alltid varar den bestämda tid som föreslås, betalas lönesubvention för detta antal sysselsatta för uppskattningsvis cirka 19 000 månader, utöver de nuvarande subventionsmånaderna. Detta innebär en ökning av antalet sysselsatta motsvarande i genomsnitt cirka 1 600 årsverken. På basis av det som beskrivs ovan kan det dock konstateras att den ändring som gäller periodernas längd inte leder direkt till den ovannämnda teoretiska maximitiden. När det gäller kommunsektorn är det mer motiverat att anta att de korta subventionsperioderna förlängs till åtta månader. Då ökar antalet sysselsatta med cirka 700 årsverken. Även detta förutsätter att den tid kommunerna för närvarande sysselsätter med lönesubvention begränsas i synnerhet av arbets- och näringsbyråernas prövning och av det begränsade antal återstående månader med lönesubvention som följer av den så kallade pausregeln.

Inom den tredje sektorn är perioderna med lönesubvention i genomsnitt längre än inom kommunsektorn. Uppskattningsvis cirka 40 procent av perioderna med lönesubvention för de långtidsarbetslösa som arbetar inom den tredje sektorn varar maximitiden (12 månader) och cirka 20 procent varar sex månader. I fråga om perioderna på åtta, nio och tio månader utgör varje period för sig uppskattningsvis knappt 10 procent och i fråga om resten av perioderna är fördelningen ganska jämn. Om de ändringar som föreslås i fråga om periodernas längd inte alls inverkar på de korta subventionsperioderna och maximilängden är 10 månader i stället för 12 månader, minskar antalet lönesubventionerade årsverken inom den tredje sektorn med cirka 360 årsverken. Eftersom en del av de korta perioderna förmodligen beror på den gällande pausregelns begränsningar eller prövningen av subventionens varaktighet kommer en del av de korta perioderna att vara längre än för närvarande. Om alla perioder inom den tredje sektorn i fortsättningen är 10 månader ökar antalet sysselsatta med cirka 450 årsverken.

På samma sätt som inom den tredje sektorn är de genomsnittliga perioderna med lönesubvention vid företag längre än inom kommunsektorn. Ur en privat arbetsgivares synvinkel finns det inte motsvarande incitament som inom kommunsektorn att sysselsätta personer med lönesubvention för den tid som krävs för att arbetsvillkoret ska uppfyllas, utan verksamheten styrs av hur länge det finns behov av arbetskraft och av de föreskrivna begränsningarna av längden på lönesubventionerat arbete. Av perioderna med lönesubvention för långtidsarbetslösa som arbetar i företag beviljas uppskattningsvis något under 40 procent för maximitiden, drygt 20 procent för sex månader, knappa 10 procent för 7–11 månader och resten för under ett halvt år. Om de ändringar som föreslås i fråga om periodernas längd inte alls inverkar på de korta subventionsperioderna och maximilängden är 10 månader i stället för 12 månader, minskar antalet lönesubventionerade årsverken vid företag med cirka 340 årsverken. Eftersom en del av de korta perioderna förmodligen beror på den gällande pausregelns begränsningar eller prövningen av subventionens varaktighet kommer en del av de korta perioderna att vara längre än för närvarande. Om alla lönesubventionsperioder vid företag i fortsättningen är 10 månader ökar antalet sysselsatta med cirka 850 årsverken.

Inom den privata sektorn är att det mest sannolikt att utvecklingen kommer att ligga mellan den högsta och lägsta intervall som beskrivs ovan. Om lönesubventionens varaktighet för närvarande i högre grad styrs av arbetsgivarnas vilja att sysselsätta personer med lönesubvention är det mer sannolikt att den faktiska utvecklingen kommer att ligga närmare den nedre gränsen för

det ovan angivna intervallet än den övre gränsen och om varaktigheten för närvarande i huvudsak styrs av begränsningar som hänför sig till bestämmelserna om lönesubvention är det mer sannolikt att utvecklingen kommer att ligga närmare den övre gränsen.

Det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år är en ny stödform. Stödet ska delvis ersätta lönesubventionerat arbete, men delvis ska det beviljas för anställningsförhållanden som skulle uppstå även utan stöd. Delvis är det också fråga om helt ny sysselsättning som bedöms uppstå genom att efterfrågan på arbete för målgruppen ökar till följd av att lönekostnaderna minskar. De ovan beskrivna konsekvenserna har bedömts i tabell 7 utifrån antagandet att varaktigheten av sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år motsvarar den genomsnittliga perioden med lönesubvention för personer som varit arbetslösa i över ett år. I synnerhet till den del som helt ny sysselsättning omfattas av den nya stödformen är det motiverat att anta att stödperioderna kommer att vara längre än de nuvarande lönesubventionsperioderna i genomsnitt eftersom dessa stödperioder inte är förenade med sådana begränsningar som i nuläget gäller i fråga om lönesubvention. Såsom det ovan konstateras om lönesubvention kommer sysselsättningsperiodernas längd, till den del stödet för återgång i arbete för personer som fyllt 55 år ersätter lönesubventionerat arbete, i vissa fall att vara längre än för närvarande av orsaker som hänför sig till prövningen av varaktigheten och de begränsningar som pausregeln medför och i vissa fall kortare än för närvarande, eftersom den föreslagna fasta längden är kortare än den nuvarande maximitiden. För det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år kommer uppskattningsvis cirka 21,3 miljoner euro att användas per år, om sysselsättningsperioderna i genomsnitt motsvarar den nuvarande genomsnittliga lönesubventionsperioden för långtidsarbetslösa. Om det uppskattade antalet sysselsatta alltid anställs för maximitiden uppgår kostnaderna per år till uppskattningsvis cirka 31,7 miljoner euro. Enligt uppskattning kommer det nya sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år att ersätta lönesubventionerat arbete till ett belopp motsvarande cirka 13 miljoner euro av de nuvarande utgifterna för lönesubventionerat arbete och således beräknas utgiftsökningen uppgå till högst cirka 18,7 miljoner euro per år. De uppskattningar om antalet sysselsatta som ligger till grund för bedömningen är dock förenade med stor osäkerhet. Maximibeloppet av kostnaderna uppnås i en situation där den genomsnittliga längden på sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år är 10 månader, det vill säga att alla som sysselsätts med lönesubvention anställs för maximitiden. Jämfört med kalkylen i tabell 7 motsvarar detta en ökning av antalet sysselsatta motsvarande i genomsnitt cirka 770 årsverken.

De föreslagna ändringarna av lönesubventionsperiodernas längd kan leda till att perioderna med lönesubvention för långtidsarbetslösa förkortas i fråga om lönesubventionerat arbete inom den privata sektorn. Konsekvenserna för volymen av lönesubventionerat arbete är uppskattningsvis högst cirka 900 årsverken per år. Detta minskar statens utgifter för lönesubventionen med uppskattningsvis cirka 9,5 miljoner euro. En sådan konsekvens skulle förutsätta att beviljandet av lönesubvention för närvarande inte över huvud taget begränsas av arbets- och näringsbyråernas prövning eller av den pausregel som gäller lönesubvention, med vilken avses kravet enligt 12 § i den gällande lagen på arbetslöshet under minst 10 månader före en ny period med lönesubvention. Sådana situationer förekommer de facto och således kommer en del av de nuvarande perioderna med lönesubvention att vara längre än för närvarande. Det är inte möjligt att göra någon exakt nettoupskattning av varaktigheten, eftersom det av statistiken inte är möjligt att sluta sig till hur subventionsperiodernas varaktighet har fastställts med stöd av nuvarande bestämmelser. På sin höjd förlängs perioderna så att antalet sysselsatta ökar med uppskattningsvis cirka 3 700 årsverken per år, vilket innebär en ökning av utgifterna för lönesubvention med uppskattningsvis nästan 40 miljoner euro. Förändringarna i periodernas varaktighet kommer sannolikt att vara betydligt måttfullare.

Om en arbetsgivare anställer en person i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, bestäms periodens varaktighet direkt på basis av personens arbetslöshet. I vissa fall blir perioderna längre än för närvarande och i vissa fall kortare än för närvarande. Förändringarna i efterfrågan gäller främst situationer där lönesubvention under fem månader i stället för sex månader eller under 10 månader i stället för 12 månader inte är tillräckligt för att arbetsgivaren ska överskrida rekryteringströskeln. I dessa situationer kan efterfrågan minska. Det finns inga exakta uppgifter om rekryteringströskeln för arbetsgivare, men i kombination med att stödprocenterna i många fall höjs kan det antas att så små förändringar i varaktigheten inte avsevärt minskar efterfrågan på lönesubvention. Om de nuvarande bestämmelserna har begränsat beviljandet av lönesubvention för långa perioder kan rekryteringströskeln för vissa arbetsgivare överskridas till följd av ändringarna. Nettoförändringarna i varaktigheten förväntas inte ha några betydande konsekvenser för efterfrågan på lönesubventionerat arbete.

Ändringar av förutsättningarna som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention

Det föreslås att de förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention ändras så att en arbetsgivare som sagt upp personal av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker under de senaste 12 månaderna kan få lönesubvention, om arbetsgivaren efter uppsägningarna har anställt ett antal personer som motsvarar antalet uppsagda. För närvarande har arbetsgivaren varit tvungen att återanställa personer som sagts upp för att lönesubvention ska kunna beviljas. Den nuvarande bestämmelsen har gällt arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet, men enligt propositionen ska villkoret i fortsättningen gälla alla arbetsgivare inom den privata sektorn. Det föreslås att villkoret ska omfatta sådana aktörer inom tredje sektorn som för närvarande inte anses bedriva näringsverksamhet. Det finns ingen tillgänglig statistik om hur allmänna uppsägningar av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker är när det gäller dessa aktörer, men de bedöms förekomma i liten skala eftersom aktörerna i fråga inte bedriver näringsverksamhet.

I fråga om företag utvidgar ändringen kretsen av arbetsgivare som kan anställa med lönesubvention. Antalet anställda ska fastställas på företagsnivå, inte enligt ett enskilt verksamhetsställe. Den föreslagna ändringen gör det således möjligt att bevilja lönesubvention till exempel i situationer där ett företag har upphört med eller inskränkt sin affärsverksamhet vid ett verksamhetsställe, men inrättat eller utvidgat andra verksamhetsställen så att det totala antalet anställda vid företaget har ökat. I en sådan situation kan lönesubvention också beviljas för anställda vid det verksamhetsställe där antalet har minskat. Den nuvarande bestämmelsen utgör hinder för beviljande av subvention till ett verksamhetsställe, oberoende av om ett verksamhetsställe har inrättats eller utvidgats eller verksamheten har minskats, om inte varenda en av de uppsagda personerna återanställs vid företaget.

Det finns inte tillgång till täckande statistik om orsakerna till negativa beslut om lönesubvention. En genomgång av motiveringstexterna till besluten kan ge ett riktigande svar på frågan. Till exempel hade cirka 7 procent av de negativa beslut om lönesubvention som fattades i januari 2019, det vill säga 21 beslut, fattats på grund av att företaget hade sagt upp anställda av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker och inte hade återanställt personerna under de senaste 12 månaderna. I ovannämnda fall finns det inga uppgifter om huruvida förutsättningarna för beviljande skulle ha uppfyllts om den föreslagna ändringen var i kraft, det vill säga att företaget under de senaste 12 månaderna hade anställt minst ett antal personer som motsvarar det antal som sagts upp, även om personerna inte är desamma. Om det när den föreslagna ändringen är i kraft är möjligt att bevilja lönesubvention för alla ovannämnda 21 fall och beslut fattas i jämn takt under hela året, ökar volymen av lönesubvention med cirka 250 sysselsatta personer per år. Eftersom det i januari fattas något fler beslut än i genomsnitt per månad och i en del fall

kan lönesubvention vägras även efter ändringen, kan volymökningen vara mindre. Å andra sidan låter en del arbetsgivare eventuellt helt bli att ansöka om lönesubvention, eftersom de vet att de inte kan beviljas subvention. Således kan ökningen vara större än de 250 sysselsatta personer som uppskattats ovan. En riktgivande uppskattning är således att ändringen kan öka antalet personer som sysselsätts med lönesubvention med 200–300 personer per år. Konsekvenserna riktas till företag.

Det föreslås att de förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention också ändras så att en arbetsgivare inte på nytt kan få lönesubvention för att anställa samma person efter det att perioden med lönesubvention upphört till dess att tre år har förflutit från det att perioden med lönesubvention upphörde. Ändringen begränsar i någon mån arbetsgivarens möjligheter att sysselsätta på lång sikt. Konsekvenserna kan anses vara i viss mån betydande endast i fråga om sådana arbetsgivare som årligen sysselsätter flera hundra personer eller bedriver omfattande verksamhet, såsom kommuner och välfärdsområden.

Ändringar som gäller målgruppen för lönesubvention

Enligt förslaget ska målgruppen för den lönesubvention som beviljas för att förbättra yrkeskompetensen, med undantag för läroavtalsutbildning, begränsas till målgrupper enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. Detta innebär att det inte är möjligt att med lönesubvention anställa en person i åldern 25–49 år om personen varit arbetslös kortare tid än ett halvt år, inte har rätt till en integrationsplan, inte har en skada eller sjukdom som försvårar sysselsättningen eller om personen har en examen på minst andra stadiet. I fråga om arbetslösa som hörde till denna grupp inleddes år 2019 cirka 3 900 perioder med arbete med lönesubvention som inte var läroavtalsutbildning (cirka 11,9 procent av de inledda perioderna). Ändringen inverkar endast på denna del av lönesubventionerat arbete. Om arbetsgivarna upplever att lönesubvention är tillräcklig för att de ska överskrida tröskeln för att sysselsätta andra än personer som hör till ovannämnda målgrupp och det finns tillgång på sådana arbetslösa arbetssökande som är lämpliga för arbetsgivaren, ersätts det lönesubventionerade arbetet för målgruppen med lönesubventionerat arbete för andra målgrupper. Den föreslagna ändring som gäller begränsning av målgruppen kan medföra att volymen av lönesubventionerat arbete minskar, om arbetsgivarna inte är redo att sysselsätta andra arbetslösa. Eftersom den grupp av arbetslösa som fortfarande kommer att omfattas av lönesubvention kommer att vara tämligen stor också efter ändringen och till många delar kommer lönesubventionen att öka jämfört med nuläget, är det osannolikt att begränsningen av målgruppen kommer att minska volymen av lönesubventionerat arbete som helhet sett. Strukturen för de grupper av arbetslösa som är sysselsatta ändras dock jämfört med nuläget.

Ändringar som gäller överföring

Enligt propositionen ska villkoren för överföring bli strängare än för närvarande. Ändringen kan minska antalet överföringar. Om det primära syftet för en arbetsgivare som ansöker om lönesubvention är att överföra den som anställts med subvention kan strängare villkor för överföring också inverka på arbetsgivarens villighet att anställa personer med lönesubvention. Årligen har ca 2 000 personer som sysselsatts med lönesubvention överförts. Ungefär hälften av dessa personers egentliga arbetsgivare är en kommun, och i cirka 400 fall är det fråga om arbete som ordnas på grundval av sysselsättningsskyldigheten. Eftersom sysselsättningsskyldigheten är förpliktande för kommunerna, inverkar ändringarna av bestämmelserna inte till denna del på antalet personer som anställs med lönesubvention. Inom den tredje sektorn är antalet personer som överförts cirka 600 per år och av dem är cirka 500 sysselsatta med lönesubvention på 100 pro-

cent. Eftersom bestämmelserna om överföring enligt förslaget ändras så att subventionsprocenten sjunker till 50 procent när en arbetsgivare som får lönesubvention på 100 procent överför en arbetstagare till ett företag kan ändringen få konsekvenser särskilt för arbetsgivare som anställer med lönesubvention på 100 procent. Emellertid förutsätts det i de föreslagna bestämmelserna att användarföretaget ska betala en skälig ersättning för överföring till den egentliga arbetsgivaren och således torde inte överföringen medföra ekonomisk förlust för den egentliga arbetsgivaren. De ändringar som föreslås i fråga om överföring har ingen annan inverkan på överföring mellan till samma stödbelopp berättigade egentliga arbetsgivare och användarföretag än att det för överföringen ska betalas gängse ersättning och att det kontrolleras att användarföretaget uppfyller de förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention. Dessa förutsättningar kommer sannolikt att uppfyllas i de flesta fall. De föreslagna ändringarna av villkoren för överföring kan alltså i någon mån minska mängden lönesubventionerat arbete, men det är inte möjligt att göra en kvantitativ bedömning av konsekvenserna. Konsekvenserna bedöms vara ringa på grund av de faktorer som beskrivs ovan.

Sociala företag

Det föreslås att lagen om sociala företag upphävs. I fråga om de särskilda villkor som gäller sociala företag saknar det betydelse att lönesubvention beviljas till 50 procent i stället för till 40 procent när stödprocenterna förenhetligas så att lönesubventionen är 50 procent. År 2019 tillämpades andra särskilda villkor vid beviljande av lönesubvention för sammanlagt 29 personer. Eftersom de särskilda villkoren har utnyttjats i liten utsträckning, bedöms upphävandet av lagen inte ha några betydande konsekvenser för det lönesubventionerade arbetets volym eller de sysselsätts ställning. I mars 2022 fanns det 20 företag i registret och av dem fattade 16 företag minst ett beslut om lönesubvention 2019. Endast två företag beviljades lönesubvention för över fem personer. Med beaktande av det som anförts ovan bedöms upphävandet av lagen om sociala företag inte ha några betydande konsekvenser för företagen, eftersom ändringen berör en liten grupp företag och för största delen av dem som anställts med lönesubvention i dessa företag har lönesubvention beviljats på samma grunder som till andra arbetsgivare. Arbetsuppgifterna vid sociala företag är begränsade och således har möjligheten att tillämpa särskilda villkor inte nått alla de personer för vilka lönesubventionerat arbete skulle vara ett potentiellt alternativ. Upprätthållandet av registret över sociala företag och beaktandet av de särskilda villkor som gäller dem vid beviljande och utbetalning av lönesubvention har i någon mån krävt administrativt arbete, vilket försvinner i och med att lagen om sociala företag upphävs. På grund av det ringa antalet beslut och det ringa antalet företag som ingår i registret bedöms minskningen av det administrativa arbetet vara så pass liten att man inte kan räkna med sådana ekonomiska konsekvenser som påverkar statsbudgeten.

Ekonomiska konsekvenser av övriga föreslagna ändringar

Enligt propositionen ska hushållen i fortsättningen inte få lönesubvention, bestämmelsen om kommunernas tilläggsstöd ska upphävas och fortsatt lönesubvention för arbetsplanerare inte längre beviljas. Ovannämnda ändringar kan i någon mån minska antalet personer i lönesubventionerat arbete och således medföra besparingar för staten. Den mest betydande konsekvensen är att perioderna med lönesubvention för arbetsplanerare förkortas. Arbetsgivarna kan visserligen kompensera de kortare perioderna med lönesubvention genom att anställa andra arbetslösa i stället. Om perioderna inte alls kompenseras, minskar antalet personer som sysselsätts med lönesubvention med uppskattningsvis något under 200 årsverken per år, vilket motsvarar cirka två miljoner euro i utgifterna för lönesubvention. De ändringar som gäller hushållen och tilläggsstödet till kommunerna minskar utgifterna för lönesubvention med några hundra tusen euro

per år. Dessa ändringar bedöms inte ha någon betydande inverkan på den totala efterfrågan på lönesubventionerat arbete.

Ett centralt mål för reformen av lönesubventionen är att förenkla bestämmelserna om lönesubvention och processerna i samband med den. Detta syns till exempel i de föreslagna ändringar av de stödberättigande kostnaderna och förordningen om offentlig arbetskrafts- och företags-service som syftar till att göra det möjligt att effektivare utnyttja uppgifterna i Nationella inkomstregistret vid utbetalning av lönesubvention. En smidigare utbetalningsprocess gör lönesubventionen till en mer lockande stödform för arbetsgivarna när den administrativa bördan i anslutning till stödet minskar. Det föreslås att också lönesubventionens belopp och varaktighet ska standardiseras. Lönesubventionen ska helt enkelt grunda sig på den lön som betalats till arbetstagaren utifrån arbetstid eller för utförande av ackord, vilket gör subventionsbeloppet mer förutsägbart jämfört med nuläget. De situationer där lönesubvention är föremål för prövning ska definieras närmare i lagen, vilket underlättar prövningen och bidrar till att göra besluten mer förutsägbara. Dessa ändringar kan förväntas sänka tröskeln för arbetsgivare att ansöka om lönesubvention, vilket kan öka efterfrågan på lönesubvention och på så sätt öka antalet personer som sysselsätts med subvention. Det är dock omöjligt att göra en kvantitativ bedömning av konsekvenserna.

Lönesubvention i statsbudgeten

Lönesubventionen finansieras delvis med anslag under moment 32.30.51 Offentlig arbetskrafts- och företagsservice, reservationsanslag 2 år (så kallat sysselsättningsanslag), inom arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde och delvis med anslag under moment 33.20.50 Statsandel till förtjänstskyddet och altemneringsersättningen inom arbetslöshetsförmånerna, förslagsanslag, och moment 33.20.52 Statsandel till grundskyddet inom arbetslöshetsförmånerna, förslagsanslag, inom social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde. I enlighet med regeringsprogrammet har i planen för de offentliga finanserna anslaget under moment 32.30.51 ökat permanent med 16 miljoner euro jämfört med 2019 års nivå för att öka användningen av lönesubvention från och med 2022. I februari 2022 drog regeringen upp riktlinjer för åtgärder som stärker de offentliga finanserna med minst 110 miljoner euro. I riktlinjerna ingick de föreslagna ändringarna av lönesubvention på 100 procent samt sloandet av undantaget för arbetsplanerare. Till följd av de ovannämnda riktlinjer som gäller lönesubvention föreslås det att anslaget under moment 32.30.51 minskas med 10 miljoner euro.

Syftet med de föreslagna lagändringarna är att uppfylla regeringsprogrammets mål att öka användningen av lönesubvention. Det anslag som tidigare reserverats under moment 32.30.51 i planen för de offentliga finanserna för 2023–2026 bedöms räcka till för att genomföra de nu föreslagna ändringarna. Såsom beskrivs ovan kan utgifterna för sysselsättning öka eller minska beroende på vilka konsekvenser som dominerar. Det mest sannolika scenariot anses vara en måttfull ökning av antalet personer som sysselsätts och därigenom en måttlig ökning av utgifterna för lönesubvention. Anslagen för lönesubvention har inte budgeterats strikt under moment 32.30.51, utan de kan flexibelt användas som en del av anslaget för offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

För lönesubventioner och startpeng beräknas anslag under momenten inom social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde användas till ett belopp av sammanlagt 195 miljoner euro per år. År 2019 användes sammanlagt något under 168 miljoner euro i anslag för dessa ändamål. I budgetpropositionen för 2023 föreslås det i enlighet med planen för de offentliga finanserna för 2023–2026 att ovannämnda anslag överförs till ett belopp av sammanlagt 25,7 miljoner euro till moment 32.30.55 Åtgärder för förlängning av tiden i arbetslivet (förslagsanslag). Med medel

under moment 32.30.55 finansieras från och med 2023 utgifter som föranleds av kommunernas sysselsättningsskyldighet och sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år. I budgetpropositionen för 2023 föreslås att det för de ovannämnda ändamålen, utöver den finansiering som överförts från arbetslöshetsförmånerna, överförs 10,8 miljoner euro från moment 32.30.51 till moment 32.30.55.

I och med de föreslagna ändringarna kan beloppet av de anslag för arbetslöshetsförmåner som används för lönesubvention öka så att användningen med beaktande av överföringen till moment 32.30.55 (169,3 miljoner euro) blir större än vad som nu uppskattas. Bakom överföringen av finansieringen av arbetslöshetsförmåner till finansiering av lönesubventionerat arbete och startpeng ligger bland annat tanken om att anslaget ska användas till lönesubvention och startpeng i stället för till passiva arbetslöshetsförmåner. De föreslagna ändringarna bedöms inte öka behovet av anslag för arbetslöshetsförmåner som helhet, men anslagen för arbetslöshetsförmåner riktas i högre grad än tidigare till aktiv användning. Om lönesubventionen medför betydande substitutionseffekter, kan förmånsutgifterna dock öka som en helhet.

I propositionen föreslås det att bestämmelsen om tilläggsstöd till kommunerna upphävs och således reserveras inte längre anslag för ändamålet i budgeten. Dessutom föreslås det att maximibeloppet för lönesubvention och för det anslag som anvisas statliga ämbetsverk eller inrättningar inte längre ska fastställas i statsbudgeten, utan att det ska föreskrivas om maximibeloppet genom lag. I samband med förslaget att undantaget för arbetsplanerare ska upphävas föreslås det att personer inte längre ska sysselsättas i lönesubventionerat arbete vid arbets- och näringsbyråerna och att ett anslag som motsvarar årsverkerna år 2022 överförs till arbets- och näringsbyråernas omkostnader.

Konsekvenser för den kommunala ekonomin

Det föreslås att bestämmelserna om kommunernas sysselsättningsskyldighet ändras så att det under den tid som omfattas av sysselsättningsskyldigheten inte betalas stöd som går under namnet lönesubvention. Enligt förslaget görs inga innehållsmässiga ändringar av de villkor som gäller sysselsättningsskyldigheten. Till följd av de föreslagna ändringarna av de stödberättigande kostnaderna minskar det stödbelopp som betalats under den tid som omfattas av kommunernas sysselsättningsskyldighet med ett belopp som motsvarar 50 procent av arbetsgivarens bikostnader. I genomsnitt minskar det stöd som betalas till kommunen för en person med samhällsgaranterat arbete med cirka 200 euro per månad och för hela perioden med samhällsgaranterat arbete cirka 1 200 euro. År 2019 började cirka 3 000 personer i samhällsgaranterat arbete. Baserat på detta antal beräknas den samlade effekten av ändringen för alla kommuner vara cirka 3,6 miljoner euro. Effekten är störst för de största städerna. Flest personer inledde samhällsgaranterat arbete i Helsingfors (197), Tammerfors (139) och Uleåborg (128). För Helsingfors del är effekten av ändringen cirka 236 000 euro. I mediankommunen inleddes under året tre perioder med samhällsgaranterat arbete, vilket motsvarar en förändring på cirka 3 600 euro i beloppet av stödet till mediankommunen. Antalet personer som sysselsätts i samhällsgaranterat arbete beräknas öka med ca 1 000 personer före utgången av 2029 (RP 62/2022 rd).

Jämfört med de andra sektorerna framträder kommunsektorn särskilt som en arbetsgivare som med lönesubvention anställer långtidsarbetslösa och äldre samt sådana personer för vilka lönesubvention beviljas för att förbättra yrkeskompetensen, men som också har en diagnos som registrerats i arbets- och näringsbyråns kundinformationssystem. Således kan det nya sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år och den lindrigare prövningen av lönesubvention som beviljas på grund av en skada eller sjukdom i synnerhet påverka efterfrågan på den lönesubvention som beviljas kommunerna. Emellertid sysselsätter kommunerna ungefär hälften av

de personer i lönesubventionerat arbete för vilka lönesubventionen enligt förslaget är mindre än för närvarande och som inte är anställda med lönesubvention på 100 procent. Av de olika sektorerna drabbas således kommunerna hårdast av de negativa konsekvenser som hänför sig till efterfrågan. De föreslagna ändringarna beräknas ha små nettoeffekter på volymen av det lönesubventionerade arbete som för närvarande utförs i kommunerna med offentligt stöd.

En del av anställningarna med lönesubvention i kommunerna har varit i uppgifter som överförs till välfärdsområdena 2023. År 2019 arbetade cirka 19 procent av dem som hade anställts med lönesubvention i uppgifter som enligt yrkesbeteckningen kommer att överföras till välfärdsområdena. Inom kommunsektorn arbetar dessutom många personer i lönesubventionerat arbete med en yrkesbeteckning som inte anger om uppgiften utförs inom social- och hälsovården, men detta antas vara fallet i en del fall. Sådana yrkesbeteckningar är till exempel fastighetsskötare, kontorspersonal och kökspersonal, som alla är vanliga yrkesbeteckningar inom lönesubventionerat arbete i kommunerna. En riktgivande uppskattning är att cirka en tredjedel av det nuvarande lönesubventionerade arbetet i kommunerna kommer att överföras till välfärdsområdena. Enligt propositionen kan välfärdsområdena få lönesubvention på samma villkor som kommunerna. Således bedöms antalet sysselsatta inte förändras till följd av detta, men i fortsättningen kommer ett välfärdsområde att vara arbetsgivare för en del av dem som sysselsätts.

De föreslagna ändringarna av lönesubventionens belopp leder till att kommunerna kan bevilja kommuntillägg för lönekostnader endast för arbetsgivarens bikostnader utan att kommuntillägget minskar beloppet av den lönesubvention som staten betalar. Den föreslagna helheten kan leda till att kommunerna erbjuder färre kommuntillägg än för närvarande eller att kommuntilläggen riktas till arbetsgivarens bikostnader. Det finns ingen riksomfattande statistik att tillgå över beloppet av de tilläggsstöd som kommunerna för närvarande beviljar, så det är inte möjligt att göra en kvantitativ bedömning av inverkan på kommuntilläggen. Villkoren för kommuntilläggen varierar från kommun till kommun och kommuntillägg erbjuds inte i alla kommuner.

Det föreslås att bestämmelserna om tilläggsstöd till kommunerna upphävs. Det genomsnittliga beloppet av tilläggsstödet under de tio senaste åren har varierat mellan 4 387 euro (2016) och 17 221 euro (2014), medan medianen är 2 627 euro 2016 och 9232 euro 2014. År 2019 var det genomsnittliga beloppet av tilläggsstödet 12 525 euro och medianen var 7 435 euro. Beloppet av det tilläggsstöd som en enskild kommun fick under det ovannämnda året varierade mellan 2 euro och 52 772 euro. Under 2010–2019 betalades endast fem kommuner tilläggsstöd så att det totala beloppet av stödet var över 200 000 euro. Under denna tid fick 31 kommuner tilläggsstöd till ett belopp som understiger 10 000 euro. Bland de kommuner som har fått tilläggsstöd finns 14 kommuner som har fått stöd varje år under åren 2010–2019. Tilläggsstödet utgör således en regelbunden extra inkomst för cirka 5 procent av kommunerna. Beloppet av det tilläggsstöd som de ovannämnda kommunerna fått under tio års tid varierar mellan 20 146 euro och 261 421 euro och beloppet av stödet per år mellan 20 euro och 61 027 euro. Eftersom tilläggsstödet till kommunerna har berört en relativt liten grupp kommuner och tilläggsstödet belopp har varit litet i förhållande till den genomsnittliga lönekostnaden för en person som sysselsätts med lönesubvention, bedöms slopandet av tilläggsstödet inte ha några betydande konsekvenser för efterfrågan på lönesubventionerat arbete i kommunerna.

Konsekvenser för föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund

I fråga om arbetsgivare som sysselsätter med lönesubvention inom den tredje sektorn betonas möjligheten för föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund att få lönesubvention på 100 procent (över 70 procent av perioderna med lönesubvention inom den tredje sektorn är perioder med lönesubvention på 100 procent). Till den del det inom den tredje sektorn inte är

fråga om sysselsättning med lönesubvention på 100 procent, betonas lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning samt i viss mån sysselsättning av partiellt arbetsföra. I fråga om båda de ovannämnda sysselsättningsformerna ökar lönesubventionens belopp jämfört med nu läget, vilket till denna del kan öka efterfrågan på lönesubvention inom den tredje sektorn. Inom den tredje sektorn är dock andelen sysselsättning som inte sker med lönesubvention på 100 procent liten jämfört med den kommunala sektorn och företagssektorn.

För närvarande kan lönesubvention på 100 procent beviljas för annan verksamhet än näringsverksamhet när arbetsgivaren sysselsätter en person som varit arbetslös i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna. Reglerna om statligt stöd känner inte till begreppet näringsverksamhet och därför föreslås det att begreppet ersätts med bedömning av påverkan på handeln, som är ett känt begrepp i reglerna om statligt stöd. Om verksamheten inte bedöms ha någon påverkan på handeln ska stödet på samma sätt som för närvarande beviljas i form av stöd utanför ramen för statligt stöd. Om verksamheten bedöms ha påverkan på handeln kan stödet beviljas i form av de minimis-stöd, i fråga om vilket maximibeloppet i de flesta fall är 200 000 euro under tre års tid. Till maximibeloppet räknas också andra de minimis-stöd som arbetsgivaren får, så för dessa arbetsgivare inverkar andra stöd på beviljandet av lönesubvention på 100 procent. Det föreslås att de minimis-stöd ska kunna beviljas även sådana föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund som för närvarande har ansetts bedriva näringsverksamhet och som av denna orsak inte har beviljats lönesubvention på 100 procent. År 2019 betalades lönesubvention till cirka 2 100 arbetsgivare inom den tredje sektorn. Lönesubvention på 100 procent betalades till cirka 1 550 arbetsgivare.

Beloppet av en genomsnittlig lönesubvention på 100 procent för cirka 14 sysselsatta personer under tre års tid motsvarar maximibeloppet enligt den ovannämnda allmänna de minimis-förordningen. Således kommer arbetsgivare som sysselsätter färre än i genomsnitt fem personer per år med lönesubvention på 100 procent att kunna sysselsätta samma antal personer med lönesubvention på 100 procent som för närvarande, oberoende av verksamhetens påverkan på handeln, om arbetsgivaren inte får andra stöd. Om arbetsgivaren får andra de minimis-stöd, kan de andra stöden begränsa antalet personer som sysselsätts med lönesubvention på 100 procent. Maximibeloppet av de minimis-stöd är lägre inom godstransporter på väg samt jordbruk och fiskeri, men av de arbetsgivare som får lönesubvention på 100 procent utgör arbetsgivarna inom dessa branscher en marginell andel. År 2019 sysselsatte cirka 1 600 av de arbetsgivare inom den tredje sektorn som får lönesubvention, det vill säga cirka 76 procent, färre än fem personer med lönesubvention. Av de arbetsgivare som sysselsätter fem personer eller fler med lönesubvention på 100 procent bedriver en del inte sådan ekonomisk verksamhet som uppfyller kriteriet påverkan på handeln. Dessa arbetsgivare är främst arbetsgivare som sysselsätter endast lite över fem personer per år, men också bland de större arbetsgivarna finns sådana aktörer. I fråga om dessa arbetsgivare påverkar den föreslagna ändringen inte antalet personer som sysselsatts med lönesubvention på 100 procent.

De största arbetsgivarna sysselsätter hundratal personer per år med lönesubvention, men antalet är litet i förhållande till det totala antalet arbetsgivare. Av arbetsgivarna inom den tredje sektorn sysselsatte 36 arbetsgivare, det vill säga cirka 2 procent, över 50 personer med lönesubvention år 2019. Dessa arbetsgivares andel av de lönesubventionerade arbetsplatserna inom den tredje sektorn är dock betydande. Cirka 35 procent av dem som var anställda med lönesubvention hos arbetsgivare inom den tredje sektorn arbetade hos arbetsgivare som sysselsätter fler än 50 personer med lönesubvention. Dessa arbetsgivare bedriver vanligen så omfattande ekonomisk verksamhet att den anses påverka handeln mellan medlemsstaterna. Det föreslås att i fråga om dessa aktörer ska lönesubvention på 100 procent beviljas i form av de minimis-stöd. Det kan finnas vissa undantag där den ekonomiska verksamheten är obetydlig trots antalet sysselsatta och i dessa fall begränsas inte stödbeloppet. På grund av maximibeloppet enligt de minimis-

förordningen kan i genomsnitt cirka fem personer årligen sysselsättas med lönesubvention på 100 procent och därför har den föreslagna ändringen betydande konsekvenser för de stora arbetsgivare som anställer med lönesubvention. Konsekvenserna berör arbetsgivare som bedriver omfattande ekonomisk verksamhet. Med inkomsterna från den ekonomiska verksamheten är det möjligt att täcka en del av lönekostnaderna för de sysselsatta. Sannolikt kommer dessa stora arbetsgivare att delvis övergå till att sysselsätta med lägre stödprocenter, men på grund av självrisken kommer antalet anställda hos dessa arbetsgivare att vara lägre än för närvarande. Den föreslagna ändringen kan ha en betydande inverkan på dessa aktörers verksamhetsförutsättningar, om verksamheten till stor del har grundat sig på arbetsinsatsen från personer som sysselsatts med lönesubvention.

Antalet personer som sysselsätts med lönesubvention på 100 procent beräknas sjunka från i genomsnitt cirka 3 800 sysselsatta personer till i genomsnitt cirka 2 400 sysselsatta personer. Uppskattningsvis kommer i genomsnitt cirka 500 sysselsatta personer att sysselsättas med lägre stödprocent, så antalet personer som sysselsätts med lönesubvention kommer som helhet att minska med uppskattningsvis i genomsnitt cirka 900 sysselsatta. En minskad volym och en lägre stödprocent medför besparingar för de offentliga finanserna. Nettobesparingarna beräknas uppgå till cirka 9 miljoner euro per år, under antagandet att arbetstiden vid arbete med lägre stödprocenter är densamma som vid arbete med lönesubvention på 100 procent och att alternativet till lönesubventionerat arbete är arbetslöshet under lika lång tid. Nettobesparingarna är mindre än minskningen av utgifterna för lönesubvention, eftersom arbetslöshetsförmåner kommer att betalas i större utsträckning än för närvarande under tiden för arbetslöshet. Uppskattningen baserar sig på redovisningsuppgifterna för lönesubvention 2017–2019, svaren på en enkät som genomfördes hösten 2021 samt volymerna av lönesubvention på 100 procent och av lönesubvention på 50 procent inom den tredje sektorn under olika år.

Konsekvenser för företagen

De föreslagna ändringarna uppskattas öka volymen av lönesubventionerat arbete i synnerhet i företag. Jämfört med de andra sektorerna sysselsätter företagen särskilt många unga, invandrare och partiellt arbetsföra. För alla dessa målgrupper bedöms de föreslagna ändringarna leda till en ökning av lönesubventionerat arbete. Den föreslagna ändringen av de förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention utvidgar också kretsen av företag som kan anställa med lönesubvention, vilket ökar volymen av lönesubventionerat arbete i företagen. Utifrån en med bedömning med utgångspunkt i priselasticiteten för efterfrågan på arbete och antalet negativa beslut om beviljande av lönesubvention till arbetsgivare som sagt upp anställda av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker uppskattas antalet sysselsatta personer i företag årligen öka med cirka 500 personer jämfört med nuläget. Dessutom kan en minskning av den administrativa börda som lönesubventionerna orsakar och en bättre förutsägbarhet för lönesubventionen öka företagets vilja att anställa med lönesubvention. Över hälften av dem som sysselsatts med lönesubvention inom företagssektorn arbetar i företag med färre än 10 anställda. Särskilt när det gäller små arbetsgivare kan en minskning av den administrativa bördan och smidiga processer öka användningen av lönesubvention. Det ändringsförslag som gäller arbetsgivare som sagt upp arbetstagare av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker gagnar särskilt stora företag som med mindre sannolikhet på nytt anställer samma personer efter uppsägningen.

Bestämmelserna om lönesubvention innehåller inte några förutsättningar som hänför sig till företagets storlek och således är utgångspunkten att de föreslagna ändringarna av bestämmelserna om lönesubvention berör alla företag på samma sätt. Enligt propositionen ska lönesubvention

dock inte kunna beviljas på nytt till samma arbetsgivare för samma person innan tre år har förflutit från det att den period med lönesubvention som beviljats samma arbetsgivare för samma person gått ut. Detta kan på lång sikt begränsa de största arbetsgivarnas möjligheter att sysselsätta med lönesubvention. Som helhet sett kan effekten dock anses vara ringa. Om en arbetsgivare sysselsätter till exempel 400 personer per år med lönesubvention, har arbetsgivaren under tio år sysselsatt 4 000 arbetslösa, vilket motsvarar ungefär en procent av dem som varit arbetslösa under 2019. Sysselsättning med lönesubvention förekommer också särskilt i små företag. I synnerhet på små orter kan villkoret dock begränsa möjligheterna att anställa med lönesubvention i större utsträckning.

Det föreslås att bestämmelserna om överföring ska preciseras och för de situationer där fortsatt lönesubvention kan beviljas samma arbetsgivare föreslås mer exakta kriterier för villkoren för beviljande av en fortsatt period med lönesubvention. Dessutom föreslås det att föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund som bedriver betydande ekonomisk verksamhet ska, med undantag för det maximibelopp som de minimis-förordningen möjliggör, få lönesubvention på samma villkor som företag. Dessa ändringar bedöms minska riskerna för snedvridning av konkurrensen i samband med lönesubvention, när möjligheterna att kringgå bestämmelserna om lönesubvention minskar och lönesubventionens belopp bestäms i större utsträckning än tidigare utifrån privata aktörers verksamhet i stället för arbetsgivarsektor.

Det är osäkert i vilken utsträckning antalet personer som är anställda i lönesubventionerat arbete i företag ökar. Företagen fattar självständigt beslut om anställning, och besluten kan inte påverkas genom de föreslagna ändringarna. De föreslagna ändringarna utvidgar delvis antalet potentiella arbetsgivare och gör lönesubventionen mer lockande än tidigare, när subventionsbeloppet i många situationer är större än för närvarande och man försöker minska byråkratin i samband med lönesubventionerna. Företagen upplever dock inte nödvändigtvis att de föreslagna ändringarna är tillräckliga för att de ska överskrida tröskeln för att sysselsätta. För att antalet anställda med lönesubvention ska öka förutsätts det också att företagen är medvetna om möjligheterna till lönesubvention. En sådan inskränkning av antalet personer som sysselsätts med lönesubvention som beror på bristfällig information påverkas inte genom de föreslagna ändringarna.

Konkurrensen mellan företag bedöms i princip inte snedvridas på grund av en eventuell förändring i antalet personer som sysselsätts med lönesubvention. Konkurrensen kan dock snedvridas i någon mån om en betydande del av arbetskraften i ett företag är anställda med lönesubvention och kompensationen är för stor jämfört med de sysselsattas faktiska produktivitet. Eftersom lönesubventionen är tidsbegränsad och ett företag ständigt måste hitta nya personer att anställa, för vilka den lönesubvention som betalas överkompenserar den nedsatta produktiviteten, är det en utmaning att bevara den konkurrensfördel som baserar sig på sådan verksamhet under en lång tid. Dessutom ska myndigheten med stöd av bestämmelserna ha möjlighet att avslå ett företags ansökan om lönesubvention, om det finns grundad anledning att anta att beviljandet av subventionen snedvrider konkurrensen.

Konsekvenser för hushållen

Det föreslås att lönesubvention i fortsättningen inte ska beviljas hushåll. Eftersom antalet arbetslösa arbetssökande som hushållen sysselsatt med lönesubvention är litet, de lönesubventionsperioder som genomförs i hushållen vanligen är korta och lönekostnaderna är låga bedöms konsekvenserna av den föreslagna ändringen vara ringa. Till exempel 2019 var medeltalet för den lönesubvention som betalades till hushållen för en period med lönesubvention cirka 3 150 euro och medianen var cirka 1 900 euro.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

Genom de föreslagna ändringarna bedöms den nuvarande efterfrågan på lönesubventionerat arbete riktas på ett annat sätt än för närvarande. Efterfrågan väntas delvis öka och delvis minska. Förändringarna i nettoantalet sysselsatta är sannolikt ganska små, men det är möjligt att antalet sysselsatta ökar jämfört med nuläget. Ett ökat antal beslut ökar mängden administrativt arbete. Propositionen innehåller dock flera element som underlättar det administrativa arbetet. Det administrativa arbetet i samband med lönesubventionerna koncentreras till arbets- och näringsbyråerna, som beviljar lönesubvention, och till utvecklings- och förvaltningscentret, som ansvarar för utbetalning och återkrav av lönesubvention. Dessutom fattar de kommuner som deltar i kommunförsöket för främjande av sysselsättningen i vissa situationer beslut om lönesubvention. Registret över sociala företag upprätthålls av arbets- och näringsministeriet, vars administrativa arbete minskar något till följd av upphävande av lagen om sociala företag.

Det föreslås att de undantag som gäller sociala företag och arbetsplanerare slopas helt. I och med förslaget att pausregeln upphävs behöver arbets- och näringsbyrån inte utreda om en person fortfarande har stödmånader kvar och om det har gått tillräckligt lång tid från det att den föregående perioden med lönesubvention gick ut för att en ny period med lönesubvention ska kunna beviljas. Däremot ska arbets- och näringsbyrån utreda om lönesubvention har beviljats samma arbetsgivare för samma person under de senaste tre åren. Det föreslås att när beslut om lönesubvention fattas räcker det att samma omständigheter utreds som när den första perioden med lönesubvention beviljades. I lagen och förordningen ska det i fråga om lönesubvention på 100 procent också föreskrivas noggrannare än för närvarande i vilka situationer lönesubvention kan beviljas i form av stöd utanför ramen för statligt stöd. Dessutom föreslås noggrannare bestämmelser om fortsatt lönesubvention som beviljats för läroavtalsutbildning, på grund av en skada eller sjukdom eller för långtidsarbetslösa som fyllt 60 år, vilket kan skapa klarhet i prövningen hos arbets- och näringsbyråerna. Det föreslås att de perioder med lönesubvention som beviljas på grund av brister i kompetensen ska beviljas för en viss tid eller högst för den tid anställningsförhållandet varar och således förutsätter fastställande av varaktigheten endast att arbetslöshetens längd utreds, vilket görs redan nu. Det föreslagna stödet för främjande av sysselsättningen för personer som fyllt 55 år ska beviljas utan arbetskraftspolitisk prövning, och till denna del är beviljandet av stödet enklare än i fråga om de lönesubventioner som för närvarande beviljas för målgruppen.

De föreslagna ändringarna förutsätter betydande ändringar i informationssystemen. För närvarande fattas beslut om beviljande av lönesubvention i arbets- och näringsbyråernas kundinformationssystem (URA). Kundinformationssystemet närmar sig slutet av sin livslängd och avsikten har redan annars varit att besluten om lönesubvention ska fattas i det allmänna understödssystemet. En samordning av övergången så att de beslut om lönesubvention som fattas efter det att reformen trätt i kraft ska fattas i det allmänna understödssystemet ger synergieffekter, eftersom ändringar i informationssystemen i vilket fall som helst måste göras. Ibrukttagandet av det allmänna understödssystemet vid ingången av 2023 förutsätter att systemet började byggas upp redan våren 2022 utifrån de bestämmelser som föreslogs i remissutlåtandena. Utöver ändringarna i informationssystemen kommer ändringarna under övergångsskedet att temporärt öka behovet av rådgivning och information om lönesubvention. Dessutom måste ansökningsblanketterna för lönesubvention och utbetalning av lönesubvention förnyas.

Kostnaderna för de ändringar i informationssystemen som hänför sig till regeringspropositionen gäller den egentliga utvecklingen av lösningar för lönesubventionssystemet i den nya miljön, ändringar i behövliga tekniska plattformar samt permanenta driftskostnader. De totala kostnaderna för utvecklingshelheten beräknas uppgå till cirka 1,4 miljoner euro. Av detta belopp går cirka 1 miljon euro till utveckling av det egentliga systemet och 0,4 miljoner euro till utveckling

som hänför sig till plattformen. Båda delarna innehåller också kostnader för personal för viss tid. Finansieringen av de egentliga systemändringarna har budgeterats som en del av projektet TE-digi och ändringarna i plattformskostnaderna som en del av närings-, trafik- och miljöcentralernas och arbets- och näringsbyråernas gemensamma program för digital utveckling.

Andra kostnader under övergångsperioden uppstår när två systemlösningar måste upprätthållas samtidigt. Underhåll av den gamla lösningen och förvaringen av uppgifter är en del av kundinformationssystemet, som tas ur bruk. Enligt den nuvarande bedömningen kan övergångsperioden vara till utgången av 2024. Kostnaderna föranleds av system- och plattformunderhåll samt av utvecklings- och förvaltningscentrets personalkostnader i samband med underhållet. Merkostnaderna för underhåll av det gamla systemet beräknas åren 2023–2024 uppgå till cirka ett årsverke (75 000 euro) och för systemunderhåll till cirka 250 000 euro.

När det gäller det nya systemet uppstår det också nya permanenta kostnader i anslutning till det tekniska underhållet och systemunderhållet. Kostnaderna för tjänsteupphandlingar i anslutning till upprätthållandet av systemet med lönesubvention beräknas uppgå till ca 150 000 euro per år. Dessutom medför reformen ett behov av en ökning med uppskattningsvis två årsverken (cirka 150 000 euro per år) i fråga om systemstöd och utveckling i liten skala.

I och med de föreslagna ändringarna underlättas processen för utbetalning av lönesubvention och möjliggörs mer automatiserade processer. En automatisering av processerna kan ge betydande ekonomiska besparingar inom den offentliga förvaltningen. De understöds- och utbetalningsprocesser som baserar sig på anmälan av löneuppgifter kan effektiviseras, ledtiden för utbetalningar försnabbas och uppgifternas tillförlitlighet ökas. Enligt utvecklings- och förvaltningscentrets bedömning kan besparingen i årsverken vid utvecklings- och förvaltningscentret vara 25 årsverken, om de föreslagna ändringarna av bestämmelserna genomförs och utnyttjandet av inkomstregistrets datainnehåll effektiviseras ytterligare vid genomförandet.

4.2.3 Samhälleliga konsekvenser

Konsekvenser för sysselsättningen

En undersökning baserad på svensk¹² data visar att företag som sysselsatte långtidsarbetslösa med lönesubvention på lång sikt hade fler anställda än andra företag. En sådan effekt kunde dock inte längre skönjas när man i Sverige frångick den ändamålsenlighetsprövning som gjordes av en tjänsteman vid beviljande av lönesubvention. Systemen med lönesubvention och samhällena i Finland och Sverige är inte helt jämförbara sinsemellan, men av jämförelseländerna kan Sverige betraktas som ett av de bästa jämförelseobjekten. Det föreslås inga ändringar av ändamålsenlighetsprövningen av lönesubvention i fråga om andra än partiellt arbetsföra och personer som fyllt 55 år och som varit arbetslösa länge. I fråga om partiellt arbetsföra föreslås det att arbets- och näringsbyråns tjänstemän fortfarande ska ha prövningsrätt när det gäller beviljande av lönesubvention. Utifrån undersökningen kan man anta att lönesubventionen inte endast förbättrar ställningen för dem som sysselsatts med lönesubvention, utan också den totala sysselsättningen i de företag som har sysselsatt med lönesubvention. Liknande resultat har också noterats utifrån finländsk data från åren 1995–2002¹³. Enligt undersökningen verkar de företag som har fått lönesubvention inte heller ha skapat olägenheter för företag som inte har fått lönesubvention. Med tanke på samhällsekonomin har lönesubventionen positiva effekter, om de som

¹² Lombardi Stefano, Nordström-Skans Oskar, Vikström Johan (2018). Targeted wage subsidies and firm performance. Labour Economics 53.

¹³ Kangasharju Aki (2007). Do Wage Subsidies Increase Employment in Subsidized Firms? Economica, 74, 51–67.

anställts hos arbetsgivare som fått lönesubvention inte tränger undan andra arbetsgivares arbetstagare. Utifrån de ovan beskrivna undersökningarna kan det bedömas att lönesubvention åtminstone i någon mån har positiva konsekvenser för sysselsättningen.

Lönesubventionens effekter har i Finland bedömts främst genom att registermaterial har analyserats på individnivå med hjälp av en matchningsmodell. Undersökningar visar att åtminstone sysselsättning i företag har positiva effekter på personernas tid i arbete och förvärvsinkomster jämfört med dem som inte har sysselsatts med lönesubvention. De föreslagna ändringarna bedöms öka antalet lönesubventionsperioder som inleds i företag med minst 500 perioder per år. En undersökning av lönesubventionens effekter¹⁴ visar att de som sysselsatts i ett företag hade cirka två arbetade månader mer än de i en matchad kontrollgrupp, när personerna hade varit i lönesubventionerat arbete i ett företag. Inom den tredje sektorn sågs en motsvarande positiv effekt som var cirka 1,3 månader och inom kommunsektorn observerades inte några statistiskt signifikanta effekter. De som sysselsattes i företag hade 4 000 euro mer i årsinkomst än kontrollgruppen, och antalet arbetslöshetsmånader var i genomsnitt cirka 0,6 färre än i kontrollgruppen. Inom den tredje sektorn observerades inte några statistiskt signifikanta effekter på inkomsterna eller arbetslöshetsmånaderna. Det är möjligt att personerna vid granskningstidpunkten har anställts på nytt i lönesubventionerat arbete, vilket kan förklara att det inte har skett någon positiv utveckling av löneinkomsterna. Enligt arbetsförmedlingsstatistiken är cirka 50–60 procent av dem som arbetar inom den tredje sektorn arbetslösa tre månader efter det att det lönesubventionerade arbetet har upphört. Inom företagssektorn är motsvarande andel ca 30 procent. Inom den tredje sektorn kommer lönesubventionerat arbete med lönesubvention på 100 procent att minska hos arbetsgivare som sysselsätter tiotals eller hundratals personer med lönesubvention per år. I dessa situationer kan det inte antas att ett stort antal personer har möjlighet att efter perioden med lönesubvention få anställning hos den arbetsgivare som får lönesubvention, utan följande arbetsplats söks hos en annan arbetsgivare. I många fall följer en period med arbetslöshet. Även om antalet personer som sysselsätts inom den tredje sektorn bedöms minska, bedöms detta på grund av de ovan beskrivna observationerna inte ha några betydande konsekvenser som tar sig uttryck i negativa sysselsättningseffekter efter perioder med lönesubvention.

Om 500 fler personer än för närvarande årligen sysselsätts med lönesubvention inom företagssektorn och dessa personer arbetar två månader mer efter lönesubventionsperioden än utan lönesubvention, medför lönesubventionen att antalet arbetade månader ökar med 1 000, vilket motsvarar cirka 83 årsverken. Undersökningar visar att motsvarande effekter även syns på lång sikt och således kumuleras flera års effekter när reformen har varit i kraft en längre tid. Således uppskattas sysselsättningseffekterna uppgå till några hundra årsverken. Dessutom ökar antalet personer i lönesubventionerat arbete sysselsättningen till den del det inte finns några spilleffekter eller substitutionseffekter. Uppskattningen av den ovan beskrivna volymökningen baserar sig på förändringarna i efterfrågan på lönesubvention, som bedömts utifrån priselasticiteten i fråga om sysselsättning samt på de lindrade förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om beviljande av lönesubvention, som bedömts utifrån antalet negativa beslut om lönesubvention. Antalet personer som sysselsätts med lönesubvention kan också öka till följd av att bestämmelserna förenklas, varvid antalet perioder med lönesubvention som inleds är större än beräknat. Sammantaget uppskattas den positiva sysselsättningseffekten på lång sikt vara cirka 500–1 000 nya sysselsatta.

Konsekvenser för arbetslösa arbetssökande

¹⁴ Asplund Rita, Kauhanen Antti, Päällysaho Miika, Vanhala Pekka (2018). Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksen arviointi. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 75/2018.

Det föreslås att målgruppen för lönesubvention ska begränsas så att den blir snävare än för närvarande. I dagsläget kan i praktiken vilken arbetslös arbetssökande som helst få arbete med lönesubvention, om personen bedöms ha brister i kompetensen och arbetslösheten bedöms vara i minst ett år. Begränsningen av målgruppen minskar antalet fall där lönesubvention beviljas i form av de minimis-stöd, förenklar prövningen i samband med beviljande av lönesubvention och inriktar sysselsättningen med lönesubvention mer på grupper av arbetslösa som bedöms befinna sig i en svagare ställning på arbetsmarknaden. Tillsammans med de ändringar som föreslås i subventionsbeloppet uppskattas efterfrågan på lönesubventionerat arbete öka i synnerhet bland invandrare som ska integreras, unga, personer som fyllt 55 år och partiellt arbetsföra. För sådana långtidsarbetslösa som inte hör till någon av de ovannämnda målgrupperna och som har utbildning på minst andra stadiet kan möjligheterna att få lönesubventionerat arbete försämrats något jämfört med nuläget.

Eftersom de föreslagna perioderna med lönesubvention blir kortare än de nuvarande maximitiderna för lönesubvention är vissa perioder med lönesubvention som genomförs hos en arbetsgivare kortare än för närvarande. Slopandet av den så kallade pausregeln leder dock till att en arbetssökande efter behovsprövning och efter att ha hittat en lämplig ny arbetsgivare har möjlighet att få arbete med lönesubvention under en längre tid än för närvarande, vilket kan förbättra möjligheterna för i synnerhet långtidsarbetslösa att få arbete på den öppna arbetsmarknaden. Cirka en fjärdedel av de långtidsarbetslösa bedöms vara sådana att de inte hör till någon målgrupp för lönesubvention omedelbart efter det att den första perioden med lönesubvention löpt ut. Om arbetslösheten efter lönesubventionsperioden varar minst ett halvt år, kan lönesubvention dock beviljas också för sysselsättning av dessa personer. För närvarande förutsätts det att en person har varit arbetslös under 10 månader efter det att maximitiden gått ut innan en ny period med lönesubvention kan beviljas och således blir det även i dessa situationer möjligt att bevilja en ny period med lönesubvention inom kortare tid än i nuläget. Ändringen kan öka volymen av lönesubventionerat arbete, eftersom utbudet av lönesubventionerat arbete ökar något jämfört med nuläget. Det är dock möjligt att ändringen endast leder till att en del av dem som sysselsätts med lönesubvention kommer att sysselsättas med lönesubvention oftare än nu och färre olika personer kommer att omfattas av lönesubvention. Detta kan på lång sikt förbättra lönesubventionens effekter, om på varandra följande lönesubventionsperioder hos olika arbetsgivare leder till större sannolikhet för sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden än en något längre lönesubventionsperiod under en bestämd tid.

Man har observerat att anställning i arbete med lönesubvention har positiva effekter på antalet arbetade månader och på personernas årliga inkomster i synnerhet inom den privata sektorn och i företag. Enligt en undersökning som gjordes av Näringslivets forskningsinstitut (Etla) 2018 är den årliga inkomsten för en person som sysselsätts med lönesubvention i företag på lång sikt cirka 4 000 euro högre än i en situation där personen inte har sysselsatts med lönesubvention. Antalet arbetade månader är i genomsnitt cirka två fler månader. Undersökningen visar att även inom den övriga privata sektorn är månadsinkomsten högre och antalet arbetade månader större för dem som sysselsatts med lönesubvention, men effekterna är mindre än i fråga om företag och resultaten är osäkrare. I fråga om dem som var sysselsatta inom kommunsektorn observerades inga statistiskt signifikanta långsiktiga effekter på årsinkomsterna eller antalet arbetade månader.

De föreslagna ändringarna minskar antalet personer som sysselsätts med lönesubvention på 100 procent med uppskattningsvis i genomsnitt cirka 900 sysselsatta personer per år. Personer som sysselsatts med lönesubvention på 100 procent är i genomsnitt svårare att sysselsätta än till exempel personer som sysselsatts i företag. Antalet personer som sysselsätts med lönesubvention på 100 procent minskar dock hos sådana arbetsgivare som bedriver omfattande försäljning av varor eller tjänster, så de som sysselsätts i sådana uppgifter kan ha bättre möjligheter att få arbete

med lönesubvention även i företag jämfört med personer som är anställda i annat arbete med lönesubvention på 100 procent.

För närvarande beviljas lönesubvention på 50 procent när en person har varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen. Förslaget att arbetsgivarens bikostnader och semesterpenning inte ska betraktas som stödberättigande kostnader minskar beloppet av den lönesubvention som beviljas för denna målgrupp jämfört med nuläget. Eftersom subventionsbeloppet enligt förslaget är detsamma som för dem som varit arbetslösa en kortare tid, kan efterfrågan på lönesubventionerat arbete för målgruppen minska i förhållande till efterfrågan på lönesubventionerat arbete för dem som varit arbetslösa en kortare tid. För att lönesubvention på 100 procent ska beviljas förutsätts en lika lång arbetslöshetsperiod före beviljandet. Samma varaktighet tillämpas också på sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år, i fråga om vilket stödbeloppet är högre än den nuvarande lönesubventionen på 50 procent. De föreslagna ändringarna kan alltså i någon mån minska möjligheterna att få arbete med lönesubvention för personer under 55 år som varit arbetslösa i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna.

Arbete med lönesubvention på 100 procent är i huvudsak deltidsarbete på grund av att lönesubvention på 100 procent betalas för högst 65 procent av den arbetstid som motsvarar maximiarbetstiden i branschen. En förutsättning för beviljande av det nya sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år är att den garanterade arbetstiden i arbetsavtalet är minst 25 timmar i veckan eller att arbetstiden motsvarar 65 procent av den ordinarie maximiarbetstiden i branschen. Stödet betalas dock till 70 procent oberoende av arbetstiden och således sporrar stödet till att anställa personer så att arbetstiden är minst så lång som den ovannämnda tiden. I fråga om annan lönesubvention påverkar arbetstiden inte beloppet av lönesubventionen, och det finns inga minimi- eller maximikrav på arbetstiden. I vissa situationer kan dock lönesubventionens maximibelopp styra till att minska arbetstiden, om lönen är så hög att full arbetstid leder till att subventionsbeloppet skärs ned på grund av maximibeloppet. Eftersom de ovan beskrivna ändringarna leder till att det kommer att finnas mindre deltidsarbete som utförs som arbete med lönesubvention på 100 procent och en del av sysselsättningen är förenad med ett minimikrav på arbetstiden, väntas det lönesubventionerade deltidsarbetet minska i någon mån.

Lönesubventionens effekter har i undersökningar bedömts närmast med tanke på sysselsättningseffekterna. I den undersökning om lönesubventionens effekter som gjorts av Näringslivets forskningsinstitut har det observerats att lönesubvention ökar inkomsterna för dem som sysselsatts med lönesubvention även efter subventionsperioden samt minskar antalet arbetslöshetsmånader, när de som anställts med lönesubvention har fått arbete i företag. I fråga om dem som sysselsatts inom kommunsektorn observerades det att antalet arbetslöshetsmånader efter sysselsättningsperioden är större bland dem som sysselsatts med lönesubvention än bland kontrollgruppen, men att det inte fanns några skillnader i antalet arbetade månader. Detta kan förklaras med att lönesubventionerat arbete inom kommunsektorn har minskat risken att hamna utanför arbetskraften. De sociala fördelarna med lönesubvention har dock inte utretts i undersökningarna, vilket bör göras i framtida undersökningar.

Konsekvenser för jämställdheten mellan könen

Det finns något fler män än kvinnor i lönesubventionerat arbete. Andelen män av dem som sysselsatts med lönesubvention har årligen varierat mellan 52,8 och 55,5 procent. Andelen följer ganska väl den allmänna könsfördelningen bland arbetslösa arbetssökande, men i lönesubventionerat arbete är kvinnorna något överrepresenterade, även om deras andel av de sysselsatta är

mindre än männens. Andelen kvinnor i lönesubventionerat arbete har årligen varit cirka 1–3 procentenheter högre än deras andel av arbetslösa arbetssökande.

Enligt propositionen ska målgruppen för lönesubvention begränsas så att en del av de arbetslösa arbetssökande inte omfattas av lönesubvention som beviljas för förbättring av yrkeskompetensen. Könsfördelningen i den målgrupp som inte omfattas av subventionen skiljer sig inte väsentligt från den allmänna könsfördelningen i fråga om lönesubventionerat arbete, så till denna del bedöms propositionen inte inverka på könsfördelningen bland dem som sysselsatts med lönesubvention.

Det finns skillnader mellan könen i fråga om lönesubventionerat arbete inom olika arbetsgivar-sektorer. Av dem som sysselsatts i företag är över 60 procent män och av dem som sysselsatts inom den tredje sektorn är något över hälften kvinnor. Inom kommunsektorn är könsfördelningen nästan fifty-fifty. Under vissa år finns det fler män sysselsatta i kommunerna och under vissa år finns det fler kvinnor än män. De föreslagna ändringarna har bedömts öka antalet sysselsatta i synnerhet i företag och minska antalet sysselsatta inom den tredje sektorn. Det är således möjligt att de föreslagna ändringarna leder till att andelen män i lönesubventionerat arbete ökar och att andelen kvinnor minskar. I de målgrupper för vilka efterfrågan på lönesubventionerat arbete bedöms öka mest är dock inte majoriteten av de nuvarande sysselsatta män. Till dessa målgrupper hör personer som varit arbetslösa kortare tid än ett år, utlänningar, partiellt arbetslösa samt personer inom läroavtalsutbildning. I fråga om alla dessa grupper har andelen män i lönesubventionerat arbete varit lägre än i lönesubventionerat arbete som helhet. När det gäller utlänningar och personer som sysselsatts med lönesubvention för läroavtalsutbildning är kvinnornas andel rentav betydligt högre än männens andel. När man ser till undergrupperna inom sysselsättning är det möjligt att kvinnornas andel ökar i någon mån.

Det mest sannolika är att förändringarna i könsfördelningen inom lönesubventionerat arbete är rätt små på grund av att ändringarna berör de olika undergrupperna inom sysselsättning på olika sätt. I en del av grupperna finns det klart fler män än kvinnor, i en del finns det klart fler kvinnor än män och i en del undergrupper motsvarar könsfördelningen fördelningen för samtliga sysselsatta med lönesubvention.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

5.1.1 Allmänna förutsättningar för beviljande av lönesubvention

Den prövning som gäller arbetslösa arbetssökande och arbetsuppgifter hindrar genomförandet av regeringsprogrammets mål att se över och förenkla den nuvarande lönesubventionen genom en minskning av arbetsgivarnas byråkrati så att arbetsgivaren får ett bindande beslut om lönesubvention på förhand. Tanken bakom ett bindande beslut på förhand är att öka arbetsgivarnas visshet om att anställningsförhållandet kan inledas så snart som möjligt efter det att en lämplig person har hittats och att lönesubvention kommer att beviljas, även om något slutgiltigt beslut ännu inte har fattats. Ett bindande förhandsbeslut är emellertid även förenat med utmaningar, till exempel en eventuell rätt att söka ändring.

För att göra systemet med lönesubvention mer förutsägbart granskades som ett alternativ möjligheten att den prövning som hänför sig till uppgiften inte längre ska omfattas av förutsättningarna för beviljande av lönesubvention. Lönesubvention skulle i regel beviljas för lönekostnaderna för anställning av en arbetslös arbetssökande som hör till den målgrupp som anges i bestämmelserna utan prövning av om den arbetssökande har brister i yrkeskompetensen med tanke

på uppgiften i fråga och om arbetet i fråga främjar personens sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Sloandet av den prövning som hänför sig till uppgiften skulle göra det möjligt att på förhand fastställa rätten till lönesubvention för varje arbetssökande, även om det ännu inte är fråga om ett beslut.

I Sverige har den prövning som gäller lönesubvention minskats. Till exempel inom stödprogrammet Nystartsjobb har arbetsgivaren subjektiv rätt till lönesubvention, om arbetsgivaren anställer en arbetssökande som hör till målgruppen. Beviljande av stöd förutsätter dock att arbetsgivaren uppfyller vissa villkor. I Sverige har man gjort en undersökning där det tidigare behovsprövade stödprogrammet jämfördes med det nya så kallade icke-selektiva stödprogrammet. Undersökningen visar att i det system som baserar sig på prövning anställde de företag som fått lönesubvention på lång sikt fler arbetstagare än de företag som inte fick subvention. I systemet där prövning inte krävdes observerade man ingen motsvarande skillnad mellan de företag som fick lönesubvention och andra företag.

Om lönesubvention beviljades så att en arbetslös arbetssökande som hör till målgruppen enligt objektiva kriterier i regel har rätt till lönesubvention och lönesubvention kan förvägras endast på grund av ett särskilt skäl, skulle man för att förhindra betydande spilleffekter vara tvungen att begränsa målgrupperna till snäva grupper, vilket skulle innebära att ett sannolikt stort antal sådana arbetslösa arbetssökande vars sysselsättning det kan vara ändamålsenligt att stödja med lönesubvention inte omfattades av lönesubvention.

Av ovan beskrivna skäl föreslås det i propositionen att lönesubvention i regel beviljas på basis av liknande prövning som för närvarande. När lönesubvention beviljas första gången på grund av en skada eller sjukdom ska det enligt förslaget dock inte förutsättas att skadan eller sjukdomen minskar produktiviteten i arbetsuppgiften i fråga. Således kan en skada eller sjukdom som försvårar sysselsättningen beaktas till exempel i lönesubventionskortet, vilket i någon mån motsvarar ibruktandet av en sysselsättningsedel enligt regeringsprogrammet. Lönesubventionskortet ska dock inte kunna anses vara bindande för arbets- och näringsbyrån, eftersom anslag bör reserveras för den tid alla kort som getts ut är i kraft. I en sådan modell ska dessutom ett beslut om lönesubventionskort meddelas och det ska vara möjligt att anföra besvär över beslutet.

5.1.2 Lönesubventionens belopp och varaktighet

Vid beredningen av lönesubventionen utreddes möjligheten till en högre stödnivå än vad som föreslås. Den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd gör det möjligt att bevilja stöd för anställning av personer med funktionshinder till ett belopp av högst 75 procent av lönekostnaderna och för anställning av arbetstagare med sämre förutsättningar till ett belopp av högst 50 procent av lönekostnaderna. En höjning av stödnivåerna över de stödnivåer som anges i gruppundantagsförordningen förutsätter att lönesubvention beviljas antingen i form av de minimis-stöd eller att villkoren ändras så att stödet inte betraktas som statligt stöd.

För att lönesubvention inte ska utgöra statligt stöd, får förutsättningarna för beviljande av subventionen inte vara selektiva. I praktiken förutsätter detta att stödvillkoren inte inbegriper prövning som gäller den sysselsatta, arbetsgivaren eller anställningsförhållandet. Införandet av denna typ av stöd förutsätter en snäv begränsning av målgrupperna. Dessutom är ett stöd av denna typ som beviljas utan prövning förenat med de problem som lyfts fram i samband med de allmänna förutsättningarna för beviljande av lönesubvention.

Systemet med lönesubvention skulle kunna förenklas mer än vad som föreslås genom att det fastställs en bestämd varaktighet för lönesubvention som beviljas för förbättring av yrkeskompetensen (med undantag av lönesubvention för läroavtalsutbildning). Till denna del granskades

ett alternativ där lönesubventionens varaktighet är sex månader, vilket motsvarar maximitiden för lönesubvention på 30 procent, som för närvarande beviljas för personer som varit arbetslösa kortare tid än ett år. En varaktighet på sex månader innebär i fråga om lönesubvention som beviljas för personer som varit arbetslösa i ett år (12 månader under 14 månader) och personer som varit arbetslösa i två år (24 månader under 28 månader) att den nuvarande maximitiden förkortas från 12 månader till sex månader. I kombination med att stödprocenterna förenhetligas till 50 procent kan en sådan ändring i praktiken leda till att ställningen för dem som varit arbetslösa länge försämrats på arbetsmarknaden, eftersom arbetsgivare kan få lönesubvention under lika lång tid för personer som varit arbetslösa en kortare tid.

Ett annat alternativ som övervägdes var en längre bestämd varaktighet, till exempel 10 månader. Även en längre varaktighet för alla på samma stödnivå skulle sannolikt leda till att ställningen för dem som varit arbetslösa en kortare tid förbättras i förhållande till långtidsarbetslösa. Dessutom skulle en varaktighet på 10 månader för alla sannolikt leda till en betydande kostnadsökning jämfört med de nuvarande utgifterna för lönesubvention.

Dessutom skulle en bestämd varaktighet för lönesubvention, som inte baserar sig på prövning, kunna fastställas enligt de nuvarande maximitiderna, det vill säga för sex och 12 månader. Jämfört med de föreslagna perioderna med lönesubvention skulle detta öka kostnaderna för lönesubvention med uppskattningsvis cirka 15 miljoner euro per år. Uppskattningen baserar sig på antagandet att fördelningen av perioderna med lönesubvention inte ändras. Om andelen korta perioder med lönesubvention minskar och en större andel av perioderna med lönesubvention har en bestämd varaktighet, ökar kostnaderna för lönesubvention mer än vad som uppskattats ovan. Samtidigt ökar det genomsnittliga antalet personer som sysselsätts med lönesubvention.

När det gäller lönekostnader som täcks med lönesubvention är ett alternativ att bikostnaderna kvarstår som stödberättigande kostnader på motsvarande sätt som för närvarande. Detta innebär dock att vid ansökan om lönesubvention och om utbetalning av lönesubvention ska arbetsgivarna även i fortsättningen utreda beloppet av bikostnaderna, eftersom arbetsgivarspecifika uppgifter inte kan fås ur inkomstregistret eller något annat register. Under beredningen utredde man alternativet att bikostnaderna ersätts med en kalkylerad koefficient. Systemet skulle förenklas om bikostnaderna fastställdes med hjälp av en standardkoefficient som motsvarar de genomsnittliga bikostnaderna, men detta är inte möjligt på grund av Europeiska unionens förbud mot överkompensation i fråga om statligt stöd. Man skulle vara tvungen att fastställa bikostnadskoefficienten så att stödnivån inte överskrider för någon arbetsgivare. I praktiken har det visat sig vara omöjligt att fastställa en sådan koefficient, eftersom bikostnaderna varierar från arbetsgivare till arbetsgivare beroende på flera olika omständigheter, av vilka alla inte kan definieras på förhand. Koefficienten kan dock tas i bruk i fråga om lönesubvention på 100 procent, eftersom lönesubvention på 100 procent aldrig beviljas som stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, vilket innebär att den maximala stödnivån som fastställts i gruppundantagsförordningen inte gäller lönesubvention på 100 procent. Om bikostnaderna på samma sätt som nu räknades till de lönekostnader som täcks med lönesubvention skulle de föreslagna lönesubventionsperioderna och stödprocenterna medföra betydligt högre kostnader för lönesubventionen än i en situation där bikostnaderna inte beaktas som stödberättigande kostnader.

Slopandet av den så kallade pausregeln är inte nödvändigt med tanke på totalreformen, så ett alternativ är att bevara den nuvarande pausregeln. En övergång till en bestämd varaktighet för lönesubvention leder dock till att det med tanke på de arbetssökande är motiverat att göra det möjligt för dem att övergå från en arbetsgivare till en annan för att inleda en ny period med lönesubvention omedelbart eller snabbare än för närvarande. Om det i ett system med bestämd

varaktighet finns en pausregel som liknar den nuvarande, kan den arbetssökande förlora möjligheten till lönesubventionerat arbete i en situation där det lönesubventionerade anställningsförhållandet varar en kortare tid än den bestämda varaktigheten eller anställningsförhållandet av en eller annan orsak upphör mitt under subventionsperioden. I sådana situationer kan den arbetssökande dra nytta av möjligheten att omedelbart efter perioden med lönesubvention få arbete hos en annan arbetsgivare. Ur den nya arbetsgivarens synvinkel skulle det skapa klarhet om alla som börjar ett lönesubventionerat arbete kan arbeta med lönesubvention en viss tid oberoende av hur länge personen tidigare har varit anställd med lönesubvention. Flera på varandra följande perioder med lönesubvention anses inte snedvrider konkurrensen, om perioderna genomförs hos olika arbetsgivare. Slopandet av pausregeln gör det också lättare än för närvarande att skapa sysselsättningsvägar till exempel från lönesubventionerat arbete i kommuner eller inom den tredje sektorn till lönesubventionerat arbete inom företagssektorn.

5.1.3 Lönesubvention inom den tredje sektorn

Lönesubvention på 100 procent till föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund skulle också kunna ändras så att lönesubvention på 100 procent alltid är de minimis-stöd. Detta skulle vara lättare administrativt sett, eftersom den som beviljar lönesubvention då inte behöver bedöma påverkan på handeln. Alternativet är inte heller förenat med motsvarande risk för felaktig tillämpning av Europeiska unionens regler om statligt stöd som vid bedömningen av kriteriet för påverkan på handeln, vilket minskar risken för återkrav. I en modell som baserar sig på en bedömning av påverkan på handeln kan man dock beakta verksamhetens karaktär. Om verksamheten är helt lokal och den ekonomiska verksamheten är obetydlig, är det inte motiverat att begränsa antalet personer som sysselsätts med lönesubvention på 100 procent. I en modell som baserar sig enbart på påverkan på handeln hamnar däremot många sådana arbetsgivare som för närvarande får lönesubvention på 100 procent utanför systemet med lönesubvention på 100 procent.

Enligt regeringsprogrammet är målet att det till den nuvarande lönesubventionen inom den tredje sektorn ska knytas ett starkt individuellt stöd, en kartläggning av arbetsförmågan och andra tjänster, så att modellen blir ett nytt stöd för övergång till den öppna arbetsmarknaden. Målet kan främjas genom att det föreskrivs att en förutsättning för beviljande av lönesubvention på 100 procent är att den sysselsatta utöver lönesubventionerat arbete erbjuds lämpliga tränings- eller utbildningstjänster eller tjänster som stöder arbetsförmågan. Tjänsterna kan tillhandahållas av arbets- och näringsbyrån eller av arbetsgivaren. När arbets- och näringsbyrån erbjuder tjänsterna är det fråga om service enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, som finansieras av staten. Arbetsgivaren kan också erbjuda andra tjänster, om arbetsgivaren avtalar om detta med arbets- och näringsbyrån. Kostnaderna för tjänster som tillhandahålls av arbetsgivaren kan dock inte täckas med lönesubvention, så sådana tjänster förutsätter att det skapas en ny stödform eller så ansvarar arbetsgivaren för tjänsterna. Om det för beviljande av lönesubvention förutsätts att tjänsterna kopplas till perioden med lönesubvention och arbetsgivaren förbinder sig att erbjuda sådana tjänster, riskerar arbetsgivaren att utbetalningen av lönesubvention upphör och subventionen återkrävs, om tjänsterna inte tillhandahålls. Det är således sannolikt att tjänsterna i de flesta fall tillhandahålls av arbets- och näringsbyrån. Den nuvarande lagstiftningen hindrar inte arbets- och näringsbyrån från att koppla andra tjänster till perioden med lönesubvention, så syftet med bestämmelsen är i praktiken att förplikta arbets- och näringsbyrån att göra det. För alla kunder är det dock inte nödvändigt eller behövligt att koppla samman lönesubvention och andra tjänster och således kan en sådan lagstadgad förutsättning i viss mån begränsa sysselsättning med lönesubvention på 100 procent. Ett samtidigt tillhandahållande av lönesubvention och andra tjänster kan främjas lättare och smidigare genom anvisningar till arbets- och näringsbyråerna än genom lagstiftning.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

I de europeiska länderna stöds sysselsättningen av arbetssökande genom olika lönesubventionsprogram. Stödet har oftast riktats till att främja sysselsättningen av personer som har en svag ställning på arbetsmarknaden och av personer med nedsatt arbetsförmåga. Det kan vara direkt ekonomiskt stöd för lönekostnader eller grunda sig på sänkta arbetsgivaravgifter. Oftast beviljas och betalas stödet till arbetsgivaren, men i vissa länder används också ett stöd som betalas direkt till arbetstagaren och som sänker den lön som arbetsgivaren ska betala. Nedan beskrivs huvud dragen i lönesubventionssystemen i vissa jämförelseländer som är viktiga med tanke på Finland.

Sverige

Sverige har flera lönesubventionsprogram. Särskilda målgrupper för stödd sysselsättning är unga och personer som varit arbetslösa länge samt nyanlända invandrare och personer med nedsatt arbetsförmåga.

Rätt till stöd enligt stödprogrammet Nystartsjobb har personer i åldern 20–24 år som varit arbetslösa i minst 6 månader under de senaste 9 månaderna samt arbetssökande i åldern 25 år eller äldre som varit arbetslösa i minst 12 månader under de senaste 15 månaderna. Till målgruppen för stödet för nystartsjobb hör dessutom personer som återvänder från familjeledighet och invandrare som anlänt till landet för högst tre år sedan. Stödet beviljas arbetsgivare som anställer en arbetslös arbetssökande som är berättigad till stöd. Till stödet hänför sig vissa villkor som gäller arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska till exempel vara registrerad hos skatteförvaltningen och får inte ha skatteskulder. Beviljandet av stöd är inte förenat med prövningsrätt för myndigheten, vilket innebär att stödet inte betraktas som sådant statligt stöd som avses i Europeiska unionens regler om statligt stöd.

Det ovannämnda stödet enligt programmet Nystartsjobb grundar sig på ersättning för arbetsgivaravgifter. Arbetsgivaren ersätts till ett belopp som åtminstone motsvarar arbetsgivaravgifterna och som är 31,42 procent av bruttolönen. Stödet kan också vara 2 eller 2,5 gånger större. Stöd kan betalas för en bruttolön på högst 20 000 kronor per månad, varvid det stöd som betalas till arbetsgivaren kan uppgå till högst 6 284, 12 568 eller 15 710 kronor per månad. Stödet betalas för lika lång tid som personen har varit frånvarande från arbetet före subventionsperioden, dock högst för ett år när den arbetstagare som stöds är under 25 år, i övriga fall för högst två år.

Stödprogrammen Extratjänst och Introduktionsjobb är avsedda att stödja möjligheterna för långtidsarbetslösa och invandrare att komma in på arbetsmarknaden. Stödbeloppet enligt stödprogrammet Extratjänst är 100 procent och enligt stödprogrammet Introduktionsjobb 80 procent av arbetstagarens bruttolön (inklusive lön för sjukdomstid och semesterlön) och arbetsgivaravgifterna. Det stöd som betalas för heltidsarbete kan uppgå till högst 20 000 kronor per månad. Dessutom ersätts högst de arbetsgivaravgifter som betalas för ovannämnda lönebelopp. Stöd betalas inte för lön som överstiger 20 000 kronor. Det stöd som betalas för deltidsarbete minskas i förhållande till arbetstiden så att det till exempel av lönen för 50 procents arbetstid kan betalas stöd för en månadslön på högst 10 000 kronor. Stöd enligt båda stödprogrammen kan beviljas för 12 månader och stödtiden kan ytterligare förlängas med 12 månader, om det bedöms vara behövligt för att den som anställts med stödet ska komma in i arbetslivet. Såväl inom stödprogrammet Extratjänst som inom stödprogrammet Introduktionsjobb ligger huvudvikten på arbete, men arbetet kan också förenas med utbildning.

Stöd enligt stödprogrammet Extratjänst betraktas inte som sådant statligt stöd som avses i Europeiska unionens regler om statligt stöd. Stödet kan beviljas kommunala och statliga myndigheter, förutsatt att den uppgift i vilken den som anställts med stödet arbetar inte går ut på att erbjuda varor eller tjänster på marknaden. Dessutom kan stöd beviljas för offentligt finansierad verksamhet inom hälso- och sjukvård, skola, äldreomsorg eller funktionshinderomsorg samt för kulturell verksamhet och bevarande av kulturarvet, under förutsättning att verksamheten i första hand inte finansieras med kommersiella intäkter och att verksamheten är tillgänglig för allmänheten avgiftsfritt eller mot en avgift som motsvarar mindre än en femtedel av kostnaderna för verksamheten. Stödet kan också beviljas registrerade trossamfund och ideella föreningar som är begränsat skattskyldiga och som främjar social hjälpverksamhet eller verksamhet avseende omsorg av barn och ung.

I de svenska lönesubventionsprogrammen ingår också främjande av sysselsättningen av personer med funktionshinder. Sysselsättningen av personer med funktionshinder kan stödjas i tre olika syften. Syftet kan vara att hitta ett lämpligt arbete eller en lämplig utbildning (Lönebidrag för utveckling i anställning), att hjälpa med att få eller behålla ett jobb (Lönebidrag i anställning) eller att trygga möjligheterna att delta i arbetslivet (Lönebidrag för trygghet i anställning). Arbetsförmedling bedömer arbetsplatsens och arbetsuppgifternas lämplighet samt lönesubventionens belopp och varaktighet från fall till fall. Lönesubventionens belopp beror på arbetstagarens arbetsförmåga, som fastställs tillsammans med arbetsgivaren och arbetstagaren. Stöd kan betalas till ett belopp av högst 20 000 kronor av den månatliga bruttolönen för heltidsarbete och lönebikostnaderna. Den maximala stödtiden beror på syftet med stödet och är antingen två år, åtta år eller enligt behov. Det första stödbeslutet fattas för högst ett år.

Samhall Aktiebolag, som ägs av svenska staten, sysselsätter dessutom personer med funktionshinder som inte kan få anställning någon annanstans. Målet är att främja integrationen av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden genom att erbjuda skräddarsydda arbetsplatser. Sysselsättning som sker via Samhall betraktas som en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse (SGEI-tjänst), det vill säga ur statsstödssynpunkt baserar sig stödprogrammet på SGEI-beslut och SGEI-rambestämmelser.

Danmark

I Danmark utgörs målgruppen för stödd sysselsättning av personer vars utkomst har grundat sig på arbetslöshetsförmån eller någon annan social förmån, såsom sjukdagpenning eller förtidspension, utan avbrott i minst sex månader. Undantag utgör personer över 50 år, ensamförsörjare och personer som bara gått grundskola, för vilka lönesubvention kan användas för att främja sysselsättningen redan innan personen har fått en förmån i sex månader. Den som anställts med lönesubvention betraktas som arbetslös, det vill säga personen har fortfarande skyldighet att söka arbete och förmånstiden löper. Lönesubventionerat arbete räknas inte heller in i arbetsvillkoret.

Lönesubvention kan beviljas till arbetsgivare inom både den privata och den offentliga sektorn. För att lönesubvention ska beviljas arbetsgivare inom den privata sektorn förutsätts det att den som anställs med subventionen arbetar på heltid (37 timmar i veckan). Lönen och anställningsvillkoren bestäms enligt kollektivavtalet. Lönesubventionen är 10,47 euro i timmen, dock högst 50 procent av lönen. I regel varar lönesubventionen i sex månader.

Inom den offentliga sektorn beror arbetstiden på nivån på personens arbetslöshetsersättning. Till arbetsgivare inom den offentliga sektorn betalas 15,20 euro/timme i lönesubvention. Arbetsgivaren ska också betala semesterpenning, pensionsavgifter och reseersättningar. I fråga om

försäkrade arbetslösa varar perioden med lönesubvention 4 månader och i fråga om andra 6 månader.

Arbetsgivaren får inte ersätta andra arbetstagare med arbetstagare med lönesubvention, och andelen arbetstagare med lönesubvention får inte överstiga 20 procent av hela personalen på en arbetsplats som sysselsätter färre än 50 personer. På arbetsplatser med fler än 50 anställda är motsvarande gräns 10 procent. Lönesubvention beviljas inte makens företag eller den arbetsgivare hos vilken personen senast har varit anställd.

Estland

I Estland är målgruppen för lönesubvention långtidsarbetslösa, unga, personer med funktionshinder, personer som får internationellt skydd och personer som frigivits från fängelse. Lönesubvention kan beviljas arbetsgivare

1. som anställer en arbetslös som har varit registrerad som arbetslös utan avbrott i minst 12 månader
2. som anställer en 16–24-åring som har varit registrerad som arbetslös utan avbrott i minst sex månader
3. som anställer en 16–29-åring som saknar arbetserfarenhet
4. som anställer en arbetslös som har varit registrerad som arbetslös i minst 12 månader under de senaste 15 månaderna och vars arbetslöshet har avbrutits på grund av arbete eller fullgörande av militärtjänst eller alternativt tjänstgöring
5. som anställer en arbetslös som har frigivits från fängelse inom de senaste 12 månaderna
6. som anställer en arbetslös med nedsatt arbetsförmåga som har varit arbetslös i minst sex månader eller anställd i skyddat arbete
7. som anställer en person som har varit registrerad som arbetslös och som beviljats uppehållstillstånd i Estland på grund av internationellt skydd (My First Job in Estonia).

Lönesubvention kan beviljas för både visstidsanställningar och anställningsförhållanden som gäller tills vidare. Ett arbetsavtal för viss tid förutsätts gälla i minst sex månader, med undantag för programmet My First Job för unga, där det förutsätts att arbetsavtalet gäller i minst två år. Lönesubventionens belopp är 50 procent av arbetstagarens bruttolön, dock högst av den uppskattade månadslön som anges i avtalet om lönesubvention.

Lönesubvention kan beviljas regionalt för att underlätta uppkomsten av arbetstillfällen och sysselsättningen av arbetslösa i områden med hög arbetslöshet. Lönesubvention betalas till arbetsgivare som under två på varandra följande kalendermånader anställer minst fem arbetslösa som uppfyller vissa villkor.

Lönesubvention enligt programmen My First Job och My First Job in Estonia samt regional lönesubvention kan förenas med utbildningsstöd. Arbetsgivaren kan få ersättning för högst 80 procent av kostnaderna för utbildning. I fråga om stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd är ersättningen dock högst 50 procent.

Tyskland

Arbetsgivare kan beviljas lönesubvention (Eingliederungszuschuss) när de anställer en person som har svårigheter att komma in på arbetsmarknaden, till exempel på grund av förlängd arbetslöshet eller nedsatt arbetsförmåga. Subventionen har inte begränsats till någon viss målgrupp, men lönesubvention beviljas ofta för sysselsättning av unga under 25 år, långtidsarbetslösa, äldre, personer med funktionshinder och flyktingar. Med subventionen ersätts arbetstagarens nedsatta arbetsprestation.

Lönesubventionens belopp beror på hur mycket arbetstagarens produktivitet bedöms vara nedsatt och är högst 50 procent av den lön som betalas till arbetstagaren i högst ett år. Dessutom ersätts arbetsgivaren för 20 procent av lönebikostnaderna. Arbetsgivaren ska anställa arbetstagaren för en viss tid också efter det att subventionsperioden upphört.

Lönesubvention kan beviljas för en längre tid, om den arbetstagare som anställs med subventionen har fyllt 50 år. För personer med funktionsnedsättning och personer med svår funktionsnedsättning kan stödbeloppet vara 70 procent av bruttolönen under 24 månader. Stödbeloppet minskar efter 12 månader med 10 procentenheter, dock inte till under 30 procent. Stödperioden för personer med mycket svår funktionsnedsättning kan vara högst 60 månader och för personer som fyllt 55 år till och med 96 månader. I ovannämnda fall minskas lönesubventionens belopp efter 24 månader med 10 procentenheter per år, dock inte till under 30 procent.

Möjligheterna att komma in på arbetsmarknaden för personer under 25 år främjas genom stöd till företag under 6–12 månader för att täcka kostnaderna för arbetspraktik för unga.

Arbetsgivare beviljas stöd för utbildning som leder till ett yrke för personer i rehabilitering och personer med svår funktionsnedsättning. Stödet betalas när utbildningen inte skulle genomföras utan stöd. Det normala stödbeloppet är 60 procent av det stöd som betalas till en person i rehabilitering och 80 procent av det stöd som betalas till en person med svår funktionsnedsättning. I vissa undantagsfall ersätts arbetsgivaren för hela stödet.

Sedan ingången av 2019 har lönesubvention beviljats för att integrera långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden och främja deras deltagande på arbetsmarknaden. Lönesubventionen är avsedd att sysselsätta långtidsarbetslösa som står längst bort från arbetsmarknaden. Målgruppen för subventionen är arbetsgivare som sysselsätter personer som får arbetslöshetsstöd eller motsvarande förmån. Inom subventionens användningsområden följs subventionens effekter upp för att förebygga snedvridning av marknaden.

Syftet med arbetslivsprövning är att förbättra möjligheterna att delta i arbetslivet för partiellt arbetsföra och personer i rehabilitering. Avsikten med subventionen är att sänka risken för arbetsgivare att anställa partiellt arbetsföra och personer i rehabilitering. Arbetsgivaren kan få ersättning för kostnaderna för arbetslivsprövning under tre månader.

En person kan utöver arbetslöshetsstöd beviljas startstöd enligt prövning, om personen tar emot arbete eller sysselsätter sig själv, och om arbetet i fråga bedöms vara nödvändigt för att personen ska integreras på arbetsmarknaden. Avsikten är att genom ekonomiska incitament stödja sysselsättningen av en person som får sociala förmåner genom att betala personen stöd också efter det att han eller hon har fått arbete. Stödet uppmuntrar till arbete och syftet är att förebygga inkomstfällor. Målet är en självständig person som är integrerad på arbetsmarknaden och som inte är beroende av stöd. Stödet riktas i synnerhet till långtidsarbetslösa som arbetar i lågavlönade branscher. Stödet betalas till arbetstagaren.

6 Remissvar

6.1 Remissvar

Yttranden lämnades av 124 remissinstanser. Yttranden lämnades bland annat av finansministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, justitiekanslersämbetet, riksdagens justitieombudsman, Folkpensionsanstalten, Utvecklings- och förvaltningscentret, Finlands näringsliv EK, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Företagarna i Finland, STTK, FFC, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Finlands Kommunförbund, Södra Karelens social- och hälsovårdsdistrikt och Lapplands förbund. Alla arbets- och näringsbyråer lämnade också yttranden, med undantag för sex stycken närings-, trafik- och miljöcentraler och Österbottens arbets- och näringsbyrå. Arbets- och näringsbyråerna i Södra Österbotten och Norra Savolax lämnade ett gemensamt yttrande, tillsammans med närings-, trafik- och miljöcentralen i sitt område. Yttranden lämnades dessutom av 41 kommuner, 43 arbetsgivare inom tredje sektorn, sex sociala företag samt en privatperson.

De föreslagna tilläggen som gäller syftet med lönesubventionerat arbete fick ett brett understöd. En del av remissinstanserna uttryckte emellertid oro över möjligheten för arbets- och näringsbyråerna att till beslutet om lönesubvention foga sådana villkor som är nödvändiga för att syftet med subventionen ska uppnås. I yttrandena framfördes önskemål om bland annat exempel på dessa villkor samt ett ställningstagande om att ett villkor inte kan vara erbjudande av sådant särskilt stöd som arbetsgivaren har finansieringsansvaret för. Specialmotiveringen till propositionen har kompletterats utifrån remissvaren.

Flera remissinstanser understödde den föreslagna avgränsningen av målgrupperna till de målgrupper som anges i gruppundantagsförordningen vid beviljandet av lönesubvention för att förbättra yrkeskompetensen, men en del av remissinstanserna kritiserade den kategoriska uteslutningen från stödmöjligheten på basis av ålder. I vissa yttranden framfördes även synpunkter på att lönesubvention inte borde beviljas en person i läropliktsåldern. De som understödde avgränsningen ansåg det vara bra att lönesubvention riktas till dem som behöver mera stöd för att få sysselsättning. De som motsatte sig begränsningen betonade i huvudsak möjligheten till prövning från fall till fall. I vissa yttranden framfördes dock också mer omfattande kritik mot prövningen. Enligt denna kritik kan prövningen vara oförutsägbar och inkonsekvent.

Finlands näringsliv påpekade i sitt yttrande att det i propositionen inte ingår något förslag till bindande förhandsbeslut om lönesubvention. Ärendet har tagits upp i andra genomförandealternativ. STTK rf föreslog att avgränsningen av målgrupperna ska omvärderas endast i fråga om dem som avlagt studentexamen. Det har föreslagits att avgränsningen av målgrupperna görs i fråga om de målgrupper som avses i gruppundantagsförordningen, eftersom lönesubvention, med undantag för läroavtal och sysselsättning av långtidsarbetslösa som fyllt 60 år, alltid är subvention som beviljats med stöd av gruppundantagsförordningen, när företaget anställer någon med hjälp av lönesubvention. En avgränsning av målgrupperna som även omfattar målgrupper som inte omfattas av gruppundantagsförordningen skulle i vissa situationer förutsätta en bedömning av huruvida villkoren i de minimis-förordningen uppfylls när lönesubvention beviljas företag. Syftet är att förenkla systemet för lönesubventioner, och således är situationer där villkoren för beviljande av subvention kan variera något som man genom de föreslagna ändringarna strävar efter att minska.

I sitt yttrande fäste enheten för juridiska tjänster vid Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland uppmärksamhet vid definitionen av en person som har rätt till en integrationsplan och föreslog att definitionen ska förklaras mer exakt. Enheten för juridiska tjänster fäste dessutom uppmärksamhet vid situationer där det förutsätts att någon är arbetslös utan avbrott en viss tid

eller oavbrutet är utan arbete en viss tid. Enheten för juridiska tjänster föreslår att det i propositionen närmare ska förklaras hur enskilda arbetsskift eller nolltimmarsavtal inverkar på tolkningen. Dessutom föreslog enheten för juridiska tjänster att kriterierna för bedömning av yrkeskompetensen bör förklaras närmare i motiveringen. Specialmotiveringen till förslaget har kompletterats på basis av iakttagelserna som enheten för juridiska tjänster har framfört.

Förslaget som gäller möjligheten för arbetsgivare som under de senaste 12 månaderna av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker har sagt upp arbetstagare att anställa med lönesubvention om de efteråt har anställt ett motsvarande antal arbetstagare fick ett brett understöd. Företagarna i Finland önskade dock en tydligare formulering i paragrafen. Bestämmelsen har omarbetats med anledning av responsen och det ursprungliga syftet med bestämmelsen har bevarats. Arbets- och näringsbyråerna lyfte fram att frågan om var bevisbördan ligger bör fastställas noggrannare och att noggranna anvisningar bör ges i fråga om tillämpningen av det ändrade kravet på arbetsgivare. Responsen beaktas vid utarbetandet av tillämpningsanvisningarna för lagen och i samband med uppdateringen av ansökningsblanketterna för lönesubvention i samarbete med Utvecklings- och förvaltningscentret. FFC föreslog att det av arbetsgivaren ska förutsättas anställning enligt arbetsavtalslagen innan lönesubvention kan beviljas. Ändringen inverkar inte på arbetsgivarens skyldighet att iakttä skyldigheten att erbjuda arbete enligt arbetsavtalslagen. Det är dock inte ändamålsenligt att behörigheten att utöva tillsyn över efterlevnaden av arbetsavtalslagen anförs arbets- och näringsbyråerna, utan uppgiften ska också i fortsättningen skötas av arbetarskyddsmyndigheten.

En del av remissinstanserna kritiserade det att hushåll inte ges möjlighet till lönesubvention, medan en del av remissinstanserna ansåg att förslaget var motiverat. Det att välfärdsområdena lades till listan över arbetsgivare som får lönesubvention fick ett brett understöd.

Flera remissinstanser kritiserade den ändring enligt vilken lönesubvention inte kan beviljas samma arbetsgivare på nytt för samma person. Man lyfte bland annat fram faktorer såsom arbetsgivarens storlek och verksamhetens omfattning, arbetsgivarens osäkerhet, ackordsarbete eller säsongbetonat arbete samt att det på små orter finns få potentiella lönesubventionerade arbetsplatser. Lönesubvention är ett stöd som är avsett för att främja sysselsättningen av arbetslösa arbetssökande, inte att stödja arbetsgivarens verksamhet. I och med att bestämmelsen som gäller beräkningen av maximitiden för lönesubvention upphävs är det nödvändigt att fastställa ett villkor om att lönesubvention inte kan beviljas samma arbetsgivare för samma person omedelbart efter det att den föregående perioden med lönesubvention gått ut. Det kan emellertid vara motiverat att bevilja samma arbetsgivare lönesubvention i sådana situationer där det lönesubventionerade arbetet eller andra sysselsättningsfrämjande tjänster inte har lett till sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden och den tidigare lönesubventionerade arbetsgivaren har möjlighet att erbjuda lönesubventionerat arbete i uppgifter som personen inte tidigare har arbetat med. Med anledning av denna respons har regeringens proposition ändrats så att samma arbetsgivare kan beviljas lönesubvention på nytt för samma person efter att tidsfristen på tre år gått ut.

Flera remissinstanser, i synnerhet ett stort antal kommuner och arbetsgivare inom tredje sektorn samt Finlands näringsliv, understödde inte att bikostnader och semesterpenning undantas från de stödberättigande kostnaderna. Som en alternativ modell framfördes i flera yttranden införandet av en motsvarande koefficient för bikostnader som i fråga om lönesubvention på 100 procent. I flera yttranden framhölls det att de föreslagna ändringarna i fråga om stödberättigande kostnader och om beloppet för subventionen till stor del jämnar ut varandra. I vissa remissyttranden påpekades också de möjliga negativa konsekvenserna för beviljande av subvention för personer som varit arbetslösa i 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet, eftersom beloppet för subventionen som beviljas för dessa personer kommer att minska

och det belopp som beviljas för andra arbetslösa kommer att öka jämfört med nuläget. I synnerhet i yttrandena från närings-, trafik- och miljöcentralerna, arbets- och näringsbyråerna samt utvecklings- och förvaltningscentret understöddes de föreslagna ändringarna i fråga om de stödberättigande kostnaderna. Ändringen betraktades som en betydande faktor för att lätta upp processen för utbetalning av subvention och därigenom göra lönesubventionen mer lockande samt minska situationer där behandlingen av ett förvaltningsärende fördröjs oskäligt länge ur kundens synvinkel. Många remissinstanser lyfte i annat sammanhang fram en vilja och ett behov av att påskynda utbetalningarna, även om det inte förenades med yttrandena om stödberättigande kostnader. Eftersom de föreslagna ändringarna av beloppet för subventionen i de flesta fall kompenserar och delvis höjer beloppet för subventionen för stödberättigande kostnader trots de föreslagna ändringarna bedöms ändringens negativa konsekvenser för efterfrågan på lönesubvention vara mindre än den nytta som fås av att förfarandet i fråga om de stödberättigande kostnaderna förenklas.

Det ska vara möjligt att ta i bruk en koefficient för bikostnader inte bara i fråga om lönesubvention på 100 procent utan också i fråga om lönesubvention som beviljas kommuner och välfärdsområden, när lönesubvention inte beviljas i form av stöd enligt gruppundantagsförordningen. Möjligheten att inom företag ta i bruk en koefficient för bikostnader har utretts i samband med beredningen av propositionen och beskrivs i andra genomförandealternativ. Eftersom det i praktiken skulle vara omöjligt för företag att ta i bruk en koefficient för bikostnader, eller eftersom koefficienten i så fall skulle vara synnerligen liten, anses det inte vara ändamålsenligt att lägga till en koefficient för bikostnader heller i lönesubventionen i kommuner eller välfärdsområden. Dessutom skulle användningen av en koefficient för bikostnader eller beaktande av bikostnader på motsvarande sätt som för närvarande avsevärt öka kostnaderna för lönesubvention.

Utvecklings- och förvaltningscentret föreslog i sitt utlåtande att det årligen ska föras en offentlig förteckning över inkomstslagen i inkomstregistret där det fastställs vilka inkomstslag i det nationella inkomstregistret som är stödberättigande. Med anledning av förslaget har det i bestämmelsen inte ålagts utvecklings- och förvaltningscentret att föra en sådan förteckning, men specialmotiveringen har kompletterats med anledning av förslaget.

De föreslagna ändringarna av beloppet för subventionen och av subventionsperiodernas varaktighet så att de i huvudsak är prövningsfria fick brett understöd. Dessutom fick sloandet av bestämmelsen som gäller beräkningen av maximitiden för lönesubvention brett understöd. Flera remissinstanser kritiserade dock beslutet att subventionsperiodens längd ska vara fem eller tio månader. Remissinstanserna ansåg att lönesubventionen borde pågå enligt de nuvarande maximitiderna, det vill säga i högst sex eller tolv månader, om anställningsförhållandet inte är kortare än så. I fråga om subventionens varaktighet gavs många liknande yttranden också i fråga om lönesubvention som beviljas arbetstagare med funktionshinder, lönesubvention på 100 procent och sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år. Om subventionens varaktighet ökar till sex och tolv månader ökar även kostnaderna för lönesubvention med uppskattningsvis 15 miljoner euro per år jämfört med den föreslagna modellen. En förlängning av subventionsperioden med en eller två månader bedöms inte ha någon avsevärt större effekt, eftersom det inte iaktogs någon statistiskt signifikant skillnad i lönesubventionens effekt på lång sikt när man i undersökningen om lönesubventionens effekter jämförde sex månader långa och över sex månader långa subventionsperioder¹⁵. Utifrån remissvaren anses det inte nödvändigt att ändra subventionsperiodernas längd från det som föreslagits under remissbehandlingen, eftersom

¹⁵https://tietokaytoon.fi/hankkeet/hanke-esittely/-/asset_publisher/palkkatuen-vaikutusten-arviointi

detta skulle öka kostnaderna för lönesubvention utan att bevisligen medföra några positiva effekter på sysselsättningen.

Remissinstanserna understödde i stor utsträckning förslaget om att behovsprövningen för lönesubvention som beviljas på grund av en skada eller sjukdom hos den som ska sysselsättas ska lättas upp första gången subvention beviljas. När subvention beviljas för första gången förutsätts inte minskad produktivitet i arbetsuppgiften. Således är subventionen till sin karaktär avsedd att sänka tröskeln för rekrytering i stället för att kompensera en minskning i produktiviteten. Även förslaget att höja stödbeloppet från 50 procent till 70 procent fick brett understöd, men i flera yttranden påpekades det att ändringen är av liten betydelse i kombination med de föreslagna ändringarna av de stödberättigande kostnaderna.

På motsvarande sätt som för närvarande kan subventionen beviljas fortsättning hos samma arbetsgivare, om arbetstagarens skada eller sjukdom är sådan att den bedöms sänka hans eller hennes produktivitet i arbetsuppgiften i fråga. Kriterierna för prövning av ett beslut om fortsatt subvention ansågs i många yttranden vara komplicerade eller inte vara ändamålsenliga. Det ansågs i synnerhet inte vara ändamålsenligt att kräva ett läkarutlåtande som skrivits under subventionsperioden, om skadan eller sjukdomen till sin karaktär är klart obotlig eller bestående. Till följd av responsen har arbets- och näringsbyrån getts prövningsrätt att låta bli att kräva ett läkarutlåtande, om det är uppenbart onödigt.

Funktionshinderorganisationerna ansåg att förutsättningen att arbetsgivaren ska göra de rimliga anpassningar som företagshälsovården rekommenderar innan lönesubventionsperioden kan förlängas är bra. I vissa yttranden kritiserades villkoret bland annat för att en del arbetsgivare är mycket små eller att nivån på företagshälsovården kan variera. Arbetsgivare ska redan för närvarande göra sådana rimliga anpassningar som företagshälsovården rekommenderar och med den föreslagna ändringen ska frågan granskas som en förutsättning för beviljande av lönesubvention, så genomförandet av anpassningarna övervakas noggrannare i situationer där en persons lönekostnader kompenseras med offentliga medel mycket länge eller varaktigt. Det har inte ansetts nödvändigt att ändra propositionsutkastet till denna del med anledning av responsen.

Till följd av kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s yttrande har 7 kap. 7 § 1 mom. i den föreslagna lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice ändrats så att formuleringen stämmer överens med lagen om Jobbkanalen Ab. Det framhölls dessutom i vissa remissyttranden att arbetsgivaren inte nödvändigtvis har kännedom om skadan eller sjukdomen när lönesubvention beviljas första gången. Utkastet till proposition har ändrats så att samma arbetsgivare kan beviljas lönesubvention på basis av en skada eller sjukdom omedelbart efter det att den föregående lönesubventionen har upphört, även om den första lönesubventionsperioden skulle ha beviljats för att förbättra yrkeskompetensen. I vissa yttranden fästes uppmärksamhet vid begreppet arbetstagare med funktionshinder och det föreslogs att begreppet ska förklaras närmare. I vissa yttranden ansågs det att begreppet partiellt arbetsföra personer skulle vara bättre. Arbetstagare med funktionshinder är det begrepp som används i gruppundantagsförordningen. Det finns dock mycket spelrum i fråga om vad som avses med termen i fråga i den nationella lagstiftningen. I specialmotiveringen förklaras det närmare vad som avses med arbetstagare med funktionshinder.

I synnerhet i yttrandena från aktörer inom den tredje sektorn framfördes kritik mot reformens konsekvenser för aktörer inom den tredje sektorn. Särskilt problematisk ansågs den föreslagna bedömningen av påverkan på handeln och den föreslagna omsättningsgränsen på 100 000 euro som ett kriterium vid bedömningen av påverkan på handeln, om vilken det ska föreskrivas genom förordning av statsrådet. Ändringen ansågs inte vara ändamålsenlig på den grunden att

möjligheterna till lönesubvention minskar för särskilt svårsysselsatta personer och att verksamheten hos de organisationer som får lönesubvention löper risk att väsentligt minska eller upphöra. Ändringen i verksamheten skulle få konsekvenser i synnerhet inom verksamhetsområdena för arbetskraftsservicen och återvinningscentralverksamheten.

I fråga om andra remissinstanser än aktörer inom den tredje sektorn var åsikterna om lönesubvention på 100 procent mer positiva och vissa remissinstanser kommenterade att förslaget är värt att understöda. I flera yttranden betonades dock behovet av anvisningar och tydlighet. Dessutom framhöll remissinstanserna de betydande konsekvenserna för den tredje sektorn. FFC ansåg att regeringen borde överväga andra sätt att trygga dessa aktörers verksamhet. I yttrandena framfördes också oro i fråga om konsekvenserna för de sysselsättningspolitiska understöden, på vilka det enligt förslaget ska tillämpas samma bedömning som på lönesubvention på 100 procent.

I bakgrunden till de föreslagna ändringarna som gäller lönesubvention på 100 procent ligger behovet av att ändra bestämmelserna till att motsvara Europeiska unionens regler om statligt stöd. Till den del ändringarna gäller förenhetligandet av bestämmelserna med reglerna om statligt stöd har inga ändringar i propositionsutkastet gjorts.

De föreslagna ändringarna i lagstiftningen förutsätter ändringar i tillämpningsanvisningen för lagen. Arbets- och näringsministeriet konstaterar att det finns ett särskilt behov av att fästa uppmärksamhet vid de anvisningar som behövs för en enhetlig tillämpning av lagen när de föreslagna ändringarna i fråga om lönesubvention på 100 procent träder i kraft. Särskild uppmärksamhet kommer att ägnas åt ärendet när tillämpningsanvisningarna utarbetas.

Den kalkylerade koefficienten vid lönesubvention på 100 procent ansågs allmänt vara en bra sak med beaktande av att lönesubventionen inte omfattar bikostnader och semesterpenning. Vissa remissinstanser ansåg emellertid att koefficienten var för låg. Närings-, trafik- och miljöcentralen i Södra Österbotten föreslog att koefficienten skulle höjas till 1,26 eftersom andelen bikostnader då skulle vara enhetlig med beloppet av de kalkylerade bikostnader (26,40%) som används i samband med Europeiska socialfondens projektfinansiering. Den kalkylerade koefficient som föreslagits under remissbehandlingen baserar sig på de faktiska genomsnittliga bikostnader som ersatts med lönesubvention. Om koefficienten höjs vore det bra att fastställa en motiverad nivå för den. Å andra sidan skulle en höjning av koefficienten öka kostnaderna för lönesubvention på 100 procent. De ändringar som Europeiska unionens regler om statligt stöd förutsätter i lönesubventionen på 100 procent har också ansetts vara en del av de sysselsättningsåtgärder som regeringen har beslutat att genomföra för att stärka den offentliga ekonomin med 110 miljoner euro. En höjning av koefficienten för bikostnader skulle leda till ökade kostnader och därför föreslås ingen ändring av koefficienten utifrån responsen.

Mest allmänt förespråkades de föreslagna ändringarna i fråga om att möjligheten till lönesubvention på 100 procent utsträcks till alla föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund, men även några kritiska yttranden framfördes i samband med detta. I några yttranden föreslogs det att organisationernas ekonomiska verksamhet och annan än ekonomisk verksamhet ska behandlas separat när lönesubvention beviljas. Tanken är att samma arbetsgivare ska kunna få lönesubvention på 100 procent för annan än ekonomisk verksamhet i form av stöd som står utanför reglerna om statligt stöd, även om den ekonomiska verksamheten skulle få statligt stöd och reglerna om statligt stöd skulle tillämpas på den. Till följd av responsen har det föreslagna 7 kap. 8 § 3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice ändrats så att påverkan på handeln bedöms i förhållande till verksamheten och inte i förhållande till arbetsgivaren. Det ska emellertid genom förordning av statsrådet föreskrivas om hurdan verksamhet som bedöms vara sådan att den påverkar handeln mellan medlemsstaterna.

Finlands Röda Kors påpekade att ordalydelsen i propositionen bör förtydligas i fråga om undantaget från skyldigheten att erbjuda arbete så att det är tydligt att det gäller föreningars sysselsättningsverksamhet, oberoende av stödets nivå eller form. Finlands Röda Kors framförde i sitt yttrande att det är oklart huruvida det föreslagna stödet för sysselsättning av personer över 55 år omfattas av det undantag från skyldigheten att erbjuda arbete som avses i arbetsavtalslagen. Till följd av responsen har utkastet till proposition kompletterats så att formuleringen som avser det i arbetsavtalslagen avsedda undantaget så exakt som möjligt motsvarar de gällande bestämmelserna, med beaktande av att det föreslagna stödet för sysselsättning av personer över 55 år också ska omfattas av undantaget.

Beviljande av lönesubvention för läroavtalsutbildning fick ett brett understöd och det ansågs allmänt vara bra att subventionsbeloppet förblir detsamma under hela subventionsperioden. Vissa remissinstanser ansåg att lönesubvention bör kunna beviljas för läroavtalsutbildning i en situation där personen redan har varit sysselsatt hos arbetsgivaren med lönesubvention och man under sysselsättningsperioden kommer överens om att personen ska inleda läroavtalsutbildning hos samma arbetsgivare. Den lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning är långvarigare än annan lönesubvention och beviljas som de minimis-stöd för arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet, medan företag annars beviljas lönesubvention i form av stöd enligt gruppundantagsförordningen. Maximitiden enligt gruppundantagsförordningen får inte på konstgjord väg överskridas genom att de minimis-stöd beviljas för den del som överskrider maximitiden. Den föreslagna bestämmelsen ändras inte med anledning av remissvaren, eftersom den kan orsaka situationer som strider mot reglerna om statligt stöd eller åtminstone göra tillämpningen av bestämmelserna mer komplicerad.

I en del yttranden kritiserades arbets- och näringsbyråns prövningsrätt i fråga om varaktigheten av lönesubvention som beviljas för läroavtal. Alternativt kunde lönesubvention för läroavtalsutbildning beviljas för hela den tid utbildningen planeras pågå. Eftersom läroavtalsutbildningens längd varierar från fall till fall får utbildningsanordnaren de facto prövningsrätt i fråga om lönesubventionens varaktighet. Detta kan inte anses vara ändamålsenligt, varför det är motiverat att arbets- och näringsbyrån behåller prövningsrätten i fråga om varaktigheten av den lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning.

I yttrandena från vissa aktörer inom den tredje sektorn framfördes det att beloppet för lönesubventionen för läroavtalsutbildning bör uppgå till 100 procent av de totala stödberättigande kostnaderna, höjt med koefficienten för bikostnader. I en del remissyttranden ansågs det dessutom att lönesubvention som beviljas arbetsgivare inom den tredje sektorn inte borde vara de minimis-stöd. För närvarande har beloppet av subventionen för läroavtalsutbildningen under de första 12 månaderna uppgått till det belopp som även annars skulle kunna beviljas i form av lönesubvention och därefter till 30 procent av de stödberättigande kostnaderna. Genom de föreslagna ändringarna förenklas beloppet av den lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning. Beloppet av subventionen skulle vara större än för närvarande i fråga om den tid med lönesubvention som överskrider 12 månader, men under de första 12 månaderna skulle beloppet av subventionen vara mindre för närvarande. Eftersom förenhetligandet av subventionsbeloppet i många yttranden understöddes, har den föreslagna bestämmelsen inte ändrats i utkastet till proposition.

För närvarande beviljas aktörer inom den tredje sektorn lönesubvention för annan verksamhet än näringsverksamhet i form av stöd som står utanför reglerna om statligt stöd. Enligt förslaget ska lönesubvention som beviljats för läroavtalsutbildning för ekonomisk verksamhet vara de minimis-stöd och för annan än ekonomisk verksamhet stöd som står utanför reglerna om statligt stöd. Alternativt kunde reglerna för statligt stöd göra det möjligt att i fråga om lönesubvention för läroavtalsutbildning bedöma om påverkan på handeln uppfylls enligt den föreslagna 8 §. Om

bedömningen av påverkan på handeln utsträcks också till andra situationer än när lönesubvention på 100 procent och sysselsättningspolitiskt understöd beviljas blir systemet mer komplicerat. Tillämpningen av påverkan på handeln gynnar de arbetsgivare som bedriver småskalig ekonomisk verksamhet och som får något annat de minimis-stöd och beloppet av den lönesubvention som beviljats för läroavtal skulle leda till att kvoten för de minimis-stöd överstigs. Eftersom dessa arbetsgivare åtminstone inte skulle få de minimis-stöd i form av lönesubvention på 100 procent eller sysselsättningspolitiskt understöd, bedöms de situationer där bedömningen av påverkan på handeln på något sätt gynnar den sökande förbli sällsynta. Av denna anledning har det inte ansetts vara nödvändigt att ändra propositionsutkastet.

De föreslagna ändringarna i bestämmelserna om överföring av den som anställts med subvention understöddes i flera yttranden, men i flera yttranden kritiserades den föreslagna ändringen för att vara byråkratisk och minska antalet anställda som överförs. I några yttranden påpekades det att det är utmanande att kräva gängse ersättning, när den som anställts med lönesubvention på 100 procent överförs till antingen en annan organisation eller ett annat företag. Det är svårt att fastställa gängse ersättning i en situation där båda arbetsgivarna skulle vara berättigade till lönesubvention på 100 procent. Uttagande av gängse ersättning ökar arbetsgivarens omsättning, vilket kan leda till att den inte längre anses uppfylla kriterierna för lönesubvention på 100 procent på grund av den ekonomiska verksamhetens omfattning. Detta kan leda till en minskning av antalet anställda som överförs inom den tredje sektorn. Detta har beaktats i propositionens konsekvensbedömningar. Dessutom har beloppet av gängse ersättning preciserats i specialmotiveringen i fråga om situationer där båda parterna är berättigade till lönesubvention på 100 procent.

För att undvika oklarheter skulle det enligt enheten för juridiska tjänster vid närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland vara tydligare om det i bestämmelsen konstateras att arbets- och näringsbyrån fattar beslut i ärendet. Med avseende på kundens rättsskydd behövs beslut i synnerhet i situationer där arbets- och näringsbyrån inte godkänner överföringen. Det har varit avsikten i utkastet till proposition att arbets- och näringsbyrån fattar beslut i ärendet. Den föreslagna bestämmelsen har med anledning av responsen ändrats så att arbets- och näringsbyrån godkänner överföringen av den som anställts med subventionen, om de förutsättningar som anges i lagen uppfylls.

Det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år fick brett understöd med tanke på att det föreslås en ny stödform för att främja sysselsättningen i målgruppen. De kritiska åsikterna var inte eniga. Företagarna i Finland kritiserade förslaget eftersom det komplicerar systemet och Näringslivets centralförbund motsatte sig förslaget eftersom stödets förväntade effekt är svag i avsaknad av behovsprövning. Finlands Kommunförbund ansåg att en person bör ha varit arbetssökande under den tid som han eller hon har varit arbetslös för att stöd som beviljas utan prövning ska kunna beviljas. Vid granskningen av arbetslöshetens varaktighet, som inverkar på beviljandet av lönesubvention, har det ingen betydelse om personen har varit arbetssökande under hela arbetslöshetsperioden. Det är ändamålsenligt att bestämmelsen till denna del stämmer överens med bestämmelserna om lönesubvention för att undvika förvirring.

I vissa yttranden framfördes kritik mot den åldersbaserade åtskillnaden mellan arbetslösa. I några yttranden föreslogs det att sysselsättningen i målgruppen skulle kunna främjas genom att sänka den gällande undantagsbestämmelsen för långtidsarbetslösa som fyllt 60 år till 55 år. En sänkning av åldersgränsen kan leda till ett stort antal särskilt långa subventionerade anställningsförhållanden, vilket kan öka kostnaderna för lönesubvention avsevärt utan att subvention beviljas för att sysselsätta fler än för närvarande. I enskilda yttranden föreslogs också innehållsmässiga ändringar i stödvillkoren, som till exempel att målgruppen ska vara personer som fyllt

55 år och varit arbetslösa i 12 månader under de senaste 14 månaderna. En utvidgning av målgruppen till att omfatta dem som varit arbetslösa under en kortare tid skulle öka stödets negativa förlusteffekt.

I vissa yttranden från den tredje sektorn lyftes situationer fram där en förening, stiftelse eller ett registrerat religionssamfund kan få både en lönesubvention på 100 procent och sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år för en och samma person. Det anses inte nödvändigt att i lag föreskriva om att olika stöd ska prioriteras. Det ska alltid vara frivilligt att ansöka om subvention, och då kan arbetsgivaren också besluta vilket stöd han eller hon vill ansöka om för den som anställs. Specialmotiveringen har kompletterats utifrån remissvaren.

Det ansågs i flera yttranden vara motiverat att upphäva lagen om sociala företag, men i många yttranden motsatte man sig också upphävandet. De som motsatte sig att lagen upphävs ansåg att lagen inte bör upphävas utan att lagstiftningen ska utvecklas till att bättre motsvara målen som ställts för bestämmelserna. I remissvaren framfördes dock inga konkreta förslag till utveckling av bestämmelserna. Huvudstadsregionens Återandvändningscentral Ab ansåg att det även i fortsättningen borde finnas en på lag baserad status för företag som agerar socialt ansvarsfullt, eftersom det sociala företagets status inte baserar sig på lag utan beviljas av en privat förening. För närvarande finns 20 företag med i registret över sociala företag. På grund av att antalet företag är så litet anses det inte ändamålsenligt att upprätthålla lagen om sociala företag.

I remissvaren kom det också fram förslag som inte direkt riktades till de föreslagna ändringarna. FFC rf och några andra remissinstanser föreslog att man i samband med regeringspropositionen bör ändra arbetsvillkoret för arbetslöshetsdagpenning i lönesubventionerat arbete från nuvarande 75 procent till 100 procent. Finlands näringsliv EK föreslog i sitt yttrande att skyldigheten att erbjuda mertidsarbete ska slopas när arbetsgivaren anställer en svårsysselsatt person med lönesubvention. Dessutom föreslog Finlands Näringsliv EK att kostnaderna för lönesubvention helt och hållet ska finansieras med medel under momentet för skötseln av sysselsättningen inom arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde. De ovan beskrivna förslagen skulle få omfattande effekter och bör förberedas omsorgsfullt. Regeringens proposition avses träda i kraft den 1 januari 2023 och hinna behandlas under höstsessionen 2022. Tidsplanen för propositionen gör det inte möjligt att ta med nytt omfattande innehåll i propositionen.

Några av remissinstanserna föreslog att reformen kunde träda i kraft samtidigt med de lagar om omorganisering av den offentliga arbetskraftsservicen som är under beredning, för att det ska finnas mer tid för förberedning av reformen. Ikraftträdandet av betydande ändringar i bestämmelserna om lönesubvention samtidigt som arbetskraftsservicen omorganiseras ökar avsevärt riskerna för att verkställigheten inte lyckas. Det skulle vara ändamålsenligt att man hunnit tillämpa den nya lagstiftningen redan en tid innan arbetskraftsservicen omorganiseras.

Utvecklings- och förvaltningscentret lyfte i sitt yttrande fram att övergångsbestämmelsen i lagen behöver ändras så att de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet tillämpas på lönesubvention som beviljats innan lagen trädde i kraft. Dessutom vore det bra att precisera förfarandet i fråga om eventuella förlängningar av dessa lönesubventionsperioder. Vid den fortsatta beredningen bör man också beakta att det i övergångsskedet kommer att uppstå fördröjningar mellan ansökan om och beviljande av stöd. Till följd av responsen har övergångsbestämmelsen i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice ändrats.

I synnerhet i arbets- och näringsbyråernas och kommunernas yttranden kritiserades sloandet av undantaget för arbetsplanerare. Undantagsbestämmelsen har möjliggjort särskilt långa subventionerade sysselsättningsperioder för dessa arbetsgivare då en person blir anställd som ar-

betsplanerare. Lönesubvention är avsedd att främja möjligheterna till sysselsättning för arbetslösa arbetssökande och undantagen från subventionsperioden jämfört med andra lönesubventionerade perioder ska basera sig på omständigheter som gäller arbetstagaren. Utkastet till proposition har inte ändrats till denna del.

Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland konstaterade i sitt yttrande att omprövning av ett beslut enligt 14 kap. 1 § i den föreslagna lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice inte får begäras eller besvär anföras över beslutet till den del beslutet om lönesubvention i övrigt baserar sig på arbets- och näringsbyråns prövning. Enheten för juridiska tjänster ansåg att området för besvärsförbudet bör vara mer exakt. Med anledning av responsen har den ovannämnda bestämmelsen preciserats.

Justitiekanslersämbetet och riksdagens justitieombudsman lyfte i sina yttranden fram behovet av att bedöma ansöknings- och besvärprocesserna inte bara med tanke på 21 § 1 mom. i grundlagen utan också med tanke på garantierna för en god förvaltning enligt 21 § 2 mom. i grundlagen och av att bedöma hur god förvaltning och individens rättsskydd tillgodoses. Vid justitiekanslersämbetets laglighetsövervakning har uppmärksamhet riktats mot bland annat den arbetssökandes rätt att få uppgifter om i synnerhet motiveringen till avslaget på det sätt som förutsätts i förvaltningslagen. Även om det inte är möjligt att söka ändring i beslutet, har arbetssökanden möjlighet att begära ny behandling av ärendet i enlighet med förvaltningslagen (bl.a. OKV/256/10/2021). Grunderna för god förvaltning har uppmärksamats också i avgörandet av klagomål som gäller felaktig rådgivning till arbetssökande om förutsättningarna för att få lönesubvention (OKV/585/10/2021).

I justitiekanslersämbetets avgörande OKV/256/2021 delgav den biträdande justitiekanslern arbets- och näringsbyrån sin uppfattning om att ett avslag på ansökan om arbetsprövning bör motiveras skriftligen för den arbetssökande. Arbets- och näringsbyrån hade ansett att det inte fanns någon grund för att fortsätta arbetsprövningen. Den klagande hade per telefon informerats om motiveringen till att arbetsprövningen förvägrats. I arbets- och näringsbyråns beslut i ett ärende som gäller hänvisning till arbetsprövning kan varken ändring eller rättelse sökas. Den biträdande justitiekanslern konstaterade att den sökande trots detta ska underrättas om i synnerhet motiveringen till avslaget. Att beslutet och motiveringen till det ges skriftligen garanterar att den som är missnöjd med beslutet har faktiska förutsättningar att få kännedom om beslutets motivering, och även om det inte är möjligt att söka ändring i ärendet har sökanden möjlighet att begära att ärendet behandlas på nytt i enlighet med förvaltningslagen.

Också i laglighetsövervakningen av riksdagens justitieombudsman har man fäst uppmärksamhet vid den arbetssökandes rätt att få kännedom om i synnerhet motiveringen till ett negativt beslut på det sätt som förutsätts i förvaltningslagen. Inom laglighetsövervakningen (EOAK/6740/2020 och EOAK/1629/2020) har det ansetts att även om arbets- och näringsbyråns beslut om frivilliga studier inte är sådana beslut i vilka omprövning kan begäras, kan det dock förutsättas att motiveringen till beslutet uppfyller de krav som anges i 45 § i förvaltningslagen.

Grunderna för god förvaltning och den form, det innehåll och den motivering till beslut som avses i 43–45 § i förvaltningslagen gäller också ansökningsförfarandet och beslutsfattandet i fråga om lönesubvention. Detta kommer att beaktas i genomförandet av reformen och i anvisningarna.

6.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen

Rådet för bedömning av lagstiftningen publicerade den 16 augusti 2022 sitt utlåtande i fråga om propositionens konsekvensbedömningar. Rådet för bedömning av lagstiftningen ansåg att utkastet till regeringens proposition i huvudsak motsvarar anvisningarna om konsekvensbedömning av lagförslag. Rådet för bedömning av lagstiftningen rekommenderade att propositionen kompletteras så att det i propositionen i möjligaste mån tydligare beskrivs också andra konsekvenser för målgrupperna än konsekvenserna för sysselsättningen samt att bedömningarna av propositionsutkastets negativa konsekvenser för föreningar och stiftelser kompletteras och att det noggrannare bedöms hur ökningen av antalet personer som sysselsätts med lönesubvention fördelar sig samt konsekvenserna för konkurrensen mellan företag. Propositionens konsekvensbedömning har kompletterats utifrån utlåtandet från rådet för bedömning av lagstiftningen.

7 Specialmotivering

7.1 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 §. Definitioner. Till 1 mom. fogas en definition av lönesubventionerat arbete i 11 punkten och en definition av ekonomisk verksamhet i 12 punkten.

Definition av begreppet lönesubventionerat arbete i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och i lagen om utkomstskydd för arbetslösa har tidigare använts för att omfatta både lönesubventionerat arbete och sådant arbete för vilket statliga ämbetsverk eller inrättningar har anvisats anslag. Den föreslagna definitionen omfattar dessutom sådant arbete för vilket arbetsgivaren har beviljats det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år. Med anledning av definitionen avses med lönesubventionerat arbete i 2 kap. 6 och 7 § och i 3 kap. 3 och 5 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice samt i 2 a kap. 9 och 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa också sådant arbete som stöds med det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år.

Definitionen av ekonomisk verksamhet följer definitionen i Europeiska unionens regler om statligt stöd och är avsedd för sådana situationer där det fastställs att någon ekonomisk fördel omfattas av reglerna om statligt stöd.

3 a §. Tillämpning av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. I paragrafen stryks omnämmandet av näringsverksamhet. Begreppet näringsverksamhet finns inte i Europeiska unionens regler om statligt stöd, och därför slopas tillämpningen av den i den nationella lagstiftningen om statligt stöd. I paragrafen föreskrivs det på motsvarande sätt om tillämpningen av gruppundantagsförordningen när sådant stöd som avses i denna lag har beviljats i enlighet med gruppundantagsförordningen med den skillnaden, att det i paragrafen inte särskilt hänvisas till de allmänna förutsättningar som föreskrivs i kapitel I i gruppundantagsförordningen och de särskilda förutsättningar som fastställts för stödformen i fråga, utan till hela gruppundantagsförordningen. Den nuvarande gruppundantagsförordningen är i kraft till och med den 31 december 2023. Formuleringen av paragrafen omfattar dock sådana situationer där förordningen skulle ändras under den nationella lagens giltighetstid.

5 kap. Arbetskraftsutbildning

7 §. Gemensam anskaffning av utbildning. I det föreslagna 3 mom. ersätts begreppet ”arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet” med begreppet ”arbetsgivare som bedriver ekonomisk

verksamhet” för att motsvara begreppen i Europeiska unionens regler om statligt stöd. Med ”ekonomisk verksamhet” avses tillhandahållande av varor och tjänster på marknaden, vilket innebär att definitionen är mer omfattande än det nuvarande begreppet ”näringsverksamhet”.

7 kap **Lönesubvention**

1 §. Lönesubvention. I det föreslagna 1 mom. definieras lönesubvention på motsvarande sätt som för närvarande som stöd som beviljas arbetsgivare för lönekostnaderna för att anställa arbetslösa arbetssökande. Lagen ska synliggöra att ett ytterligare syfte med lönesubventionerat arbete kan vara att stödja möjligheterna för arbetstagare med funktionshinder och långtidsarbetslösa som fyllt 60 år att få arbete och delta i arbetslivet. Preciseringsbehövs, eftersom grunden för beviljande av lönesubvention i fråga om ovannämnda målgrupper inte är en bristfällig yrkeskompetens och det primära syftet med lönesubvention således inte är att förbättra yrkeskompetensen, utan att främja möjligheterna för personer med funktionsnedsättning eller sjukdom att få arbete och stanna kvar i arbetet på lika villkor som andra samt att främja att långtidsarbetslösa som fyllt 60 år deltar i arbetslivet. Språkdräkten ses över i bestämmelsen utan att sakinnehållet ändras.

Det gällande 7 kap. 2 § 3 mom. överförs som sådant till 1 § 2 mom. I beslutet om lönesubvention kan för arbetsgivaren på motsvarande sätt som för närvarande ställas sådana villkor som är behövliga med avseende på den arbetssökande och syftet med subventionen. Arbets- och näringsbyrån ska fästa särskild uppmärksamhet vid de mål som ställts upp i fråga om kompetensutvecklingen för den som anställs med subventionen och hur det subventionerade arbetet hjälper personen nå dessa mål. I villkoren kan man till exempel precisera hurdan särskilt stöd eller hurdan handledning arbetsgivaren förutsätts erbjuda arbetstagaren medan det lönesubventionerat arbetet varar för att kompetens ska kunna nås. Med särskilt stöd avses situationer där arbetsgivaren förbinder sig att tillgodose ett större behov av introduktion och handledning än för andra arbetstagare hos den som anställts med subvention samt att bedöma hur arbetstagarens kompetens utvecklas i arbetet. Vid behov ska arbetsgivaren kunna lämna rapporter som gäller kompetensutvecklingen i lönesubventionerat arbete.

Om arbets- och näringsbyrån bedömer att det förutom lönesubvention behövs också annan arbetskraftsservice kan den i beslutet om lönesubvention ställa som villkor att arbetstagaren ska ha rätt att delta i annan arbetskraftsservice under perioden med lönesubvention så att arbetstiden och den tid som går åt till arbetskraftsservice tillsammans inte överstiger den ordinarie maximiarbetstiden i branschen. Arbetsgivaren kan dock inte förutsättas delta i kostnaderna för sådana tjänster som en förutsättning för beviljande av lönesubvention, och arbetsgivaren kan inte åläggas en skyldighet att använda arbetstid för att delta i servicen. Arbetsgivaren ska dock, om han eller hon så önskar, ha rätt att delta i kostnaderna för den service som erbjuds utöver lönesubventionen eller att frivilligt erbjuda utbildning vid sidan av arbetet. Arbetsgivaren ska ha rätt att besluta om huruvida arbetstagaren kan använda arbetstid för att delta i sådan service.

2 §. Lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen. I paragrafen föreskrivs det om beviljande av lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen. I paragrafens 1 mom. definieras de grupper av arbetssökande vars sysselsättning kan främjas genom kompetensutveckling i lönesubventionerat arbete. De föreslagna målgrupperna motsvarar i huvudsak de grupper av arbetssökande som definieras i 7 kap. 6 § 1 mom., för vilkas sysselsättning lönesubvention för närvarande beviljas som stöd enligt gruppundantagsförordningen för arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet. Det att en arbetslös arbetssökande hör till målgruppen innebär dock inte att den personen eller den anställande arbetsgivaren har rätt till lönesubvention. Dessutom förutsätter beviljande av lönesubvention att arbets- och näringsbyrån gör en bedömning av huruvida de villkor för beviljandet av lönesubvention som anges i 2 mom. uppfylls.

Enligt 1 punkten i momentet omfattar målgruppen för lönesubvention personer i åldersgruppen 15–24 år och enligt 2 punkten personer som har fyllt 50 år. Åldersvillkoret avser åldern vid den tidpunkt då lönesubvention beviljas. För att lönesubvention ska kunna beviljas för anställning av en arbetslös arbetssökande i åldern 25–49 år, ska den arbetssökande uppfylla något av villkoren i 3–5 punkten eller vara en sådan arbetssökande som avses i 7 §, det vill säga ha en skada eller sjukdom som gör det svårare att få arbete. Dessutom kan lönesubvention beviljas för läroavtalsutbildning för alla arbetslösa arbetssökande som uppfyller de villkor som anges i 2 mom.

I den föreslagna 1 mom. 3 punkten preciseras ordalydelsen ”saknar yrkesutbildning” i gällande 7 kap. 6 § 1 mom. 3 punkten så att den gäller dem som inte har genomgått utbildning på andra stadiet. Med utbildning på andra stadiet avses studentexamen enligt lagen om studentexamen (502/2019) och yrkesexamen enligt lagen om yrkesutbildning (531/2017). En person som avlagt en med dessa examina jämförbar utländsk examen på andra stadiet faller också utanför målgruppen. Utbildning ska fortsättningsvis inte utgöra något hinder för lönesubvention om den arbetslösa arbetssökande hör till någon annan målgrupp, till exempel åldersgruppen under 25 år eller över 50 år, förutsatt att arbetssökanden trots utbildningen bedöms ha brister i yrkeskompetensen.

Personer som enligt lagen om främjande av integration är berättigade till en integrationsplan ingår enligt den föreslagna 1 mom. 4 punkten i målgruppen för lönesubvention. Enligt 12 § i lagen om främjande av integration är invandrare berättigade till en integrationsplan om de är arbetslösa arbetssökande enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice eller om de annat än tillfälligt får utkomststöd enligt lagen om utkomststöd. Eftersom lönesubvention endast kan beviljas för arbetslösa arbetssökande avses med invandrare personer som enligt lagen om främjande av integration har rätt till en integrationsplan, om de är arbetslösa arbetssökande som har en gällande integrationsplan eller om en integrationsplan ännu inte har utarbetats.

Enligt den föreslagna 1 mom. 5 punkten kan lönesubvention beviljas för anställning av en sådan arbetslös arbetssökande som inte har förvärvsarbetat under de senaste sex månaderna. Med förvärvsarbete avses både arbete i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande och arbete som företagare. Som tid i arbete betraktas inte sådan tid då ett anställningsförhållande är i kraft men arbetsgivaren i verkligheten inte erbjuder något som helst arbete. Till exempel personer som är permitterade på heltid eller som anställts med så kallade nolltimmarsavtal och inte erbjudits några arbetstimmar betraktas som personer utan arbete. Däremot anses det inte att en person är utan arbete om det finns ett anställningsförhållande som har varit i kraft och personen på eget initiativ har låtit bli att arbeta. Den föreslagna tolkningen är endast relevant för tillämpningen av bestämmelsen och inverkar inte på definitionen av arbetslös i 1 kap. 3 § 1 mom. 3 punkten eller på hur denna ska tolkas.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs det om de förutsättningar på basis av vilka arbetskraftsmyndigheten ska bedöma huruvida lönesubvention kan beviljas för att främja möjligheterna till sysselsättning för en sådan arbetssökande som avses i 1 mom. 1–5 punkten. Förutsättningarna för beviljande motsvarar till sitt innehåll gällande 7 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten samt 2 mom.

3 §. Villkor som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention. I paragrafen motsvarar 1 mom. i huvudsak det nuvarande 7 kap. 3 § 1 mom. Till 1 mom. fogas en bestämmelse om att lönesubvention också kan beviljas välfärdsområden. Med avvikelse från nuläget ska lönesubvention dock inte i fortsättningen kunna beviljas en fysisk person som inte bedriver ekonomisk verksamhet, det vill säga tillhandahåller tjänster eller varor på marknaden. Ändringen innebär att hushåll i egenskap av arbetsgivare inte omfattas av lönesubvention. Ändringen hindrar inte att

lönesubvention beviljas fysiska personer som är yrkesutövare eller näringsidkare och som anställer en arbetstagare för sin verksamhet. Beviljande av lönesubvention förutsätter i fortsättningen alltid ett FO-nummer av arbetsgivaren.

I det föreslagna 2 mom. konstateras det att den allmänna gruppundantagsförordningen tillämpas på lönesubvention och de situationer definieras där lönesubvention inte beviljas som stöd enligt gruppundantagsförordningen. Det är således inte längre nödvändigt att i paragrafen särskilt ange de grupper av arbetssökande som definieras i det nuvarande 6 § 1 mom., för vilkas sysselsättning lönesubvention beviljas som stöd enligt gruppundantagsförordningen. Med undantag för läroavtalsutbildning är det inte möjligt att bevilja lönesubvention för att främja sysselsättningen av andra arbetssökande än sådana som omfattas av tillämpningsområdet för gruppundantagsförordningen. I föreslagna 2 mom. 1 och 2 punkten föreskrivs det att lönesubvention som beviljats för verksamhet som inte betraktas som verksamhet på den konkurrensutsatta marknaden enligt 126 § i kommunallagen eller som beviljats för verksamhet som inte betraktas som verksamhet på den konkurrensutsatta marknaden enligt 131 § i lagen om välfärdsområden ska beviljas som så kallat annat stöd, det vill säga att Europeiska unionens regler om statligt stöd inte ska tillämpas på subventionen eftersom kommunens eller välfärdsområdets verksamhet inte betraktas som ekonomisk verksamhet i dessa fall. Enligt den föreslagna 8 § kan lönesubvention beviljas som så kallat annat stöd eller som stöd som beviljas på basis av en de minimis-förordning, men inte som stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. På stöd för läroavtalsutbildning eller stöd enligt den föreslagna 9 § tillämpas alltid någon av de minimis-förordningarna när lönesubvention beviljas för ekonomisk verksamhet.

Det föreslås att det i 3 mom. 1 punkten förenas den nuvarande 7 kap. 3 § 2 mom. 1 punkten och 3 mom. Bestämmelsen skulle ändras innehållsmässigt så att det inte längre är ett villkor för beviljande av lönesubvention att återanställa en arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, utan att villkoren för beviljande av lönesubvention uppfylls om arbetsgivaren efter uppsägningen har anställt arbetstagare så att antalet arbetstagare som står i anställningsförhållande till arbetsgivaren vid tidpunkten för beviljandet av lönesubventionen är minst lika stort som antalet arbetstagare vid tidpunkten för uppsägningen. Ändringen befriar inte arbetsgivaren från den i arbetsavtalslagen föreskrivna skyldigheten att återanställa uppsagda arbetstagare. Om en uppsagd person som omfattas av återanställningsskyldighet enligt arbetsavtalslagen inte tar emot erbjudet arbete, kan arbetsgivaren uppfylla villkoren för lönesubvention genom att anställa någon annan. Det väsentliga är att antalet arbetstagare som står i anställningsförhållande till arbetsgivaren under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention inte har minskat till följd av uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Bestämmelsen baserar sig på artikel 32.3 i gruppundantagsförordningen. Villkoret ska tillämpas på alla arbetsgivare, dock inte på kommuner och välfärdsområden i situationer där dessa inte bedriver verksamhet på den konkurrensutsatta marknaden på det sätt som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten.

I den föreslagna paragrafen motsvarar 3 mom. 2 och 3 punkten nuvarande 7 kap. 3 § 2 mom. 2 och 3 punkten.

Till momentet fogas en ny 4 punkt där det föreskrivs om att lönesubvention inte beviljas om arbetsgivaren har gjort sig skyldig till ett förfarande som avses i 7 § 2 mom. i statsunderstödslagen (688/2001). Lönesubvention kan alltså inte beviljas om arbetsgivaren eller en företrädare som avses i 47 kap. 8 § 1 mom. 2 punkten i strafflagen (39/1889) under det innevarande eller de två föregående åren genom en lagakraftvunnen dom dömts till straff för ett brott som avses i 47 kap. 6 a § i strafflagen eller 186 § i utlänningslagen (301/2004) eller om arbetsgivaren under det innevarande eller de två föregående åren genom ett lagakraftvunnet beslut har påförts en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Till momentet fogas också en ny 5 punkt där det föreskrivs att lönesubvention inte på nytt kan beviljas samma arbetsgivare för att anställa samma person om det har gått mindre än tre år från det att den sista perioden med lönesubvention upphörde. Likaså kan lönesubvention inte beviljas, om arbetsgivaren tidigare inom samma tidsfrist har fått sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år för lönekostnader för ett anställningsförhållande för samma person. Bestämmelsen har samband med att det enligt de föreslagna bestämmelserna i fortsättningen inte ska krävas att den arbetssökande varit arbetslös arbetssökande i 10 månader efter att maximitiden gått ut för beviljande av en ny period med lönesubvention. En ny period med lönesubvention kan beviljas en ny arbetsgivare om de övriga förutsättningarna för beviljande av lönesubvention uppfylls och det anses vara ändamålsenligt. Bestämmelsen hindrar inte att arbetsgivaren beviljas lönesubvention för anställning av en annan arbetslös arbetssökande omedelbart efter den föregående subventionsperioden.

Bestämmelsen ska inte tillämpas på lönesubvention som beviljas på grund av skada, sjukdom eller läroavtalsutbildning eller på lönesubvention som enligt den föreslagna 9 § beviljas en långtidsarbetslös som fyllt 60 år, när det är fråga om en förlängning av en tidigare subventionsperiod. Bestämmelser om dessa frågor finns i 7, 9 och 10 § i den föreslagna lagen. Undantagen gäller situationer där perioden med lönesubvention förlängs hos samma arbetsgivare, men inte situationer där personen tidigare har varit anställd hos samma arbetsgivare med lönesubvention och emellanåt har varit till exempel arbetslös eller arbetat hos en annan arbetsgivare. I de ovan nämnda situationerna där perioden med lönesubvention förlängs ska det fastställas villkor enligt vilka beslut om förlängning kan fattas.

Dessutom fogas till momentet en ny 6 punkt, enligt vilken lönesubvention inte ska beviljas, om den arbetsgivare som ansöker om subvention före beviljandet av lönesubventionen har beviljats annat stöd för lönekostnaderna för den person som anställs med subvention, så att det enligt arbets- och näringsbyråns bedömning i verkligheten endast betalas lönesubvention till ett litet belopp. Enligt 13 § i detta kapitel kan lönesubventionen tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnaderna för den som anställts med subvention och tillsammans med utbildningsersättning som betalas på grundval av läroavtal vara högst lika stor som arbetsgivarens i 5 § avsedda lönekostnader eller i fråga om lönesubvention på 100 procent vara högst 1,23 gånger så stor som de lönekostnader som avses i 5 §. Om lönesubventionen tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnaderna överstiger detta maximibelopp, dras den del som överstiger maximibeloppet av från subventionen. Om arbets- och näringsbyrån redan när lönesubventionen beviljas bedömer att lönesubventionen på grund av andra stöd betalas endast till ett litet belopp, ska byrån inte bevilja någon lönesubvention alls. Med ett litet belopp avses en mindre andel än 25 procent av den lönesubvention som beviljas.

4 §. Förutsättningar som gäller anställningsförhållandet för beviljande av lönesubvention. Paragrafens 1 och 2 mom. motsvarar nuvarande 7 kap. 4 § 1 och 2 mom.

I paragrafens 3 mom. föreskrivs det om beviljande av lönesubvention i situationer där arbetsgivaren byts ut när den som anställts med lönesubvention under en period med lönesubvention övergår i anställning hos en ny arbetsgivare, till exempel till följd av överlåtelse av rörelse eller fusion av en sammanslutning, och blir en så kallad tidigare arbetstagare. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak nuvarande 4 § 4 mom. Subventionen kan beviljas för den tid som återstår av den ursprungliga subventionsperioden som beviljats den första arbetsgivaren. Om lönesubvention har beviljats för tio månader och den som anställts med subventionen har hunnit vara anställd hos den arbetsgivare som beviljats subvention i 2 månader innan rörelsen överläts, kan den mottagande arbetsgivaren beviljas lönesubvention för de återstående åtta månaderna, förutsatt att den nya arbetsgivaren ansöker om subvention inom en månad från överlåtelsen. Den nya

arbetsgivaren ska i övrigt uppfylla villkoren för beviljande av lönesubvention på normalt sätt. Förutsättningar för lönesubvention i fråga om arbetstagare ska inte omprövas.

Paragrafens 4 mom. motsvarar det nuvarande 4 § 5 mom.

5 §. Lönekostnader som täcks med lönesubvention. I paragrafen används på finska begreppet ”palkkakustannus” i stället för begreppet ”palkkauskustannus” med avseende på lönekostnader. Det föreslås att lönebikostnader som arbetsgivaren ska betala i fortsättningen inte ska betraktas som lönekostnader som täcks med lönesubvention. Med lönesubvention kan man således inte längre täcka den pensionsavgift, sjukförsäkringsavgift, arbetslöshetsförsäkringspremie, olycksfallsförsäkringspremie eller den obligatoriska grupplivförsäkringspremien som den för vars anställning subventionen beviljats orsakar arbetsgivaren. Som lönekostnader som täcks med lönesubvention betraktas sådan lön som baserar sig på arbetstid eller på utförande av ackordsarbete och som omfattas av förskottsinnehållning, inklusive lönetillägg som hänför sig till den ordinarie arbetstiden och normala förhållanden, såsom tillägg för kvällar och söndagar eller kallområdestillägg. Tillägg som hänför sig till arbetstiden och arbetsförhållandena ska betraktas som lönekostnader som ersätts oberoende av om de baserar sig på arbetslagstiftningen eller det kollektivavtal som ska tillämpas.

I 2 mom. föreskrivs det om löneposter som inte betraktas som stödberättigande. Med avvikelse från nuläget ska semesterpenning i fortsättningen inte betraktas som en lönekostnad som täcks med lönesubvention. En bestämmelse om detta fogas till den nuvarande 1 punkten. Semesterpenning eller semesterersättning kan ibland i praktiken vara semesterlön. Till exempel i kollektivavtalet för byggbranschen har semesterersättning, semesterlön och semesterpenning kombinerats till en post som betalas under namnet semesterpenning. Den ersättning som betalas i form av semesterpenning är 18,5 procent av inkomsterna under kvalifikationsåret. I allmänhet är en tredjedel av semesterpenningen inom byggbranschen semesterpenning och två tredjedelar semesterlön eller semesterersättning beroende på om anställningsförhållandet är fortgående eller om det har avslutats. Enligt anvisningarna som gäller inkomstregistret ska semesterpenning inom byggbranschen anmälas som semesterersättning till inkomstregistret.

Eftersom en del av semesterpenningen eller semesterersättningen enligt kollektivavtalet kan vara semesterlön, föreslås det i 2 mom. 1 punkten ett undantag enligt vilket semesterpenning eller semesterersättning enligt kollektivavtalet, som de facto innehåller lön som betraktas som semesterlön, kan beaktas som en kostnad som täcks med lönesubvention oberoende av lörens benämning. Detta förutsätter att semestern har hållits under perioden med lönesubvention. Utvecklings- och förvaltningscentret ska inte vara skyldigt att utreda saken på tjänstens vägnar, utan det krävs att arbetsgivaren begär att semesterpenningen eller semesterersättningen ska beaktas som lön för semestertiden. I sådana situationer ska arbetsgivaren för utvecklings- och förvaltningscentret utreda hur arbetstagaren har tagit ut semester och vilken del av semesterpenningen eller semesterersättningen som är semesterlön.

Till 2 mom. 2 punkten fogas bestämmelser som gäller mertids- eller övertidsersättning samt penningersättning som betalas ur en arbetstidsbank. Med övertidsarbete avses övertidsarbete både per dygn och per vecka. Även ersättning för veckovila betraktas som sådan här avsedd övertidsersättning. Till 4 punkten fogas bestämmelser om såväl den lön som grundar sig på arbetstagarens resultat som den lön som grundar sig på företagets resultat. Momentets 5 punkt ändras så att den gäller alla anställningsförmåner och kostnadsersättningar som arbetsgivaren betalar, såsom telefonförmån, resekostnadsersättningar och måltidsersättningar oberoende av om ersättningarna är skattefria eller skattepliktiga för arbetstagaren. Till övriga delar motsvarar 2 mom. i sak det nuvarande 2 mom.

Den lön som betalas till arbetstagaren ska framgå av inkomstregistret. Arbetsgivaren har möjlighet att frivilligt anmäla lönerna till inkomstregistret specificerade enligt löneslag, varvid semesterpenning, semesterersättning och sådan lön som grundar sig på resultat framgår av inkomstregistret. Arbetsgivaren har också möjlighet att anmäla arbetstagarens frånvaro till inkomstregistret. De flesta förmåsuppgifter syns i inkomstregistret, så uppgifter om till exempel dagpenning som betalts till arbetsgivaren med stöd av sjukförsäkringslagen kan fås ur inkomstregistret. Om arbetsgivaren inte meddelar uppgifterna specificerade i inkomstregistret, ska arbetsgivaren lämna uppgifterna till utvecklings- och förvaltningscentret genom en utbetalningsansökan. Om arbetsgivaren har anmält alla behövliga uppgifter till inkomstregistret och de uppgifter som arbetsgivaren lämnat i ansökan om lönesubvention avviker från de uppgifter som arbetsgivaren anmält till inkomstregistret, betalar utvecklings- och förvaltningscentret lönesubvention för dessa utifrån en mindre lönesumma. Utvecklings- och förvaltningscentret ska upprätthålla en offentlig förteckning över de löneslag i inkomstregistret som utgör stödberättigande kostnader.

6 §. Lönesubventionens belopp och varaktighet. Paragrafen innehåller bestämmelser om lönesubventionens belopp och varaktighet. Enligt 1 mom. utgör lönesubventionens belopp 50 procent av de lönekostnader som anges i 5 §. Lönesubventionens belopp ska således inte längre bero på hur länge den arbetssökandes arbetslöshet varar. Lönesubventionens belopp skulle inte heller vara beroende av prövning, det vill säga bestämmelsen möjliggör inte att lönesubvention beviljas med en lägre stödprocent.

Perioden med lönesubvention ska vara fast och graderad enligt hur länge den som anställs med subventionen varit arbetslös. Enligt 1 mom. är varaktigheten av perioden med lönesubvention fem månader från det att anställningsförhållandet inleddes. Om arbetslösheten har varat i minst 12 månader omedelbart före beviljandet av lönesubventionen under de 14 månader som föregår beviljandet, varar perioden med lönesubvention dock 10 månader. Perioden med lönesubvention ska dock alltid vara högst lika lång som anställningsförhållandet.

Arbetslöshetens längd ska på motsvarande sätt som för närvarande bedömas enligt 1 kap. 3 § 1 mom. 3 punkten. Detta innebär att till exempel heltidsstudier avbryter arbetslösheten. Andra sysselsättningsfrämjande tjänster som inte är sådana studier som avses i lagen om utkomstskydd inverkar inte på bedömningen av arbetslöshetens längd. Den tid som räknas in i arbetslöshetens längd förutsätter inte heller att jobbsökningen har varit i kraft under nämnda tid.

Arbets- och näringsbyrån har inte heller prövningsrätt i fråga om den ovan angivna varaktigheten för lönesubventionen, utan lönesubvention beviljas enligt den i bestämmelsen angivna tiden när arbetsgivaren erbjuder arbete för minst den tiden. Om arbetsgivaren erbjuder arbete för en kortare tid än 5 eller 10 månader, ska arbets- och näringsbyrån överväga om anställningsförhållandet är tillräckligt långvarigt för att främja sysselsättningen av den arbetslösa arbetssökanden. Arbetsgivaren har inte möjlighet att få fortsatt lönesubvention för lönekostnaderna för samma arbetstagare, om anställningsförhållandet som understiger fem eller 10 månader senare fortsätter hos samma arbetsgivare. Detta innebär en förändring jämfört med nuläget, och således bör arbets- och näringsbyrån ska fästa särskild uppmärksamhet vid att arbetsgivaren får tillräcklig information om saken, om subvention söks och beviljas för en kortare tid än vad som anges i lagen. Undantag från de i paragrafen föreslagna varaktigheterna föreslås i 7, 9 och 10 §. De ovan nämnda undantagen motsvarar de nuvarande undantagen från lönesubventionens varaktighet.

7 §. Lönesubvention för anställning av arbetstagare med funktionshinder. I paragrafen beskrivs det om beviljande av lönesubvention för anställning av arbetstagare med funktionshinder.

Med arbetstagare med funktionshinder avses personer vars långvariga skada eller sjukdom väsentligt försvårar hans eller hennes sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Med skada avses en medicinskt diagnostiserad fysisk, psykisk, intellektuell eller sensorisk funktionsnedsättning. En arbetssökande kan ha funktionshinder också när han eller hon har en medicinskt konstaterad långtidssjukdom som väsentligt försvårar hans eller hennes sysselsättning. En skada eller sjukdom som inte är av väsentlig betydelse för den arbetssökandes sysselsättning ska inte utgöra en grund för beviljande av lönesubvention.

Till skillnad från nuläget behöver det som villkor för beviljande av lönesubvention på grund av skada eller långvarig sjukdom inte i det inledande skedet bedömas om skadan eller sjukdomen minskar produktiviteten i den erbjudna uppgiften, utan som grund för beviljande av lönesubvention räcker det att skadan eller sjukdomen enligt arbets- och näringsbyråns bedömning väsentligt försvårar sysselsättningen. Vid bedömningen av möjligheterna att få ett lämpligt arbete ska byrån utöver de omständigheter som tagits upp i läkarutlåtandet beakta arbetssökandens utbildning, arbetshistoria och annan tidigare verksamhet, ålder, boningsort och andra med dessa jämförbara omständigheter som inverkar på personens möjligheter till sysselsättning.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om beloppet av och varaktigheten för lönesubvention som beviljas på basis av en skada eller långvarig sjukdom. Subventionens belopp ska utgöra 70 procent av lönekostnaderna, med vilka avses de kostnader som definieras i den föreslagna 5 §. Enligt förslaget ska subventionen beviljas för 10 månader.

Enligt 3 mom. kan lönesubventionstiden förlängas med högst 24 månader åt gången utifrån en minskning av produktiviteten till följd av skada eller sjukdom. En förlängning är också möjlig i de situationer där den första subventionstiden har beviljats för att förbättra yrkeskompetensen, förutsatt att de föreskrivna förutsättningarna enligt 3 mom. uppfylls. Enligt 3 mom. 1 punkten är en förutsättning för förlängning av subventionstiden att ett av en läkare utfärdat intyg över arbets- och funktionsförmågan hos den som anställts med subventionen lämnas in till arbets- och näringsbyrån under perioden med lönesubvention, om inte det är uppenbart onödigt. Det är uppenbart onödigt att kräva ett läkarintyg åtminstone i sådana situationer där det av ett tidigare läkarintyg framgår att skadan eller sjukdomen i fråga inte kan förbättras eller avhjälpas med tiden. Av intyget ska det framgå dels hur sjukdomen eller funktionsnedsättningen påverkar utförandet av arbetsuppgifterna, dels andra omständigheter som anknyter till hälsotillståndet och som påvisar personens arbets- och funktionsförmåga samt sjukdomens eller funktionsnedsättningens varaktighet. Intyget kan till exempel vara en omfattande utredning om personens sjukdom, funktions- och arbetsförmåga, det vill säga ett så kallat B-utlåtande, eller ett utlåtande av en företagsläkare med stöd av 12 § 1 mom. 5 punkten i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Enligt 3 mom. 2 punkten förutsätter beviljande av fortsatt subvention att arbetsgivaren har gjort de rimliga anpassningar som företagshälsovården har rekommenderat. Dessutom förutsätter beviljande av fortsatt subvention att skadan eller den långvariga sjukdomen enligt arbets- och näringsbyråns bedömning minskar produktiviteten uttryckligen i den arbetsuppgift för vilken fortsatt subvention söks. Även om det inte är ett villkor för beviljande av lönesubvention att det i det inledande skedet ska bedömas huruvida skadan eller sjukdomen minskar produktiviteten i den erbjudna uppgiften, ska frågan dock granskas vid ansökan om förlängning av subventionstiden. En förutsättning för beviljande av förlängning är också att stödansökan lämnas in till Arbetskraftsmyndigheten innan den beviljade subventionsperioden upphör. Bestämmelser om detta finns i 1 mom. 4 punkten.

I lagens 7 § 4 mom. föreskrivs det om arbets- och näringsbyråns möjlighet att använda sig av en sakkunnigbedömning vid prövningen av om personens skada eller sjukdom minskar produktiviteten i arbetsuppgiften i fråga. Arbets- och näringsbyrån kan köpa in bedömningen som en

köpt tjänst till exempel av en enhet inom hälso- och sjukvården eller av en enskild sakkunnig. Om ansökan om förlängning lämnas in i god tid innan perioden med lönesubvention går ut kan arbets- och näringsbyrån även ordna arbetsträning som också kan användas för att etablera anställningsförhållandet. Arbets- och näringsbyrån kan använda sig av arbetstränarens bedömning av minskningen av produktivitet i arbetsuppgiften. Bedömningen ska inhämtas i en situation där personens arbets- och funktionsförmåga bör utredas närmare eller mer specificerat i förhållande till den arbetsuppgift för vilken ansökan om förlängning av subventionstiden har gjorts. Till stöd för bedömningen kan man också utnyttja företagshälsovårdens eller funktionshinderorganisationernas sakkunskap inom de ramar som fastställts i annan lagstiftning. Om sakkunnigbedömningen konstaterar att skadan eller sjukdomen inte har någon väsentlig inverkan på hur personen klarar av arbetsuppgiften, finns det inga grunder för beviljande av fortsatt lönesubvention.

Arbetsgivaren ska ges anvisningar om att lämna in ansökan om fortsatt subvention i god tid innan subventionsperioden går ut, så att prövningen och en eventuell sakkunnigbedömning hinner göras innan subventionsperioden går ut och subventionen fortsätter utan avbrott. Beloppet av subventionen som beviljas för den förlängda tiden är också 70 procent av lönekostnaderna. Enligt de förutsättningar som anges i paragrafens 3 mom. kan subventionen alltid beviljas på nytt för högst 24 månader åt gången.

8 §. Lönesubvention på 100 procent. Paragrafens 1 mom. innehåller bestämmelser om lönesubvention på 100 procent som beviljas föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund. Bestämmelserna motsvarar i huvudsak gällande 9 § 1 mom. Till skillnad från nuläget ska lönesubvention på 100 procent kunna beviljas också för sådan verksamhet som för närvarande betraktas som näringsverksamhet. Dessutom ska det göras sådana ändringar som beskrivs nedan i fråga om sådana kostnader som täcks med lönesubvention, och en del av lönesubventionen på 100 procent beviljas som statligt stöd enligt Europeiska unionens regler om statligt stöd. Subvention ska på motsvarande sätt som för närvarande kunna beviljas när en förening, stiftelse eller ett registrerat religionssamfund anställer en person som varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen. På motsvarande sätt som för närvarande ska lönesubvention täcka lönekostnaderna till de delar som motsvarar högst 65 procents arbetstid.

Eftersom arbetsgivarens lönebikostnader enligt den föreslagna 5 § inte inräknas i de lönekostnader som täcks med lönesubvention ska lönekostnaderna höjas med koefficienten 1,23 för att ersätta lönebikostnaderna för arbetsgivaren. När lönesubvention betalas är det således inte nödvändigt att utreda de bikostnader som de facto medförs för arbetsgivaren. Om till exempel arbetstiden för den som anställs med subventionen är 65 procent av den maximala arbetstiden i branschen och den lön för ordinarie arbetstid som betalas för denna tid är 1 200 euro i månaden, är lönesubventionens belopp 1 476 euro i månaden (1 200 euro * 1,23). Om en person som anställts med lönesubvention anställs för heltidsarbete, för vilket lönen är 2 400 euro i månaden, kan med lönesubvention täckas 1 560 euro, det vill säga 65 procent av lönen för heltidsarbete. Beloppet i fråga höjs med koefficienten 1,23, varvid lönesubventionen uppgår till 1 918,20 euro.

Enligt det föreslagna 2 mom. beviljas subvention för 10 månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar.

Enligt 3 mom. beviljas lönesubvention på 100 procent i form av de minimis-stöd när subvention beviljas för verksamhet som enligt arbets- och näringsbyråns bedömning påverkar handeln mellan medlemsstaterna. Om arbets- och näringsbyrån bedömer att verksamheten inte påverkar handeln, beviljas lönesubvention på 100 procent i form av stöd som står utanför Europeiska unionens regler om statligt stöd.

Bestämmelser om bedömningen av påverkan på handeln utfärdas genom förordning av statsrådet för att tillämpningen ska vara förutsägbar, öppen och enhetlig mellan de olika stödmottagarna. Det finns inga allmängiltiga kriterier för bedömningen av påverkan på handeln, och därför ska de skapas separat för beviljande av lönesubvention på 100 procent. Kriterierna baserar sig på tidigare rättsfall i vilka påverkan på handeln har bedömts.

9 §. Lönesubvention för anställning av personer som fyllt 60 år och varit arbetslösa länge. Den föreslagna 9 § motsvarar innehållsmässigt gällande 7 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 9 § 3 mom. 1 punkten med den skillnaden att subventionsbeloppet i enlighet med den föreslagna 6 § är 50 procent av de lönekostnader som avses i den föreslagna 5 § under hela lönesubventionsperioden och att det kan ha förekommit korta avbrott i arbetslösheten för den som ska sysselsättas. Subvention kan beviljas om personen har varit arbetslös i minst 12 månader under de 14 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen. För närvarande förutsätts 12 månaders oavbruten arbetslöshet. Den föreslagna granskningen av arbetslöshetens varaktighet är densamma som i den föreslagna 6 § 1 mom.

Enligt 2 mom. kan arbets- och näringsbyrån på basis av ansökan förlänga subventionstiden med högst 24 månader åt gången, förutsatt att förutsättningarna enligt 3 § 3 mom. 1–4 punkten i fråga om arbetsgivaren och förutsättningarna enligt 4 § i fråga om anställningsförhållandet uppfylls.

Paragrafens 3 mom. innehåller bestämmelser om att lönesubvention för långtidsarbetslösa som fyllt 60 år ska beviljas i form av de minimis-stöd för ekonomisk verksamhet. För närvarande beviljas lönesubvention för långtidsarbetslösa som fyllt 60 år i form av de minimis-stöd.

10 §. Lönesubvention för läroavtalsutbildning. I paragrafen föreslås bestämmelser om de undantag som gäller beviljande av lönesubvention för läroavtalsutbildning. I bestämmelsen har man samlat de bestämmelser om lönesubvention för läroavtalsutbildning som finns utspridda i 7 kap. i den gällande lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice. Enligt 1 mom. ska det vara möjligt att bevilja lönesubvention för läroavtalsutbildning också för att främja sysselsättningen av andra arbetslösa arbetssökande och inte bara för att sysselsätta de målgrupper som anges i 2 § 1 mom. Detta gör det möjligt att bevilja lönesubvention även för läroavtalsutbildning för arbetslösa arbetssökande i åldern 25–49 år utan att de omfattas av tillämpningsområdet för 2 § 1 mom. 3–5 punkten. En förutsättning är dock att de förutsättningar för beviljande av lönesubvention som avses i 2 § 2 mom. uppfylls. Det är ändamålsenligt att bevilja lönesubvention för läroavtalsutbildning för en sådan person till exempel när arbetssökandens möjligheter till sysselsättning med den befintliga kompetensen är svaga. Detta kan till exempel ha att göra med föråldrad utbildning eller till att det inte längre finns något arbete som motsvarar den arbetssökandes kompetens eller att den arbetssökande till exempel av hälsoskäl inte längre kan arbeta i uppgifter som motsvarar den befintliga kompetensen och att den arbetssökandes arbetslöshet annars riskerar att vara över ett år eller redan har varat över ett år.

För att få delta i läroavtalsutbildning krävs det att den utbildningsanordnare som avses i lagen om yrkesutbildning och arbetsgivaren avtalar om läroavtalsutbildningen. Arbets- och näringsbyrån ska vid behov samarbeta med utbildningsanordnarna och hänvisa arbetslösa arbetssökande till utbildningsanordnare som har till uppgift att kartlägga kunnandet hos den som söker till läroavtalsutbildning och utarbeta en utvecklingsplan för kunnandet för denne. Utbildningsanordnaren och arbetsgivaren avtalar om läroavtalsutbildning, och när lönesubvention söks för läroavtalsutbildning har arbets- och näringsbyrån till uppgift att bedöma förutsättningarna för beviljande av lönesubvention. Det är inte ändamålsenligt att bevilja lönesubvention för läroavtalsutbildning, om en arbetslös arbetssökande enligt arbets- och näringsbyråns bedömning kan

få sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden med sin befintliga kompetens, även om läroavtalsutbildningen skulle förbättra personens yrkesskicklighet och möjligheter till sysselsättning.

Eftersom den som deltar i läroavtalsutbildning inte anses vara arbetslös medan läroavtalet är i kraft, föreskrivs det om ett undantag från den förutsättning för beviljande av lönesubvention som gäller arbetslöshet i situationer där läroavtalet genomförs hos flera arbetsgivare och lönesubvention tidigare har beviljats för samma läroavtalsutbildning. Lönesubvention kan då beviljas för den som under läroavtalsutbildningen övergår i anställning hos en annan arbetsgivare, även om den som deltar i läroavtalsutbildningen inte på grund av läroavtalsutbildningen är arbetslös när arbetsgivaren byts. Undantaget berättigar inte till avvikelse från villkoret om arbetslöshet när lönesubvention beviljas när läroavtalsutbildningen börjar. Om den som deltar i läroavtalsutbildning inte är arbetslös på grund av något annat än läroavtalsutbildning, utan till exempel på grund av ett annat anställningsförhållande som tagits emot under läroavtalsutbildningen, kan undantaget inte tillämpas.

Enligt 2 mom. ska lönesubvention för läroavtalsutbildning på motsvarande sätt som i dagsläget kunna beviljas för hela utbildningstiden. Till skillnad från nuläget ska nivån på lönesubventionen vara densamma under hela läroavtalsutbildningen. I bestämmelsen tas det in en möjlighet att fatta beslut om fortsatt lönesubvention trots att anställningsförhållandet har börjat. Arbets- och näringsbyrån bör dimensionera lönesubventionen som beviljas för läroavtal för en lämplig tid. Beslutet om fortsatt subvention kunna fattas endast i situationer där varaktigheten av utbildningen enligt den ursprungliga utbildningsplanen ändras. Bestämmelsen innebär en ändring jämfört med nuläget och förtydligar behandlingen av fortsatta ansökningar. Lönesubventionen skulle till exempel inte kunna fortsätta om arbetsgivaren redan hade beviljats lönesubvention för annat än läroavtalsutbildning och man under den pågående lönesubventionsperioden skulle komma överens om läroavtalsutbildning.

Det skulle inte finnas något hinder för att bevilja lönesubvention för läroavtalsutbildning på basis av en skada eller sjukdom, men då bestäms förutsättningarna för beviljande av subvention samt beloppet och varaktigheten enligt bestämmelserna som gäller lönesubvention i fall av skada eller sjukdom. Om lönesubvention för läroavtalsutbildning har beviljats på basis av en skada eller sjukdom, förutsätter fortsatt subvention efter det att 10 månader har gått att skadan eller sjukdomen bedöms sänka produktiviteten väsentligt och permanent eller varaktigt.

I det föreslagna 3 mom. konstateras det att lönesubvention för läroavtalsutbildning ska beviljas i form av de minimis-stöd för ekonomisk verksamhet. För närvarande beviljas lönesubvention för läroavtalsutbildning i form av de minimis-stöd.

11 §. Överföring av den som anställts med subventionen. I det föreslagna 1 mom. finns bestämmelser om att arbetsgivaren i enlighet med 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen med tillstånd av arbets- och näringsbyrån kan överföra en som anställts med subventionen till uppgifter hos en annan arbetsgivare. För närvarande ska arbets- och näringsbyrån underrättas om överföringen. För överföringen ska det alltid finnas den sysselsattas samtycke i enlighet med arbetsavtalslagen. I 1 mom. 1–3 punkten föreslås bestämmelser om villkor som ska uppfyllas för att arbets- och näringsbyrån ska kunna bevilja tillstånd. Tillståndet betraktas som arbets- och näringsbyråns beslut.

Kraven för användarföretag ska vara desamma som för arbetsgivare när användarföretaget själv direkt ansöker om lönesubvention. I fråga om användarföretag bedöms dock inte effekterna av andra stöd, eftersom lönesubvention fortfarande betalas till den egentliga arbetsgivaren. De ar-

betsuppgifter som utförs vid användarföretaget ska vara sådana att de uppnår syftet med lönesubventionen. Om lönesubvention har beviljats den egentliga arbetsgivaren på grund av brister i kompetensen, ska det finnas brister i arbetstagarens kompetens också i fråga om de arbetsuppgifter som arbetstagaren i samband med sysselsättningen sköter vid användarföretaget. En ytterligare förutsättning är att användarföretaget betalar en rimlig ersättning för den överförda arbetstagaren. En rimlig ersättning är en summa som motsvarar minst skillnaden mellan beloppet av den lön som betalas till arbetstagaren och beloppet av lönesubventionen.

Eftersom användarföretaget enligt det föreslagna 2 mom. ska avge en försäkran om att villkoren i 1 mom. 1 punkten uppfylls, är användarföretaget medvetet om att den egentliga arbetsgivaren får lönesubvention för den sysselsatta. När man kommer överens om ersättningsbeloppet, är det ur användarföretagets synvinkel lönsamt att betala ersättning för arbetskraften högst till ett belopp som motsvarar skillnaden mellan priset på hyrd arbetskraft i branschen och lönesubventionen, om inte användarföretaget anser att den lönesubvention som kompenserar personens minskade produktivitet är överdimensionerad. I extrema fall skulle ersättningen kunna motsvara det rådande priset på hyrd arbetskraft inom branschen, utan att lönesubvention beaktas. I en sådan situation skulle den egentliga lönesubventionstagaren kunna få lönesubventionens hela belopp utöver den så kallade normala vinsten, vilket skulle kunna anses snedvrida konkurrensen och således skulle det inte vara möjligt att bevilja tillstånd för överföring eller, om ärendet framkommer i efterhand, skulle lönesubvention kunna återkrävas. I praktiken är det särskilt svårt att utöva tillsyn som baserar sig på marknadspris, så arbets- och näringsbyrån kan endast ingripa i de allra klaraste fallen av missbruk. Det ligger dock i användarföretagets intresse att inte betala för stor ersättning för den arbetskraft som anställts med lönesubvention. I samband med ansökan om tillstånd är arbets- och näringsbyrån inte skyldig att utreda det exakta ersättningsbeloppet, utan arbets- och näringsbyrån ska kunna lita på användarföretagets försäkran om att ersättningen är skälig och att ersättning tas ut.

Enligt det föreslagna 3 mom. är lönesubventionsbeloppet under tiden för överföringen antingen det belopp som användarföretaget skulle kunna beviljas när det själv ansöker om lönesubvention eller det lönesubventionsbelopp som beviljats den egentliga arbetsgivaren, beroende på vilket som är lägre. Således kan överföringen till en annan arbetsgivare aldrig leda till att subventionsbeloppet ökar, och användarföretaget kan inte få arbetskraft utan vederlag. Ett undantag är situationer där både den egentliga arbetsgivaren och användarföretaget är berättigade till sådan lönesubvention på 100 procent som avses i 8 §, och där ingendera verksamheten bedöms påverka handeln mellan Europeiska unionens medlemsstater. I sådana fall skulle en nollersättning också kunna betraktas som rimlig ersättning, eftersom ingendera av dem skulle få någon ekonomisk fördel av överföringen. Detta möjliggör en löneutbetalningsmodell för aktörer inom tredje sektorn där en aktör är arbetsgivare för de sysselsatta och således svarar för arbetsgivarförpliktelserna, men överför de sysselsatta vidare till mindre föreningar som inte själva har tillräckliga resurser för att sköta uppgiften. Modellen är möjlig om de eventuella ersättningar som arbetsgivaren tar ut för det administrativa arbetet inte leder till att verksamheten till sin omsättning kan anses vara så omfattande att den anses påverka handeln.

Syftet med de föreslagna ändringarna i fråga om överföring är att minska sådana situationer som kan vara förenade med snedvridning av konkurrensen. Genom de föreslagna ändringarna förhindras dessutom kringgående av villkoren för lönesubvention genom att en lönesubventionerad person överförs till en arbetsgivare som inte alls eller på motsvarande villkor kan få lönesubvention.

12 §. Tillfälligt avbrott. Enligt 1 mom. avbryter utvecklings- och förvaltningscentret utbetalningen av lönesubventionen tillfälligt på motsvarande sätt som för närvarande, om arbetet och

lönebetalingen avbryts för minst en månad under subventionsperioden. Om anställningsförhållandet fortsätter efter avbrottet, ska arbets- och näringsbyrån fatta beslut om att subventionsperioden förlängs med den tid som motsvarar avbrottet. Förlängning beviljas dock endast på sin höjd fram till den tidpunkt då det förflutit 12 månader sedan den ursprungliga perioden med lönesubvention inleddes. Den föreslagna övre gränsen på 12 månader baserar sig på artikel 32.2 i den allmänna gruppundantagsförordningen, enligt vilken de stödberättigande kostnaderna är lönekostnaderna för högst 12 månader efter det att arbetstagaren anställts.

Arbets- och näringsbyrån prövar inte stödets ändamålsenlighet, förutsatt att arbetsuppgifterna och anställningsvillkoren inte har ändrats. En förutsättning för ändring av beslutet är dock att de förutsättningar för beviljande av lönesubvention som gäller arbetsgivaren fortfarande uppfylls.

I det föreslagna 2 mom. finns bestämmelser om att den maximitid på 12 månader som anges i 1 mom. inte tillämpas, om lönesubvention har beviljats med stöd av 7–10 §. Lönesubvention som beviljas arbetstagare med funktionshinder kan vara i kraft längre än 12 månader, så villkoret tillämpas inte på lönesubvention som beviljats arbetstagare med funktionshinder. Det är inte heller ändamålsenligt att tillämpa villkoret på lönesubvention som beviljas för långtidsarbetslösa som fyllt 60 år eller för läroavtalsutbildning, eftersom subvention i dessa situationer i regel redan kan beviljas för längre tid än 12 månader. Villkoren för lönesubvention på 100 procent behöver inte heller tillämpas, eftersom gruppundantagsförordningen inte tillämpas i fråga om lönesubvention på 100 procent.

13 §. *Hur annat stöd påverkar lönesubventionen.* Begreppet ”palkkauskustannus” som på finska används i 1 och 3 mom. ändras till begreppet ”palkkakustannus” med avseende på lönekostnader. Med lönekostnader avses i 5 § avsedda kostnader som täcks med lönesubvention. Enligt den föreslagna 5 § räknas arbetsgivarens bikostnader inte längre in i lönekostnaderna, så lönesubventionen kan tillsammans med annat stöd som betalas för lönekostnaderna inte överstiga den lön som betalas till arbetstagaren. Om annat stöd har beviljats endast för kostnader som inte kan täckas med lönesubvention och det inte är fråga om utbildningsersättning som betalas på basis av läroavtal, inverkar inte det övriga stödet på lönesubventionen. Om annat stöd entydigt har beviljats för till exempel lönebikostnader, behöver stöden inte samordnas. Om arbetsgivaren har beviljats annat stöd för lönekostnaderna för samma arbetstagare utan att stödet uttryckligen har riktats till kostnader som inte kan täckas med lönesubvention, ska stödet anses vara riktat mot samma lönekostnader.

Till paragrafens 1 mom. fogas en bestämmelse om lönesubvention på 100 procent som beviljas föreningar, stiftelser och registrerade religionssamfund. En separat bestämmelse behövs, eftersom stödbeloppet på 100 procent höjs med en koefficient som beaktar arbetsgivarens bikostnader. Lönesubvention höjd med en bikostnadskoefficient får inte tillsammans med andra stöd som beviljats för lön eller bikostnader överstiga den lön som arbetsgivaren betalat till den som anställts med subventionen förhöjd med en bikostnadskoefficient. Om arbetsgivaren till exempel för 65 procents arbetstid till den som anställts med subventionen betalar 1 300 euro i lön och får 500 euro i annat stöd för samma persons lönekostnader, betalas i lönesubvention 1 300 euro * 1,23 = 500 euro, det vill säga 1 099 euro. Om arbetstagaren anställs för heltidsarbete, för vilket lönen är 2 300 euro i månaden, uppgår lönen för 65 procents arbetstid till 1 495 euro. Utan övriga stöd skulle lönesubventionens belopp vara 1 495 euro * 1,23, det vill säga 1 838,35 euro. Arbetsgivaren skulle få 700 euro i annat stöd för lönekostnaderna för arbetstagaren. Eftersom lönen för den som anställts med subventionen, 2 300 euro, höjt med koefficienten 1,23 är 2 829 euro, påverkar beloppet av annat stöd inte lönesubventionens belopp.

Eftersom begreppet ”bedrivande av näringsverksamhet” inte längre används i lagen för att ange att reglerna om statligt stöd ska tillämpas, ska det i 2 mom. i fortsättningen hänvisas direkt till lönesubvention som betalas i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd i stället för till lönesubvention som betalas till den som bedriver näringsverksamhet.

14 §. Lönesubventionens maximibelopp och hinder för utbetalning av subvention. I paragrafens 1 mom. föreskrivs det om lönesubventionens maximibelopp. Maximibeloppet är 1 260 euro per kalendermånad. För närvarande är maximibeloppet i regel 1 400 euro i månaden, vilket motsvarar lönekostnader på 2 800 euro med lönesubvention på 50 procent, inklusive arbetsgivarens lönebikostnader. Bortsett från lönebikostnaderna motsvarar lönekostnaderna på 2 800 euro en månadslön på 2 276 euro. Efter att det nuvarande maximibeloppet infördes har den allmänna inkomstnivån stigit med cirka 9,5 procent.

Maximibeloppet kan höjas från det nuvarande så att beloppet motsvarar den lön som ligger till grund för det nuvarande maximibeloppet, det vill säga cirka 2 276 euro per månad, förhöjt med 10 procent. Maximibeloppet för subventionen avrundas uppåt med tio euros noggrannhet, varvid subventionens maximibelopp skulle vara 1 260 euro baserat på en månadslön på högst 2 520 euro. Lönesubvention kan beviljas och betalas även för lönekostnader som är större än detta, men subventionens maximibelopp begränsar utbetalningen av subventionen när lönen är större än 2 520 euro i månaden.

Om lönesubvention har beviljats med stöd av 7 § är subventionens maximibelopp dock 1 770 euro per kalendermånad, eftersom 70 procent av 2 520 euro är 1 764 euro och maximibeloppet avrundas uppåt med tio euros noggrannhet.

Om lönesubvention har beviljats med stöd av 8 § är subventionens maximibelopp dock 2 020 euro per kalendermånad, eftersom 65 procent av lönekostnaderna kan täckas med lönesubvention på 100 procent förhöjt med koefficienten 1,23. 65 procent av en heltidsanställd arbetstagares månadslön på 2 520 euro är 1 638 euro och detta förhöjt med koefficienten 1,23 är 2 014,74 euro. Dessa lönekostnader kan ersättas till fullt belopp. Maximibeloppet avrundas uppåt med tio euros noggrannhet.

I 2 mom. föreskrivs det om situationer där utbetalningsperioden avviker från kalendermånaden. Det maximibelopp som då ska tillämpas på utbetalningsperioden bildas genom att det maximibelopp som ska tillämpas per kalendermånad divideras med 30 och kvoten multipliceras med antalet kalenderdagar som ingår i utbetalningsperioden.

I 3 mom. föreskrivs att maximibeloppet justeras vart tredje år genom förordning av statsrådet. Justeringen ska basera sig på förändringarna i inkomstnivåindexet.

Paragrafens 4 mom. motsvarar den nuvarande 7 kap. 14 §. Hänvisningarna i paragrafen uppdateras så att de motsvarar de föreslagna ändringarna.

15 §. Anslag som anvisas statliga ämbetsverk eller inrättningar. Hänvisningarna i paragrafen uppdateras så att de motsvarar de föreslagna ändringarna. Paragrafens 2 mom. innehåller bestämmelser om att det utöver de lönekostnader som avses i 5 § är möjligt att med anslag som anvisas statliga ämbetsverk eller inrättningar täcka bikostnader för arbetsgivare på motsvarande sätt som i den gällande lagstiftningen.

I 3 mom. föreskrivs om maximibeloppet för de lönekostnader som ersätts för en person. Beloppet av de lönekostnader som ersätts ska vara högst 3 410 euro per månad. För närvarande är maximibeloppet 3100 euro i månaden, vilket förhöjt med 10 procent är 3 410 euro i månaden.

Om lönebetalningsperioden för lön som betalats till den sysselsatta avviker från en kalendermånad, tillämpas vid beräkningen av maximibeloppet motsvarande förfarande som i 14 § 2 mom. föreskrivs om lönesubvention. Maximibeloppet justeras vart tredje år utifrån inkomstnivåindexet genom förordning av statsrådet.

7 a kap. Sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år

Det föreslagna kapitlet är nytt. I 1 § föreskrivs det om syftet med sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år. Förutsättningarna för beviljande av sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år anges i 2 §. Bestämmelser om beloppet och varaktigheten för sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år finns i 3 § och bestämmelser om tillfälligt avbrott i utbetalningen av lönesubventionen samt om hinder för utbetalningen finns i 4 §. Det är fråga om ett nytt offentligt stöd som beviljas för arbetsgivare för lönekostnaderna för arbetslösa arbetssökande som har fyllt 55 år. Arbetssökande som uppfyller villkoren för beviljande av stöd har samma möjligheter som andra enskilda kunder att utnyttja även annan offentlig arbetskrafts- och företagservice.

Det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år liknar på många sätt den lönesubvention som avses i den föreslagna 7 kap. 1 §. I fråga om sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år har arbets- och näringsbyrån dock inte prövningsrätt i fråga om huruvida stödet ska beviljas eller inte, utan stödet ska beviljas om villkoren i den föreslagna 2 § uppfylls. Dessutom innehåller det föreslagna 7 a kap. inte någon sådan bestämmelse om överföring av arbetstagare som finns i den föreslagna 7 kap. 10 §. Arbetsgivaren kan således inte överföra en arbetstagare för att användas av ett annat företag för vars lönekostnader det har beviljats sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år. Till skillnad från lönesubvention ska det i fråga om sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år inte ingå några undantag från subventionens belopp och varaktighet i olika situationer.

1 §. *Syftet med sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år.* I den föreslagna 1 § definieras sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år som stöd för lönekostnaderna för att anställa en arbetslös arbetssökande som fyllt 55 år. Enligt propositionen kan sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år beviljas samma arbetsgivare som sådan lönesubvention som avses i den föreslagna 7 kap. 1 §, det vill säga stödet kan beviljas kommuner, samkommuner, välfärdsområden, sammanslutningar och andra arbetsgivare, men dock inte statliga ämbetsverk eller inrättningar. En fysisk person kan endast beviljas sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år för ekonomisk verksamhet. Beviljandet av stöd kräver alltså ett FO-nummer av arbetsgivaren.

Syftet med stödet är att främja sysselsättningen för arbetslösa arbetssökande på den öppna arbetsmarknaden genom att förbättra deras yrkeskompetens. Målet är att underlätta övergången till ny sysselsättning för en arbetssökande så att personen beroende på möjligheterna kan övergå från ett arbete till ett annat eller från arbete till företagarkerksamhet. Målet är dessutom att öka tillgången på yrkesskicklig arbetskraft och främja ny företagskerksamhet.

2 §. *Förutsättningar för beviljande av stöd.* Paragrafen innehåller bestämmelser om förutsättningarna för beviljande av sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år. Beviljandet av stöd förutsätter inte arbets- och näringsbyråns prövning, utan stödet ska beviljas när de förutsättningar som anges i paragrafen uppfylls.

Enligt det föreslagna 1 mom. ska beviljandet av sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år förutsätta att den arbetslösa arbetssökande som anställs i anställningsförhållande har fyllt 55 år vid tidpunkten för beviljandet av stödet och varit arbetslös i minst 24 månader under de

28 månader som omedelbart föregår beviljandet av stödet. När arbetslöshetens längd beräknas beaktas den tid under vilken personen har varit arbetslös enligt 1 kap. 3 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Det förutsätts dock inte att personen varit arbetssökande under sin arbetslöshetstid. Förutsättningen för den föregående arbetslösheten är densamma som den förutsättning för lönesubvention på 100 procent som avses i 7 kap. 8 §. Arbetsgivaren ska ha möjlighet att välja vilket stöd för sysselsättning han eller hon vill ansöka om, om arbetsgivaren har möjlighet att ansöka om både lönesubvention och sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år. Arbetsgivaren ska dock inte ha möjlighet att få båda stöden samtidigt för lönekostnaderna för samma person.

Enligt 2 mom. beviljas sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år endast om den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet för den som ska anställas med stödet är minst 25 veckotimmar. Om antalet timmar för ordinarie heltid inom branschen är mindre än 37,5 timmar i veckan, ska den arbetstid som garanteras i arbetsavtalet vara minst 65 procent av den ordinarie maximiarbetstiden i branschen för att stöd ska beviljas. Arbets- och näringsbyrån ska inte följa hur de arbetstimmar som förutsätts uppfylls och inte heller begära utredningar av arbetsgivaren, men enligt det föreslagna 4 § 2 mom. i detta kapitel ska utbetalningen av stödet avbrytas om det framgår att det föreskrivna antalet arbetstimmar inte har uppfyllts.

Enligt det föreslagna 2 mom. är en ytterligare förutsättning för beviljande av stöd att arbetsgivaren förbinder sig att betala lön minst enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga. Arbets- och näringsbyrån ska kunna lita på arbetsgivaren i fråga om att den lön som betalas är kollektivavtalsenlig. Om det inte finns något kollektivavtal inom branschen, betraktas som minimilön för arbete den lön för heltidsarbete som avses i 2 a kap. 5 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Vid den tidpunkt när lagförslaget skrivs är denna lön ungefär 756 euro i månaden justerad för en arbetstid på 25 timmar. Stödet beviljas dock inte, om personens lön helt och hållet baseras sig på arbetsresultatet, det vill säga i sin helhet är provisionslön. Om månadslönen för den som anställs med subventionen består av en fast lön och provision, ska den fasta lönedelen i sig uppfylla de ovan beskrivna kraven på lön för arbete.

Paragrafens 3 mom. ska ange förutsättningarna för arbetsgivare för att sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år ska kunna beviljas. Enligt 3 mom. 1 punkten förutsätter beviljande av sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år att arbetsgivaren under de 12 månader som föregår ansökan om stödet inte har sagt upp arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller att arbetsgivaren efter uppsägningen har anställt arbetstagare i sådan omfattning att antalet arbetstagare som står i anställningsförhållande till arbetsgivaren vid tidpunkten för beviljandet av stödet är minst lika stort som antalet arbetstagare vid tidpunkten för uppsägningen. Förutsättningen motsvarar den föreslagna 7 kap. 3 § 3 mom. 1 punkten.

En ytterligare förutsättning för beviljande av sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år är att arbetsgivaren inte har försummat sin skyldighet att betala löner, skatter eller lagstadgade avgifter eller gjort sig skyldig till ett sådant förfarande som avses i 7 § 2 mom. i statsunderstödslagen. Att göra sig skyldig till ett sådant förfarande inom de tidsfrister som anges i statsunderstödslagen skulle vara ett ovillkorligt hinder för beviljande av stöd.

Dessutom förutsätts det att arbetsgivaren inte tidigare har beviljats sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år eller lönesubvention enligt den föreslagna 7 kap. 1 § för lönekostnaderna av ett anställningsförhållande för samma person, så att det har gått mindre än tre år från det att den sista perioden med lönesubvention gått ut. En ytterligare förutsättning för att beviljande av stödet är att det anställningsförhållande för vars lönekostnader stödet beviljas inte har inletts före beviljandet av stödet. Sysselsättningsstöd ska inte heller beviljas i situationer där

arbetsgivaren har beviljats annat stöd för lönekostnaderna för samma person. Med lönekostnader avses samma kostnader som i den föreslagna 7 kap. 5 §. Enligt förslaget ska sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år inte beviljas för anställning av en vikarie för alterneringsledighet.

3 §. Sysselsättningsstödet belopp och varaktighet. Enligt förslaget är det möjligt att med stödet ersätta 70 procent av lönekostnaderna för den som anställs med stödet för tio månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar. Enligt 2 mom. i paragrafen ska det när beloppet av sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år räknas ut betraktas som stödberättigande kostnader samma kostnader som vid beräkningen av lönesubventionens belopp.

Enligt 3 mom. betalas sysselsättningsstöd till ett belopp av högst 1 770 euro i månaden. På maximibeloppet tillämpas dessutom vad som i 7 kap. 14 § 2 och 3 mom. föreskrivs om lönesubvention. Maximibeloppet är detsamma som för lönesubvention som beviljats med stöd av 7 kap. 7§, eftersom beloppet av båda stöden är 70 procent av lönekostnaderna

4 §. Tillämpning av vissa bestämmelser om lönesubvention på sysselsättningsstöd. I paragrafen föreskrivs att på sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år tillämpas vad som i 7 kap. 4 § 3 mom. föreskrivs om lönesubvention vid överlåtelse av rörelse. Sysselsättningsstöd kan beviljas den mottagande arbetsgivaren för den tid som återstår av den ursprungliga subventionsperioden som beviljats den första arbetsgivaren. Utvecklings- och förvaltningscentret avbryter utbetalningen av sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år tillfälligt, om arbetet och lönebetalningen avbryts för minst en månad under stödperioden. Om anställningsförhållandet fortsätter efter avbrottet, ska arbets- och näringsbyrån fatta beslut om att stödtiden förlängs med den tid som motsvarar avbrottet. Förslaget motsvarar den föreslagna 7 kap. 11 § som gäller lönesubvention, med den skillnaden att fortsatt sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år kan beviljas oberoende av den föreslagna gränsen på 12 månader som gäller lönesubvention. En förutsättning för ändring av beslutet är dock att de förutsättningar för beviljande av lönesubvention som gäller arbetsgivaren fortfarande uppfylls, det vill säga att arbetsgivaren inte har obetalda skatter eller andra offentliga avgifter och att arbetsgivaren inte har sagt upp sina anställda av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Dessutom ska hindren för utbetalning av sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år vara desamma som hindren för utbetalning av lönesubvention.

10 kap. Förmåner enligt prövning som anknyter till service och sakkunnigbedömningar.

3 §. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen. Paragrafens 1 mom. ändras så att stödet för specialarrangemang på arbetsplatsen beviljas för ekonomisk verksamhet i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. För närvarande beviljas stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen som beviljats för annan verksamhet än näringsverksamhet som stöd som står utanför Europeiska unionens regler om statligt stöd och stöd som beviljats för näringsverksamhet som stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd.

11 kap. Sysselsättningsskyldighet

Rubriken för kapitlet ändras. I rubriken stryks omnämmandet av tilläggsstöd som beviljas kommuner.

1 §. Att ordna möjlighet till rehabilitering, utbildning eller arbete. I 3 mom. stryks hänvisningen till tillämpligheten av 7 kap. 9 § 2 mom. på de arbetstagare som kommunen har sysselsatt på grundval av sysselsättningsskyldigheten. Enligt det nya 4 mom. som föreslås fogas till paragrafen har kommunen rätt att för lönekostnaderna för en person som kommunen sysselsatt på basis av sysselsättningsskyldighet få 50 procent i stöd. Stöd skulle inte längre kallas lönesubvention, eftersom det endast delvis omfattas av bestämmelserna om lönesubvention. De tillämpliga bestämmelserna fastställs i 4 och 6 mom.

I det föreslagna 4 mom. föreskrivs att de kostnader som betraktas som stödberättigande vid beräkningen av beloppet av lönesubvention också ska betraktas som stödberättigande kostnader vid beräkningen av stödbeloppet. Stöd kan beviljas om lönen för arbetet motsvarar minst det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga. Stöd kan dock inte beviljas, om lönen för den som anställs med stödet enbart ska bestämmas utifrån arbetsresultatet. Stödet beviljas av arbets- och näringsbyrån. Den gällande lagens 4 mom. blir 1 § 5 mom. i den föreslagna lagen.

Till paragrafen fogas ett nytt 6 mom. där det föreskrivs att det på överföring av en person som sysselsatts på grundval av sysselsättningsskyldigheten tillämpas vad som i 7 kap. 11 § i denna lag föreskrivs om överföring av en person som sysselsatts med lönesubvention. Den gällande lagens 1 § 5 mom. blir 1 § 7 mom. i den föreslagna lagen.

4 §. Tilläggsstöd till kommuner. Det föreslås att paragrafen upphävs. Genom övergångsbestämmelsen tryggas kommunens möjlighet att få tilläggsstöd för sådan sysselsättning som skett innan lagen trädde i kraft.

12 kap. Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

7 §. Förvägran av offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Det föreslås att paragrafhänvisningen ändras så att den motsvarar de ändringar som gjorts i lag 1379/2021. En felaktig hänvisning till paragrafen har kvarstått i den ovannämnda lagen.

13 kap. Behandling av kunduppgifter

1 §. Användningsändamål. Det föreslås att 1 mom. 3 punkten upphävs. I punkten hänvisas det till lagens tillämpning på de uppgifter som ålagts arbets- och näringsministeriet enligt lagen om sociala företag. Det föreslås att lagen om sociala företag upphävs.

2 §. Uppgifter som behandlas. Till 2 mom. 5 punkten fogas en bestämmelse enligt vilken beslut om lönesubvention, sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år och stöd som beviljas för samhällsgaranterat arbete samt tillhörande uppgifter om uppföljning och utbetalning får behandlas i fråga om arbetsgivare eller företag som ansöker om eller får offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

7 §. Beviljande av användarrättigheter. Det föreslås att 2 mom. 4 punkten i paragrafen, i vilken föreskrivs om de uppgifter som föreskrivs i lagen om sociala företag, upphävs.

14 kap. Sökande av ändring

1 §. Omprövningsbegäran och besvär. På motsvarande sätt ska omprövning av beslut inte få begäras och besvär inte få anföras, om lönesubventionen har förvägrats på grundval av arbets-

och näringsbyråns prövning enligt det föreslagna 7 kap. 2 § 2 mom., 7 § 1 mom. eller 7 § 3 mom. 3 punkten. Till skillnad från nuläget ska omprövning få begäras av ett beslut som gäller lönesubventionens belopp. Det föreslås att besvärsförbud som gäller lönesubventionens varaktighet preciseras så att de situationer som besvärsförbudet gäller specificeras i 3 mom. 2 punkten. Omprövning av beslut ska inte få begäras och besvär inte få anföras, till den del beslutet baserar sig på arbets- och näringsbyråns prövning vad gäller lönesubventionens varaktighet enligt 7 § 3 mom., 9 § 2 mom. eller 10 § 2 mom.

7.2 Lagen om sociala företag

Det föreslås att lagen om sociala företag (1351/2003) upphävs.

7.3 Lagen om inkomstdatasystemet

13 §. *Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet.* Det föreslås att 13 § 1 mom. 23 punkten som ändrats temporärt genom lag 679/2022 ändras så att det till arbets- och näringsbyråer, till närings-, trafik- och miljöcentraler och till närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter ska vara möjligt att lämna ut uppgifter ur inkomstregistret för verkställighet av det sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år som avses i 7 a kap. samt det stöd för sysselsättande som kommunen beviljas enligt 11 kap. 1 § i samma lag.

7.4 Lagen om inkomstdatasystemet

13 §. *Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet.* Det föreslås att 1 mom. 23 punkten ändras så att det till arbets- och näringsbyråer, till närings-, trafik- och miljöcentraler och till närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter ska vara möjligt att lämna ut uppgifter ur inkomstregistret för verkställighet av det sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år som avses i 7 a kap. samt det stöd för sysselsättande som kommunen beviljas enligt 11 kap. 1 § i samma lag.

7.5 Lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen

2 §. *Definitioner.* Det föreslås att 2 § 1 mom. 6 punkten ändras så att det med begreppet sysselsatt avses en person som är i lönesubventionerat arbete enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice eller en person som har beviljats startpeng enligt 8 kap. i samma lag. I och med att definitionen ändras omfattar begreppet sysselsatt även en person som är i arbete med det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år.

10 §. *Försöksområdets kommuners offentliga arbetskrafts- och företagsservice.* Till 1 mom. 3 punkten fogas en ny underpunkt b och de tidigare underpunkterna b–d blir underpunkterna c–e. Tillägget föranleds av att kommunerna för statens räkning beviljar sina egna kunder det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år.

11 §. *Undantag som gäller försöksområdets kommuners offentliga arbetskrafts- och företagsservice.* På samma sätt som i fråga om lönesubvention föreskrivs det i 2 mom. att arbets- och näringsbyrån fattar beslut om beviljande av det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år, när subventionen beviljas en sådan arbetsgivare som avses i 2 mom. 1–4 punkten. Paragrafens rubrik ändras så att det i rubriken hänvisas till undantag från den i 10 § föreskrivna offentliga arbetskrafts- och företagsservicen i försöksområdets kommuner.

13 §. Ordnande av möjlighet till rehabilitering, utbildning eller arbete. Bestämmelsen i paragrafens 2 mom. preciseras så att den också omfattar det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år. Detta görs genom en hänvisning till det lönesubventionerade arbete som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Paragrafens 4 mom. ändras så att det på kommuner inom försöksområden tillämpas vad som i de bestämmelser som utfärdats med stöd av 11 kap. 1 § 1–3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice föreskrivs om arbets- och näringsbyrån. Ändringen föranleds av att det i 11 kap. 1 § 4 mom. i den föreslagna lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice föreskrivs att det stöd som kommunen beviljas för lönekostnaderna för en person som kommunen sysselsatt på basis av sysselsättningsskyldighet beviljas av arbets- och näringsbyrån. Arbets- och näringsbyrån fattar beslutet också i situationer där den som ska sysselsättas är en kund hos försökskommunen.

7.6 Arbetsavtalslagen

6 §. Bestämmelsernas tvingande natur. Paragrafens 2 mom. 2 punkt ändras så att en förening, en stiftelse eller ett registrerat religionssamfund får anställa en sådan arbetslös arbetssökande som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och som varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av det stöd eller den subvention som avses i 7 eller 7 a kap. i den lagen. Det ovannämnda undantaget ska således på ett enhetligt sätt gälla arbetsgivare som omfattas av lönesubvention på 100 procent. För närvarande gäller undantaget endast för föreningar och stiftelser som beviljats lönesubvention för annat än näringsverksamhet. Dessutom gäller undantaget situationer där den som sysselsätts har varit arbetslös i 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av annat stöd än lönesubvention på 100 procent eller sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år. Genom undantaget blir det på motsvarande sätt möjligt att anställa arbetslösa arbetssökande som länge har haft en svag ställning på arbetsmarknaden i subventionerat deltidsarbete i en förening, stiftelse eller registrerat religionssamfund utan att arbetsgivaren är skyldig att erbjuda mertidsarbete.

7.7 Lagen om utkomtskydd för arbetslösa

1 kap. Allmänna bestämmelser

5 §. Definitioner. Paragrafens 11 punkt, i vilken det föreskrivs om högsta förhöjda lönesubvention, ändras till en definition av begreppet lönesubventionerat arbete. Med lönesubventionerat arbete avses arbete enligt 1 kap. 3 § 1 mom. 11 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Definitionen i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och i lagen om utkomtskydd för arbetslösa har tidigare använts för att omfatta både lönesubventionerat arbete och sådant arbete för vilket statliga ämbetsverk eller inrättningar har anvisats anslag. Den föreslagna definitionen omfattar dessutom sådant arbete för vilket arbetsgivaren har beviljats det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år. Med anledning av definitionen avses med lönesubventionerat arbete enligt 2 a kap. 9 och 10 § och 5 kap. 4 a § i lag om utkomtskydd för arbetslösa även sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år.

11 kap. Bestämmelser om verkställighet

2 §. Skyldighet att lämna uppgifter. Bestämmelsen gäller redan tidigare avvecklade stödformer och upphävs som obehövlig.

7.8 Inkomstskattelagen

92 §. Skattefria sociala förmåner. I 8 punkten föreskrivs att skattefria inkomster är sådan lönesubvention som fysiska personer erhåller, om subventionen används i annan verksamhet än näringsverksamhet, jordbruk eller skogsbruk. Enligt 7 kap. 3 § i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice kan en fysisk person inte erhålla lönesubvention om han eller hon inte bedriver ekonomisk verksamhet. Således är 92 § 13 punkten inkomstskattelagen obehövlig.

127 a §. Hushållsavdrag. Paragrafens 3 mom. förblir i övrigt oförändrat, men i bestämmelsen stryks hänvisningen till lönesubvention. Enligt 7 kap. 3 § i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice kan en fysisk person inte beviljas lönesubvention för annan än ekonomisk verksamhet. Att hänvisa till detta i detta sammanhang är således onödigt. Däremot kan lönesubvention även i fortsättningen beviljas fysiska personer som är yrkesutövare eller näringsidkare och som anställer en arbetstagare för sin verksamhet.

7.9 Lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet

56 §. Till 3 punkten fogas enligt förslaget ett omnämnande av det sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år som avses i 7 a kap. i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice. Det är inte heller möjligt att få utbildningsavdrag om arbetsgivaren under skatteåret har beviljats sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år för att anställa en arbetstagare.

7.10 Inkomstskattelagen för gårdsbruk

10 f §. Till 3 punkten fogas enligt förslaget ett omnämnande av det sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år som avses i 7 a kap. i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice. Det är inte heller möjligt att få utbildningsavdrag om arbetsgivaren under skatteåret har beviljats sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år för att anställa en arbetstagare.

8 Bestämmelser på lägre nivå än lag

I de föreslagna 7 kap. 6, 7, 8 och 15 § samt 7 a kap. 3 § i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) föreskrivs om bemyndigande att utfärda förordning i fråga om maximibeloppet av lönesubvention, anslag som anvisas statliga ämbetsverk och inrättningar samt sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år. Bestämmelser om maximibeloppen finns i statsbudgeten. I 12 kap. 8 § 4 mom. i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice föreskrivs att närmare bestämmelser om förfarandet vid ansökan om samt beviljande och utbetalning av stöd och ersättningar utfärdas genom förordning av statsrådet. Det är nödvändigt att göra ansökningsförfarandet mer flexibelt när det gäller tidsfristerna för ansökan och utbetalningsförfarandet så att man vid utbetalningen bättre än för närvarande kan utnyttja uppgifterna i inkomstregistret.

Ett utkast till ändring av statsrådets förordning om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice (1073/2012) finns som bilaga till propositionen. Det föreslås att rubriken till 16 § i förordningen ändras till ansökan om och utbetalning av stöd som beviljats för lönesubventionerat arbete, så att den även omfattar sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år. Paragrafens innehåll ändras i enlighet med vad som beskrivs nedan. Till förordningen fogas en ny 16 a § om bedömning av påverkan på handeln.

För närvarande ansöker arbetsgivare om lönesubvention, vilken betalas i utbetalningsperioder på en, två eller tre månader. För att underlätta användningen av inkomstregistret ändras utbetalningsperioderna så att de baserar sig på lönebetalningsperioder. En utbetalningsperiod ska alltid

vara specifik för en kalendermånad och innehålla alla de lönebetalningsperioder som har löpt ut under kalendermånaden. Således kan en lönebetalningsperiod börja också innan kalendermånaden i fråga börjar. Arbetsgivaren har möjlighet att ansöka om utbetalning för fler än en utbetalningsperiod på en gång. Utbetalning av stödet för alla utbetalningsperioder ska sökas senast inom tre månader från utgången av den kalendermånad då den sista utbetalningsperioden som ingår i stödperioden går ut. Stödperioden är den period för vilken varaktigheten för stödet i beslutet om beviljande av stöd har fastställts. Ett eventuellt förlängningsbeslut skulle betraktas som en ny stödperiod, även om den nya stödperioden börjar omedelbart efter att den föregående perioden upphört.

Begreppet lönesubventionerat arbete inbegriper också anvisande av anslag till statliga ämbetsverk eller inrättningar, men det ovan beskrivna utbetalningsförfarandet tillämpas inte på dem. I förordningen konstateras det att arbets- och näringsministeriet årligen ger statliga ämbetsverk och inrättningar rätt att i enlighet med sysselsättningsbeslutet bokföra de utgifter som sysselsättning inom statsförvaltningen medför. Det här motsvarar nuläget.

Bedömning av påverkan på handeln

I 8 § i den föreslagna lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice föreskrivs om bemyndigande att utfärda förordning i fråga om grunderna för bedömning av påverkan på handeln. I den nuvarande lagstiftningen används inte begreppet påverkan på handeln, så regleringen är ny. Till statsrådets förordning om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice fogas en ny 16 a § med bestämmelser om bedömning av påverkan på handeln. Genom bestämmelsen preciseras i vilka situationer den myndighet som beviljar lönesubvention på 100 procent eller sysselsättningspolitiskt understöd kan bedöma att sökandens verksamhet inte anses påverka handeln mellan medlemsstaterna. Grunderna för bedömningen baserar sig på tidigare rättsfall. Avsikten har varit att utforma grunderna så att möjligheten för verksamheten att påverka handeln mellan medlemsstaterna när bedömningskriterierna uppfylls ska vara rent hypotetisk. Om verksamheten inte bedöms ha någon påverkan på handeln, beviljas 100 procents lönesubvention eller sysselsättningspolitiskt understöd i annan form än statligt stöd. Om verksamheten bedöms påverka handeln kan stöd eller understöd beviljas inom ramen för de minimis-bestämmelserna.

I den föreslagna 16 a § föreskrivs att arbetsgivarens verksamhet bedöms inverka på handeln mellan medlemsstaterna åtminstone om

- 1) värdet av de varor och tjänster som har sålts är minst 200 000 euro per år,
- 2) det inte är möjligt att beställa varor och tjänster via nätet eller använda dessa på nätet, med undantag av situationer där marknadsföringen sker på nätet men där varan ska hämtas på ett visst ställe eller tjänsten ska användas på ett visst ställe,
- 3) ett större än ringa antal kunder är fysiska personer som är bosatta i Finland eller juridiska personer som är registrerade i Finland, eller
- 4) varor och tjänster tillhandahålls på ett område som är större det verksamhetsområde som bildas av en centralkommun och dess grannkommuner, eller om över 10 procent av kunderna är bosatta utanför verksamhetsområdet.

Alla kommuner inom verksamhetsområdet behöver inte ha en gemensam gräns, men verksamhetsområdet ska omfatta minst en kommun som har en gemensam gräns mellan alla kommuner

inom verksamhetsområdet. Exempelvis Helsingfors, Esbo, Vanda och Sibbo kan bilda ett verksamhetsområde för en förening, varvid Helsingfors är en kommun som har en gemensam gräns med alla. Kyrkslätt skulle till exempel inte kunna vara en del av detta område. Kyrkslätt skulle kunna höra till ett verksamhetsområde tillsammans med Esbo, Helsingfors och Vanda, varvid Esbo skulle ha en gemensam gräns med alla kommuner inom området. I praktiken består verksamhetsområdet alltså alltid av en central kommun och dess grannkommuner. Villkoret innebär att leveransen i samband med varuhandel alltid sker inom verksamhetsområdet. I fråga om tjänster ska tjänsterna alltid konsumeras inom verksamhetsområdet.

9 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft senast den 1 januari 2023.

10 Verkställighet och uppföljning

Genomförandet av ändringarna förutsätter ändringar i arbets- och näringsbyråernas kundinformationssystem. Avsikten är att kundinformationssystemet ska ersättas med ett nytt system. Beslut om lönesubvention skulle dock överföras till det allmänna understödssystemet, som redan nu används i fråga om olika företagsstöd som beviljas av närings-, trafik- och miljöcentralerna. Med tanke på verkställigheten av reformen vore det naturligtast att man vid ikraftträdandet av lagen övergår till att använda det allmänna understödssystemet för nya beslut om lönesubvention. På så sätt kan den nya lagstiftningen beaktas i utvecklandet av det allmänna understödssystemet, där man i vilket fall som helst måste göra ändringar för att det ska vara möjligt att fatta beslut om lönesubvention. Genom att samordna bytet av system och ändringen av lagstiftningen kan man undvika situationer där man blir tvungen att göra ändringar både i det nuvarande kundinformationssystemet och i det allmänna understödssystemet.

Beslut om lönesubvention fattas förutom av arbets- och näringsbyråerna också av försökskommuner som ingår i kommunförsöket med sysselsättning. Enligt lagen om ett kommunförsök som gäller främjande av sysselsättningen ska kommunerna iakttä bestämmelserna i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice när de beviljar lönesubvention. De föreslagna ändringarna gäller således också de kommuner som deltar i försöket. Ändringarna förutsätter att både arbets- och näringsbyråernas och försökskommunernas sakkunniga som sköter sysselsättningstjänster blir förtrogna med den ändrade lagstiftningen. Arbets- och näringsministeriet uppdaterar tillämpningsanvisningen för bestämmelserna om lönesubvention innan reformen träder i kraft. Enheten för juridiska tjänster vid Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland har utarbetat en handbok för användning av försöksområdenas kommuner och arbets- och näringsbyråer, vilken ska uppdateras med anledning av ändringarna i tillämpningsanvisningen. Dessutom kan genomförandet vid behov stödjas genom personalutbildning och olika informationstillfällen.

För att lönesubventionen ska kunna inriktas på ett ändamålsenligt sätt förutsätts det att brister i den arbetssökandes kunskande och utvecklingsbehov samt arbets- och funktionsförmåga och de utmaningar som dessa medför identifieras. Man har strävat efter att effektivisera serviceprocessen för arbetssökande genom införandet av den så kallade nordiska modellen för arbetskraftsservice. I modellen ingår mer intensiva intervjuer med arbetssökande, vilket för sin del syftar till att bidra till en bättre identifiering av servicebehoven. En servicemodell som motsvarar den nordiska modellen för arbetskraftsservice trädde i kraft den 2 maj 2022.

Om den arbetssökande har brister i yrkeskompetensen som försvårar hans eller hennes sysselsättning och det lönesubventionerade arbetet bedöms vara ett ändamålsenligt sätt att främja kompetensen, ska arbets- och näringsbyrån innan det lönesubventionerade arbetet inleds fast-

ställa hurdan kompetensförbättring som eftersträvas med det subventionerade arbetet. Vid behov kan arbets- och näringsbyrån tillsammans med arbetsgivaren planera hur målen för kompetensutvecklingen ska uppnås i arbetet. Arbets- och näringsbyråerna ska vid behov samarbeta även med utbildningsanordnarna för att bedöma brister i kunnandet och planera hur det kunnande som saknas bäst kan förvärvas under tiden för lönesubventionerat arbete.

Kompetensutvecklingen och förbättrade sysselsättningsförutsättningar ska också bedömas efter det lönesubventionerade arbetet, om arbetslösheten fortsätter efter att det lönesubventionerade arbetet upphört. Även i sådana situationer där formell utbildning inte avläggs under tiden för det subventionerade arbetet, ska arbets- och näringsbyrån efter det lönesubventionerade arbetet tillsammans med arbetssökanden bedöma hur arbetssökandens kunnande har utvecklats.

Arbets- och näringsministeriet följer upp reformens effekter. På längre sikt är det möjligt att bedöma lönesubventionens effekter efter reformen också genom ett separat forskningsprojekt.

11 Förhållande till andra propositioner

11.1 Samband med andra propositioner

Riksdagen behandlar samtidigt med denna proposition en proposition med förslag till lag om ändring av lagen om inkomstdatasystemet och om upphävande av lagen om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet (RP 123/2022 rd). I den föreslås ändringar i fråga om bland annat samma bestämmelser för vilka ändringsförslag ingår i den proposition som nu överlämnas. Ändringsförslagen i denna proposition bör samordnas vid riksdagsbehandlingen av propositionerna.

11.2 Förhållande till budgetpropositionen

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2023 och avses bli behandlad i samband med den. Avsikten är att genomföra de föreslagna ändringarna i fråga om lönesubventionen inom ramen för de anslag som står till förfogande genom att rikta anslag till lönesubvention inom anslagsmomenten. De föreslagna ändringarna inverkar på grunderna för användningen av anslaget. Maximibeloppet för lönesubvention ska inte längre fastställas i statsbudgeten, utan genom förordning av statsrådet. Anslaget ska inte heller längre användas till betalning av kommunaltillägg.

Dessutom anvisas i statsbudgeten ett anslag för det föreslagna sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år.

12 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

De bestämmelser som föreslås i propositionen är av betydelse särskilt med tanke på jämlikheten enligt 6 § i grundlagen och det allmännas skyldighet enligt 18 § i grundlagen att främja sysselsättningen. Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna dessutom se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses.

Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Paragrafens 2 mom. innehåller det så kallade diskrimineringsförbudet. Enligt den bestämmelsen får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Bestämmelsen utgör inget hinder för nödvändig positiv särbehandling för att trygga den faktiska jämlikheten, det vill

säga åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en viss grupp, till exempel kvinnor, barn och minoriteter. De krav som ställs för att skäl ska anses vara godtagbara är särskilt höga när det är fråga om de förbjudna grunder för särbehandling som uttryckligen anges i bestämmelsen. (RP 309/1993 rd, s. 42–44).

Enligt 18 § 2 mom. i grundlagen är det allmänna skyldigt att främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. Bestämmelsen om främjande av sysselsättningen är till sin natur ett konstitutionellt uppdrag för den offentliga makten. Den tar inte ställning till vilka metoder som ska användas i skötseln av sysselsättningen, utan ger det allmänna ett betydande spelrum när det gäller övervägandet av hur sysselsättningen kan främjas på bästa sätt. Främjande av sysselsättningen innebär å ena sidan att det allmänna strävar efter att trygga rätten till arbete för envar, och å andra sidan att det allmänna ska sträva efter att förhindra uppkomsten av en grupp permanent arbetslösa (se RP 309/1993 rd, s. 68, GrUU 19/2018 rd, s. 2, GrUU 44/2000 rd, s. 2, GrUU 17/1995 rd, s. 1–2).

Syftet med de föreslagna ändringarna är att förenkla systemet med lönesubvention och på så sätt främja användningen av lönesubvention och därigenom möjligheterna för arbetslösa att få arbete. Målet är således att på det sätt som grundlagen förutsätter främja sysselsättningen och arbetslösas möjligheter till sysselsättning. De föreslagna bestämmelserna måste därför bedömas i förhållande till jämlikheten.

I propositionen föreslås det att lönesubventionen i princip avgränsas till att främja sysselsättningen av personer med sämre förutsättningar. Samtidigt innebär avgränsningen att en del av de arbetslösa kategoriskt lämnas utanför möjligheten till lönesubvention. Möjligheten till lönesubvention ska på basis av egenskaper som anknyter till arbetssökandens ålder och bakgrund avgränsas för att främja sysselsättningen för personer under 25 år, personer över 50 år, personer som har rätt till en integrationsplan, personer som enbart har grundskoleutbildning och personer med funktionsnedsättning och långtidssjuka. Dessutom ska sådana arbetslösa arbetssökande som inte har varit i förvärvsarbete under de sex föregående månaderna ha möjlighet till lönesubvention. Sådana arbetslösa som hör till ovannämnda grupper är således i en förmånligare ställning än andra arbetslösa, i och med att det är möjligt att bevilja lönesubvention för att främja deras sysselsättning. Det är således fråga om positiv särbehandling, som baserar sig på att grupperna i fråga allmänt sett är i en svagare ställning på arbetsmarknaden än andra.

I grundlagsutskottets praxis har det förutsatts att sådana godtagbara grunder för positiv särbehandling, såsom särbehandling på basis av olika åldersgrupper, ska ha ett sakligt och nära samband med lagens syfte (se t.ex. GrUU 44/2010 rd, s. 5–6). Grundlagsutskottet har i sina utlåtanden ansett att det för att det ska vara möjligt att bedöma huruvida särbehandling på grund av ålder är acceptabelt eller inte för det första är nödvändigt att beakta 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 (GrUU 44/2010 rd, s. 6/II).

Under de senaste åren har ungdomar under 25 år fått en svagare ställning på arbetsmarknaden. En bidragande orsak till detta är COVID-19-pandemin som började år 2020. Enligt den arbetskraftsundersökning som Statistikcentralen publicerade den 4 mars 2021 steg arbetslöshetsgraden år 2020 i alla åldersgrupper under åldern 65 år, men mest i åldersgruppen 15–24 år. Andelen arbetslösa 15–24-åringar av befolkningen i samma ålder uppgick år 2020 till 10,8 procent, medan andelen år 2019 var 9,0 procent. Arbetslösheten bland unga är betydligt högre än den genomsnittliga arbetslöshetsgraden bland 15–74-åringar, som år 2020 var 7,8 procent.

Inverkan av pandemin på de ungas ställning på arbetsmarknaden kan förklaras med att en stor del av dessa unga personer arbetade inom servicebranschen, som har drabbats hårdast av pandemin. Därför är det motiverat att främja ungas sysselsättning med lönesubvention.

Även de äldres ställning på arbetsmarknaden har försvagats enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökningar. Det nya sysselsättningsstöd som föreslås avseende personer som fyllt 55 år och som kan jämföras med lönesubvention är en ny stödform. Stödet ska delvis ersätta lönesubventionerat arbete, men delvis ska det beviljas för anställningsförhållanden som skulle uppstå även utan stöd. Delvis är det också fråga om helt ny sysselsättning som beräknas uppstå när arbetsgivarens lönekostnader minskar och efterfrågan på arbete för målgruppen därigenom ökar. Stödet kan anses vara motiverat även om det endast gäller en begränsad grupp av arbetslösa, det vill säga personer som fyllt 55 år.

Diskriminering försvårar invandrades sysselsättning på den finländska arbetsmarknaden. Typiska utmaningar på individnivå är bristande kunskaper i de inhemska språken och att personens utbildning och arbetserfarenhet inte lämpar sig för den finländska arbetsmarknaden. Av invandrarna är i synnerhet personer med flyktningbakgrund i en svagare ställning på arbetsmarknaden.

Vid utgången av 2019 fanns det enligt arbetsförmedlingsstatistiken 27 759 utländska arbetslösa arbetssökande (inbegripet permitterade), det vill säga knappt 11 procent av alla arbetslösa arbetssökande. Sysselsättningsgraden bland personer med utländsk bakgrund var cirka 10–15 procentenheter lägre och arbetslöshetsgraden cirka 5–10 procentenheter högre än för personer med finländsk bakgrund. Sysselsättningsgraden bland utländska kvinnor var tydligt lägre än sysselsättningsgraden för utländska män.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var sysselsättningsgraden för personer med utländsk bakgrund 64,2 procent år 2019 och sysselsättningsgraden för utländska medborgare 59,7 procent. Sysselsättningsgraden för personer med utländsk bakgrund var alltså 9,4 procentenheter lägre än för personer med finländsk bakgrund och sysselsättningsgraden för utländska medborgare 13,8 procentenheter lägre än för finländska medborgare. Enligt sysselsättningsstatistiken var sysselsättningsgraden för personer med utländsk bakgrund och födda utomlands 55,7 procent år 2018, vilket är 18 procentenheter mindre än för personer med finländsk bakgrund.

Sysselsättningsmöjligheterna för dem som enbart har utbildning på grundstadiet är sämre än för dem som har slutfört utbildning på andra stadiet. Det förutspås att arbetsuppgifter med låg kompetens i framtiden kommer att minska ytterligare i och med digitaliseringen och förändringarna på arbetsmarknaden, vilket försvårar sysselsättningen för dem som enbart har utbildning på grundstadiet. Enligt Prognostiseringsforum för kunnskap kommer sådana arbetsuppgifter där man klarar sig utan kunskaper motsvarande minst en yrkesinriktad grundexamen i framtiden att utgöra mindre än fem procent av arbetsplatserna.

För att det med hjälp av lönesubvention ska vara möjligt att effektivt förhindra långvarig arbetslöshet ska arbetslösa arbetssökande omfattas av möjligheten till lönesubvention om han eller hon inte har haft förvärvsarbete under de senaste sex månaderna. Sannolikheten för sysselsättning minskar om arbetslösheten blir långvarig.

Arbetslöshet har en negativ inverkan på både hälsan och välbefinnandet. Detta gäller särskilt långtidsarbetslöshet. Arbetslöshetens tydligaste konsekvens gäller personers försörjning, och om arbetslösheten blir långvarig ökar risken för fattigdom. Långtidsarbetslösa har en särställning i fråga om lönesubventionens varaktighet, eftersom lönesubvention kan beviljas för en dubbelt så lång tid för dem som varit arbetslösa utan avbrott i minst 12 månader än för andra.

Långvarig arbetslöshet försämrar möjligheterna att få arbete på den öppna arbetsmarknaden. Eftersom subventionsbeloppet i regel utgör en lika stor andel av lönekostnaderna, har långtidsarbetslösa möjlighet till en längre subventionsperiod hos samma arbetsgivare.

Det har uppskattats att sannolikheten för personer med funktionsnedsättning och långtidssjuka att bli rekryterade är 15–40 procent lägre än för personer utan funktionsnedsättning eller sjukdom. FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning förutsätter att konventionsstaterna vidtar åtgärder för att trygga rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på samma villkor som för andra. En höjning av lönesubventionens belopp från 50 procent till 70 procent på grund av sådana minskningar av produktiviteten som orsakas av skador eller sjukdomar förbättrar ställningen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och långtidssjuka. Detta anses inte strida mot jämlikheten, eftersom avsikten med stödet är att undanröja den olägenhet som en skada eller sjukdom medför på arbetsmarknaden och att de facto jämställa personer med funktionsnedsättning och långtidssjuka med andra.

Sökande av ändring

Enligt 21 § 1 mom. i grundlagen 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. Bestämmelserna om ändringssökande i samband med offentlig arbetskrafts- och företagsservice i 14 kap. kom till med grundlagsutskottets medverkan (GrUU 32/2012 rd).

Myndighetsbeslut kan på det sätt som avses i 21 § 1 mom. i grundlagen anses gälla individens rättigheter eller skyldigheter om lagstiftningen innefattar ett tillräckligt exakt kriterium för att det ska uppkomma en relation mellan den enskilde och det allmänna som kan betraktas som en rättighet. Så kallade subjektiva rättigheter är det tydligaste kriteriet av det här slaget. Då måste myndigheten bevilja eller fullfölja rättigheten när de lagfästa villkoren är uppfyllda. Även bestämmelserna om villkoren för rättigheter eller förmåner som i högre grad är beroende av prövning kan i sig utgöra ett tillräckligt exakt underlag för att det ska uppstå ett förhållande mellan individen och det allmänna som kan betraktas som en rättighet (se t.ex. GrUU 51/2010 rd, GrUU 16/2000 rd, s. 4). Ett sådant underlag uppkommer dock vanligen inte om en förmån eller en tjänst helt och hållet är beroende av myndighetens prövning, disponibla anslag eller till exempel planer (GrUU 63/2010 rd, s. 2, GrUU 16/2000 rd, s. 4/II). Även då kan det vara relevant att öppna för en möjlighet att överklaga bland annat för att kontrollera att myndigheterna över huvud taget handlar korrekt och opartiskt (GrUU 10/2009 rd, s. 4, GrUU 46/2002 rd, s. 9).

I den föreslagna 14 kap. 1 § 3 mom. 2 punkten bibehålls besvärsförbudet i fråga om lönesubvention till den del det är fråga om allmänna förutsättningar för beviljande av lönesubvention enligt prövning. Besvärsförbudet bibehålls även till den del beslutet gäller subventionens varaktighet i sådana situationer som regleras i 7 kap. 7 § 3 mom., 9 § 2 mom. och 10 § 2 mom. i den föreslagna lagen. Lönesubventionens varaktighet bestäms i regel enligt det som föreskrivs i lagen. I fråga om lönesubventionens varaktighet ingår dock prövning i fråga om längden på en period med lönesubvention som beviljas på basis av läroavtalsutbildning, i ett beslut om fortsatt lönesubvention som beviljas för en person som fyllt 60 år och som varit arbetslös länge samt i ett beslut om fortsatt lönesubvention som beviljas på basis av en skada eller sjukdom, varvid dessa omfattas av förbudet att söka ändring.

Utifrån Grundlagsutskottets praxis kan den föreslagna regleringen inte anses vara problematisk med avseende på grundlagen.

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning. På grund av de ändringar som föreslås i fråga om målgrupper anser regeringen det dock önskvärt att grundlagsutskottet ger ett utlåtande i frågan.

Kläm

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

1.

Lag

om ändring av lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 11 kap. 4 §, 13 kap. 1 § 1 mom. 3 punkten och 7 § 2 mom. 4 punkten, av dem 13 kap. 1 § 1 mom. 3 punkten och 7 § 2 mom. 4 punkten sådana de lyder i lag 337/2022,

ändras 1 kap. 3 § 10 punkten och 3 a §, 5 kap. 7 § 3 mom., 7 kap., 10 kap. 3 § 1 mom., rubriken för 11 kap. samt 11 kap. 1 § 3 mom., det inledande stycket i 12 kap. 7 § 1 mom., 13 kap. 1 § 1 mom. 4 punkten och 2 § 2 mom. 5 punkten samt 14 kap. 3 mom. 2 punkten, av dem 1 kap. 3 § 10 punkten, rubriken för 11 kap. och 11 kap. 1 § 3 mom. sådana de lyder i lag 1366/2014, 1 kap. 3 a §, 5 kap. 7 § 3 mom., 10 kap. 3 § 1 mom. och 14 kap. 3 mom. 2 punkten sådana de lyder i lag 1456/2016, samt 13 kap. 1 § 1 mom. 4 punkten, 2 § 2 mom. 5 punkten sådana de lyder i lag 337/2022, samt

fogas till 1 kap. 3 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lagarna 1050/2013, 1366/2014, 548/2017, 1379/2021 och 670/2022, nya 11 och 12 punkter, till lagen ett nytt 7 a kap., till 11 kap. 1 §, sådan den lyder i lagarna 1050/2013 och 1366/2014, nya 4 och 6 mom., varvid det nuvarande 4 mom. blir 5 mom. och det nuvarande 5 mom. blir 7 mom., som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

10) *den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd* kommissionens förordning (EU) nr 651/2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget,

11) *lönesubventionerat arbete* arbete

a) där arbetsgivaren har beviljats lönesubvention enligt 7 kap. 1 § för lönekostnaderna för en anställd,

b) där arbetsgivaren har beviljats sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år enligt 7 a kap. för lönekostnaderna för en anställd,

c) för vilket en kommun betalas stöd enligt 11 kap. 1 § 4 mom.,

d) för vilket statliga ämbetsverk eller inrättningar har anvisats anslag enligt 7 kap. 15 §.

12) *ekonomisk verksamhet* tillhandahållande av varor eller tjänster på marknaden.

3 a §

Tillämpning av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd

Om stöd som avses i denna lag beviljas i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, tillämpas på stödet utöver villkoren enligt denna lag de villkor som föreskrivs i den förordningen.

Stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd beviljas inte, om

1) den som ansöker om stöd är ett företag i svårigheter enligt artikel 2.18 i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, eller

2) den som ansöker om stöd är föremål för ett betalningskrav enligt artikel 1.4 a i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd till följd av ett tidigare kommissionsbeslut som förklarar ett stöd olagligt och oförenligt med den inre marknaden.

5 kap.

Arbetskraftsutbildning

7 §

Gemensam anskaffning av utbildning

Om utbildningen genomförs tillsammans med en arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet 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.

7 kap.

Lönesubvention

1 §

Lönesubvention

Lönesubvention är ett stöd som är avsett för att främja sysselsättningen av arbetslösa arbetssökande och som arbets- och näringsbyrån kan bevilja arbetsgivare för lönekostnader. Syftet med lönesubventionerat arbete är att främja sysselsättningen för arbetslösa arbetssökande på den öppna arbetsmarknaden genom att förbättra deras yrkeskompetens. Med lönesubventionerat arbete främjas också möjligheterna för arbetstagare med funktionshinder och för personer som fyllt 60 år och varit arbetslösa länge att få arbete och att delta i arbetslivet.

När arbets- och näringsbyrån beviljar lönesubvention kan den ställa behövliga villkor för erhållande av subventionen med avseende på den arbetssökande och syftet med subventionen.

2 §

Lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen

Arbets- och näringsbyrån kan bevilja lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen, när en arbetslös arbetssökande som anställs i anställningsförhållande

1) är 15–24 år,

2) har fyllt 50 år,

3) inte har avlagt studentexamen, en i lagen om yrkesutbildning avsedd examen eller en med dessa jämförbar utländsk examen på andra stadiet,

- 4) är berättigad till en integrationsplan enligt lagen om främjande av integration, eller
- 5) inte har förvärvsarbetat under de senaste sex månaderna.

För att lönesubvention ska beviljas för förbättring av yrkeskompetensen krävs det att arbets- och näringsbyrån bedömer att arbetssökandens arbetslöshet beror på brister i yrkeskompetensen och att lönesubventionerat arbete kan förbättra hans eller hennes yrkeskompetens och sysselsättningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden. Om den som anställs med lönesubvention har varit arbetslös kortare tid än 12 månader utan avbrott omedelbart före beviljandet av subventionen, krävs det för att lönesubvention ska beviljas dessutom att personen sannolikt kommer att vara arbetslös längre än 12 månader om lönesubvention inte beviljas.

3 §

Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention

Lönesubvention kan beviljas kommuner, samkommuner, välfärdsområden, sammanslutningar och andra arbetsgivare, dock inte statliga ämbetsverk eller inrättningar. Fysiska personer kan beviljas lönesubvention endast för ekonomisk verksamhet.

Lönesubvention beviljas i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. Det som föreskrivs ovan tillämpas dock inte vid beviljande av lönesubvention

- 1) till kommuner för verksamhet som enligt 126 § i kommunallagen inte betraktas som verksamhet på den konkurrensutsatta marknaden,
- 2) till välfärdsområden för verksamhet som enligt 131 § i lagen om välfärdsområden inte betraktas som verksamhet på den konkurrensutsatta marknaden,
- 3) i form av subvention på 100 procent enligt 8 § i detta kapitel,
- 4) i syfte att främja sysselsättningen för en person som fyllt 60 år och varit arbetslös länge så som avses i 9 § i detta kapitel, eller
- 5) för läroavtalsutbildning.

Lönesubvention beviljas inte, om

- 1) arbetsgivaren under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention har sagt upp arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker och inte har anställt arbetstagare därefter i sådan omfattning att antalet arbetstagare som står i anställningsförhållande till arbetsgivaren vid tidpunkten för beviljandet av lönesubvention är minst lika stort som antalet arbetstagare vid tidpunkten för uppsägningen; det som föreskrivs ovan tillämpas inte när lönesubvention beviljas en sådan arbetsgivare som avses i 2 mom. 1 eller 2 punkten,
- 2) subventionen skulle snedvrider konkurrensen mellan aktörer som erbjuder samma produkter eller tjänster,
- 3) arbetsgivaren på ett väsentligt sätt har försummat sin skyldighet att betala lön, skatter eller lagstadgade avgifter, om inte arbets- och näringsbyrån av särskilda skäl som har samband med den person som anställs med lönesubvention anser det vara lämpligt att bevilja subventionen,
- 4) arbetsgivaren har gjort sig skyldig till ett sådant förfarande som avses i 7 § 2 mom. i statsunderstödslagen (688/2001),
- 5) arbetsgivaren tidigare har beviljats lönesubvention eller i 7 a kap. avsett sysselsättningsstöd för lönekostnader för ett anställningsförhållande för samma person och det har gått mindre än tre år från det att subventionen eller stödet upphörde, eller
- 6) arbetsgivaren innan lönesubvention beviljas har beviljats annat stöd för lönekostnaderna för den som anställs med subvention, så att det enligt arbets- och näringsbyråns bedömning är endast ett litet lönesubventionsbelopp som skulle betalas ut i enlighet med 13 § 3 mom. i detta kapitel.

4 §

Förutsättningar som gäller anställningsförhållandet i fråga om lönesubvention

Lönesubvention beviljas inte om det anställningsförhållande som subventionen är avsett för har börjat innan beslut om beviljande av subvention har fattats.

Lönesubvention kan beviljas om arbetsgivaren förbinder sig att betala lön minst enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga. Lönesubvention kan dock inte beviljas, om lönen enbart ska bestämmas utifrån arbetsresultatet.

Om den som anställts med subvention till följd av överlåtelse av rörelse, fusion eller delning av en sammanslutning eller sammanslagning av sammanslutningar övergår till anställning hos en annan arbetsgivare under perioden med lönesubvention, kan lönesubvention trots 1 mom. beviljas den mottagande arbetsgivaren för den tid som återstår av den period med lönesubvention som beviljats den överlåtande arbetsgivaren. Den mottagande arbetsgivaren ska lämna in ansökan om lönesubvention till arbets- och näringsbyrån inom en månad efter det att den som anställts med subvention har övergått till anställning hos förvärvaren av rörelse eller hos den mottagande sammanslutningen.

Lönesubvention beviljas inte för anställning av vikarier som avses i 9 § i lagen om alterneringsledighet (1305/2002).

5 §

Lönekostnader som täcks med lönesubvention

Med lönekostnader som täcks med lönesubvention avses lön som utifrån arbetstid eller utförande av ackordsarbete betalas till en arbetstagare och på vilken förskottsinnehållning ska verkställas.

Till lönekostnaderna räknas dock inte

1) semesterpenning, semesterersättning eller motsvarande ersättning; om semesterlönen betalas i form av semesterpenning enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, kan på begäran av arbetsgivaren som lönekostnader räknas den andel av semesterpenningen som motsvarar den semester som tagits ut under perioden med lönesubvention,

2) mertids- eller övertidsersättning eller penningersättning som betalats ut ur en arbetstidsbank,

3) lönen för den tid arbetsgivaren har rätt till dagpenningförmåner med stöd av 7 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004), rehabiliteringspenning med stöd av 47 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning med stöd av 139 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) eller i 82 § i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) avsedd dagpenning vid smittsam sjukdom med stöd av 8 kap. 1 a § 2 mom. i sjukförsäkringslagen för lönekostnaderna för den som anställts med subvention,

4) den del av lönen som bestäms utifrån resultatet av det arbete som den som anställts med subvention utför eller som baserar sig på arbetsgivarens resultat, eller

5) kostnadsersättningar eller anställningsförmåner.

6 §

Lönesubventionens belopp och varaktighet

Lönesubventionens belopp utgör 50 procent av de i 5 § avsedda lönekostnaderna för den som anställs med subvention för fem månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar. Om den som anställs med subvention har varit arbetslös i minst 12 månader under de 14 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen, beviljas lönesubvention dock för 10 månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar.

7 §

Lönesubvention för anställning av arbetstagare med funktionshinder

Trots bestämmelserna i 2 § kan arbets- och näringsbyrån bevilja lönesubvention, när en arbetslös arbetssökandes möjligheter att få ett lämpligt arbete har minskat väsentligt till följd av skada eller sjukdom.

Den lönesubvention som beviljas för anställning av arbetstagare med funktionshinder utgör 70 procent av de i 5 § avsedda lönekostnaderna för den som anställs med subvention för 10 månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar.

Trots bestämmelserna i 3 § 3 mom. 5 punkten och 4 § 1 mom. kan arbets- och näringsbyrån förlänga den subventionstid som avses i 2 mom. eller 6 § med högst 24 månader åt gången. En förutsättning för förlängning av subventionstiden är att

1) arbets- och näringsbyrån får ett läkarintyg utfärdat under perioden med lönesubvention över arbets- och funktionsförmågan hos den som anställts med subvention, om det inte är uppenbart onödigt,

2) arbetsgivaren har gjort de rimliga anpassningar som företagshälsovården har rekommenderat,

3) arbets- och näringsbyrån bedömer att produktiviteten hos den som anställts med subvention trots utförda anpassningar har minskat väsentligt och permanent eller varaktigt på grund av skadan eller sjukdomen,

4) ansökan om fortsatt subvention har lämnats in till arbets- och näringsbyrån innan den föregående subventionsperioden har löpt ut, och

5) förutsättningarna enligt 3 § 3 mom. 1–4 punkten och 4 § 2–4 mom. uppfylls när beslut om fortsatt subvention fattas.

Arbets- och näringsbyrån kan utnyttja en sakkunnigbedömning när den bedömer om den förutsättning som anges i 3 mom. 3 punkten uppfylls.

8 §

Lönesubvention på 100 procent

Med avvikelse från 6 och 7 § kan beloppet av den lönesubvention som beviljas en förening, en stiftelse eller ett registrerat religionssamfund vara 100 procent av de i 5 § avsedda lönekostnaderna för den som anställs med subvention förhöjt med koefficienten 1,23, om den som anställs med subvention har varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen. Till lönekostnaderna räknas lönekostnader som motsvarar högst 65 procent av den ordinarie maximiarbetstiden i branschen.

Subvention beviljas för 10 månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar.

Om lönesubvention på 100 procent beviljas för verksamhet som enligt arbets- och näringsbyråns bedömning påverkar handeln mellan medlemsstaterna, beviljas subventionen i form av de minimis-stöd. Bestämmelser om de kännetecken utifrån vilka verksamheten anses påverka handeln mellan medlemsstaterna utfärdas genom förordning av statsrådet.

9 §

Lönesubvention för anställning av personer som fyllt 60 år och varit arbetslösa länge

Trots bestämmelserna i 2 § 2 mom. om brister i yrkeskompetensen och bestämmelserna i 6 § om lönesubventionens varaktighet kan lönesubvention beviljas för 24 månader från det att anställningsförhållandet börjar, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar, när arbets-sökanden

- 1) har fyllt 60 år vid tidpunkten för när lönesubventionen beviljas, och
- 2) har varit arbetslös i minst 12 månader under de 14 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen.

Trots bestämmelserna i 3 § 3 mom. 5 punkten och 4 § 1 mom. kan arbets- och näringsbyrån förlänga den subventionstid som avses i 1 mom. med högst 24 månader åt gången, förutsatt att de i 3 § 3 mom. 1–4 punkten och 4 § 2–4 mom. angivna förutsättningarna gällande arbetsgivare och anställningsförhållandet alltjämt uppfylls och ansökan om fortsatt subvention har lämnats in till arbets- och näringsbyrån innan den föregående subventionsperioden har löpt ut.

I fråga om arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet beviljas lönesubvention enligt 1 och 2 mom. i form av de minimis-stöd.

10 §

Lönesubvention för läroavtalsutbildning

Lönesubvention kan beviljas för läroavtalsutbildning för att täcka lönekostnader också för andra än sådana arbetslösa arbetssökande som avses i 2 § 1 mom. Om lönesubvention har beviljats för läroavtalsutbildning innan läroavtalsutbildningen börjar och läroavtalsutbildningen genomförs i anställning hos flera arbetsgivare, kan lönesubvention beviljas även om den som anställts med subvention inte är arbetslös när han eller hon under utbildningstiden övergår till anställning hos en annan arbetsgivare.

Den lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning ska vid tidpunkten för beviljande av lönesubvention dimensioneras så att den varar hela den tid som arbets- och näringsbyrån anser vara ändamålsenlig. Trots bestämmelserna i 3 § 3 mom. 5 punkten och 4 § 1 mom. kan subventionstiden dock förlängas, om läroavtalsutbildningens längd enligt den personliga utvecklingsplanen för kunskandet ändras under utbildningstiden. Ansökan om fortsatt subvention ska lämnas in till arbets- och näringsbyrån innan den föregående subventionsperioden har löpt ut.

I fråga om arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet beviljas lönesubvention för läroavtalsutbildning i form av de minimis-stöd.

11 §

Överföring av den som anställts med subvention

Den som får lönesubvention kan överföra den som anställts med subventionen till arbete hos någon annan arbetsgivare (användarföretag) i enlighet med 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen, om arbets- och näringsbyrån har beviljat tillstånd för överföringen. En förutsättning för överföring är att

- 1) användarföretaget uppfyller de förutsättningar för beviljande av lönesubvention som gäller arbetsgivare och som avses i 3 § 3 mom. 1–5 punkten,
- 2) arbets- och näringsbyrån bedömer att arbetsuppgifterna hos användarföretaget är sådana att de uppnår det syfte med lönesubvention som anges i 1 §,
- 3) användarföretaget betalar gängse ersättning för arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska till ansökan foga en försäkran av användarföretaget om att de villkor som avses i 1 mom. 1 punkten uppfylls.

Under överföringen kan lönesubventionens belopp vara högst det belopp som användarföretaget skulle kunna beviljas om företaget ansökte om lönesubvention, dock inte större än det belopp som beviljats arbetsgivarföretaget.

12 §

Tillfälligt avbrott

Om utförandet av det lönesubventionerade arbetet och lönebetalningen avbryts för minst en månad under subventionsperioden, avbryter närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter utbetalningen av lönesubventionen. Om anställningsförhållandet fortsätter efter avbrottet, ska arbets- och näringsbyrån fatta beslut om att subventionstiden förlängs med den tid som motsvarar avbrottet, dock inte för längre tid än den subventionstid som återstod när avbrottet började. Förlängning kan på sin höjd beviljas fram till den tidpunkt då det förflutit 12 månader sedan perioden inleddes. En förutsättning för att subventionstiden ska kunna förlängas är att arbetsgivaren uppfyller de förutsättningar som anges i 3 § 3 mom. 1–4 punkten.

Den maximitid på 12 månader som anges i 1 mom. tillämpas inte, om lönesubvention har beviljats med stöd av 7–10 §.

13 §

Hur annat stöd påverkar lönesubventionen

Lönesubventionen kan tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnader för den som anställts med subvention och tillsammans med utbildningsersättning som betalas på grundval av läroavtal vara högst lika stor som arbetsgivarens lönekostnader enligt 5 § för den som anställts med subvention. Den lönesubvention på 100 procent som avses i 8 § kan dock tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnader för den som anställts med subvention och stöd för arbetsgivarens bikostnader vara högst 1,23 gånger så stor som de lönekostnader som avses i 5 §.

I fråga om maximibeloppet av den lönesubvention som beviljas enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd tillämpas vad som i den förordningen föreskrivs om kumulering av stöd.

Om lönesubventionen tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnaderna överstiger det maximibelopp som avses i 1 eller 2 mom., dras den del som överstiger maximibeloppet av från subventionen.

14 §

Lönesubventionens maximibelopp och hinder för utbetalning av lönesubvention

Lönesubvention betalas till ett belopp av högst 1 260 euro per månad. Om subvention beviljats med stöd av 7 § är subventionens maximibelopp 1 770 euro per månad, och om subvention beviljats med stöd av 8 § är maximibeloppet 2 020 euro per månad.

Om utbetalningsperiodens längd avviker från en kalendermånad, divideras maximibeloppet med talet 30 och multipliceras med det antal kalenderdagar som ingår i utbetalningsperioden.

Lönesubventionens maximibelopp justeras vart tredje år genom förordning av statsrådet så att beloppen motsvarar förändringen i förtjänstnivåindex.

Lönesubvention betalas inte, om

- 1) den som får subventionen inte följer de villkor som ställs i beslutet om lönesubvention,

- 2) det efter beviljandet av lönesubvention framgår att förutsättningarna enligt 3 § som gäller arbetsgivaren, förutsättningarna enligt 4 § som gäller anställningsförhållandet eller förutsättningarna enligt 11 § som gäller överföring av den som anställts med subvention inte uppfylls,
3) lönesubvention har beviljats felaktigt, till ett för stort belopp eller utan grund.

15 §

Anslag som anvisas statliga ämbetsverk eller inrättningar

Arbets- och näringsbyrån kan anvisa statliga ämbetsverk eller inrättningar anslag för lönekostnader som föranleds av att arbetslösa arbetssökande anställs. På användningen av anslagen tillämpas vad som i 1 och 2 §, 3 § 3 mom. 2–4 punkten, 4, 7, 10 och 11 §, 13 § 1 mom. och 14 § 3 och 4 mom. föreskrivs om lönesubvention. Dessutom tillämpas på användningen av anslagen vad som i 6 § och 9 § föreskrivs om lönesubventionens varaktighet.

Av anslagen kan täckas de lönekostnader som avses i 5 § och dessutom den lagstadgade sjukförsäkringsavgift och arbetspensionsförsäkrings-, olycksfallsförsäkrings- och arbetslöshetsförsäkringspremie och den obligatoriska grupplivförsäkringspremie som arbetstagaren orsakar arbetsgivaren.

Beloppet av de lönekostnader som ersätts för en person är högst 3 410 euro per månad. Om den tid för vilken lönekostnader ersätts avviker från en kalendermånad tillämpas 14 § 2 mom.

7 a kap.

Sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år

1 §

Syftet med sysselsättningsstödet avseende personer som fyllt 55 år

Syftet med stödet är att främja sysselsättningen av personer som fyllt 55 år genom att förbättra deras yrkeskompetens eller företagarfärdigheter.

2 §

Förutsättningar för beviljande av stöd

Arbets- och näringsbyrån beviljar arbetsgivare som avses i 7 kap. 3 § 1 mom. sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år för lönekostnader, när

- 1) en arbetslös arbetssökande som anställs i ett anställningsförhållande har fyllt 55 år,
- 2) en arbetslös arbetssökande som anställs i anställningsförhållande har varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av sysselsättningsstödet, och
- 3) övriga förutsättningar som anges i denna paragraf uppfylls.

För att sysselsättningsstöd ska kunna beviljas krävs dessutom att den garanterade minimiarbetstiden i arbetsavtalet är 25 timmar i veckan eller, om den ordinarie maximiarbetstiden i branschen är mindre än 37,5 timmar i veckan, minst 65 procent av den ordinarie maximiarbetstiden i branschen. Beviljande av stöd förutsätter även att arbetsgivaren förbinder sig att betala minst den lön som ska betalas enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga.

Sysselsättningsstöd beviljas inte, om

1) arbetsgivaren under de 12 månader som föregår ansökan om sysselsättningsstöd har sagt upp arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker och inte har anställt arbetstagare därefter i sådan omfattning att antalet arbetstagare som står i anställningsförhållande till arbetsgivaren vid tidpunkten för beviljandet av sysselsättningsstöd är minst lika stort som antalet arbetstagare vid tidpunkten för uppsägningen,

2) arbetsgivaren har försummat sin skyldighet att betala lön, skatter eller lagstadgade avgifter,

3) arbetsgivaren har gjort sig skyldig till ett sådant förfarande som avses i 7 § 2 mom. i statsunderstödslagen,

4) arbetsgivaren tidigare har beviljats sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år eller lönesubvention enligt 7 kap. för lönekostnaderna för ett anställningsförhållande för samma person och det har gått mindre än tre år från det att stödet eller subventionen upphörde,

5) arbetsgivaren har beviljats annat stöd för lönekostnaderna för samma person,

6) det anställningsförhållande som stödet är avsett för har börjat innan beslut om beviljande av stöd har fattats,

7) den som anställs är en sådan vikarie som avses i 9 § i lagen om alterneringsledighet (1305/2002), eller

8) lönen för den som anställs med stödet bestäms enbart utifrån arbetsresultatet.

3 §

Sysselsättningsstödet belopp och varaktighet

Sysselsättningsstödet utgör 70 procent av lönekostnaderna för den som anställs med stödet för tio månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar.

Vid beräkning av stödbeloppet tillämpas på lönekostnaderna vad som i 7 kap. 5 § föreskrivs om lönekostnader som täcks med lönesubvention.

Sysselsättningsstöd betalas till ett belopp av högst 1 770 euro per månad. På maximibeloppet tillämpas dessutom vad som i 7 kap. 14 § 2 och 3 mom. föreskrivs om lönesubvention.

4 §

Tillämpning av vissa bestämmelser om lönesubvention på sysselsättningsstöd

På sysselsättningsstöd tillämpas vad som i 7 kap. 4 § 3 mom. föreskrivs om lönesubvention vid överlåtelse av rörelse, vad som i 12 § föreskrivs om tillfälligt avbrott i lönesubventionen och vad som i 14 § 4 mom. föreskrivs om hinder för utbetalning av lönesubvention. Med avvikelse från 7 kap. 12 § kan sysselsättningsstödet dock förlängas oberoende av tidsgränsen på 12 månader och i stället för 7 kap. 3 § 3 mom. 1–4 punkten tillämpas då på hinder för beviljande av stöd 15 § 2 mom. 1–3 punkten.

10 kap.

Förmåner enligt prövning som anknyter till service och sakkunnigbedömningar

3 §

Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen

Arbets- och näringsbyrån kan bevilja arbetsgivare stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen, om en person som ska anställas eller som är anställd har en skada eller sjukdom som förut-

sätter anskaffning av arbetsredskap eller ändringar på arbetsplatsen, och de kostnader som arbetsgivaren orsakas av anskaffningarna eller ändringarna ska anses betydande med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska situation. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan också beviljas som ersättning för den hjälp en annan arbetstagare ger. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen beviljas för ekonomisk verksamhet i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd.

11 kap.

Sysselsättningskyldighet

1 §

Att ordna möjlighet till rehabilitering, utbildning eller arbete

Om en sådan arbetslös arbetssökande som avses i 1 eller 2 mom. inte sysselsätts på den öppna arbetsmarknaden och lämplig sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, rehabilitering eller arbete med lönesubvention i anställning hos någon annan än kommunen inte kan ordnas för honom eller henne på det sätt som avses i 1 eller 2 mom., är hemkommunen skyldig att på anvisning av arbets- och näringsbyrån ordna möjligheter till arbete för den arbetssökande i sex månader (*sysselsättningskyldighet*). Kommunen ska ordna möjligheten till arbete så att den som sysselsätts kan påbörja arbetet när maximitiden för arbetslöshetsdagpenning går ut.

Kommunen har rätt att för lönekostnaderna för en person som kommunen sysselsatt på basis av sysselsättningskyldighet få 50 procent i stöd. När stödbeloppet räknas ut betraktas de kostnader som avses i 7 kap. 5 § som stödberättigande kostnader. Stöd kan beviljas om arbetsgivaren förbinder sig att betala lön minst enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga. Stöd kan dock inte beviljas, om lönen för den som anställs med stödet enbart ska bestämmas utifrån arbetsresultatet. Stödet beviljas av arbets- och näringsbyrån.

På överföring av en person som sysselsatts på grundval av sysselsättningskyldigheten till arbete hos en annan arbetsgivare (*användarföretag*) tillämpas vad som i 7 kap. 11 § i denna lag föreskrivs om överföring av en person som sysselsatts med lönesubvention.

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

7 §

Förvägran av offentlig arbetskrafts- och företagsservice

Arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter och närings-, trafik- och miljöcentralen kan av orsaker som anges i 3 kap. 8 § 1 mom. vägra att

13 kap.

Behandling av kunduppgifter

1 §

Användningsändamål

Uppgifter om kunder och producenter av offentlig arbetskrafts- och företagsservice får användas för

4) övervakning, utveckling, uppföljning, statistikföring, prognostisering och styrning i fråga om de uppgifter som avses i 1 och 2 punkten.

2 §

Uppgifter som behandlas

I fråga om arbetsgivare eller företag som ansöker om eller får offentlig arbetskrafts- och företagsservice får följande uppgifter behandlas:

5) beslut om lönesubvention, sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år och i 11 kap. 1 § 4 mom. avsett stöd samt tillhörande uppgifter om uppföljning och utbetalning,

14 kap.

Sökande av ändring

1 §

Omprövningsbegäran och besvär

Omprövning av beslut får inte begäras och besvär över beslutet får inte anföras om

2) lönesubvention förvägras med stöd av arbets- och näringsbyråns prövning enligt 7 kap. 2 § 2 mom. eller 7 § 1 mom. eller 7 § 3 mom. 3 punkten; omprövning av beslut om lönesubvention får inte begäras och besvär får inte heller anföras till den del beslutet baserar sig på arbets- och näringsbyråns prövning vad gäller lönesubventionens varaktighet enligt 7 § 3 mom., 9 § 2 mom. eller 10 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På lönesubventionsperioder som har beviljats före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Om en arbetsgivare ansöker om förlängning av lönesubvention som beviljats före ikraftträdandet av lagen, tillämpas bestämmelserna i denna lag. Om en arbetsgivare överför en arbetstagare som anställts med lönesubvention som beviljats innan lagen trätt i kraft till anställning hos en annan arbetsgivare, tillämpas bestämmelserna i denna lag på överföringen.

I fråga om en kommuns rätt att få tilläggsstöd för sysselsättning som har verkställts före ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

2.

Lag

om upphävande av lagen om sociala företag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §
Genom denna lag upphävs lagen om sociala företag (1351/2003).

2 §
Denna lag träder i kraft den 20 . _____

3.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) 13 § 23 punkten, sådan den lyder i lag 680/2022, 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 sådan lönesubvention, sådant sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år, sådant stöd enligt 11 kap. 1 § 4 mom., sådan startpeng och sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 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 .

4.

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 679/2022, 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 sådan lönesubvention, sådant sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år, sådant stöd enligt 11 kap. 1 § 4 mom., sådan startpeng och sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 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 .

5.

Lag

om ändring av 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) 2 § 6 punkten, 10 § 1 mom. 3 punkten, rubriken för 11 § samt 11 § 2 mom. och 13 § 2 och 4 mom., av dem 11 § 2 mom. sådant det lyder i lag 421/2021, som följer:

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

6) sysselsatt en arbetssökande som är i lönesubventionerat arbete enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice eller en enskild kund som har beviljats startpeng enligt 8 kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

10 §

Försöksområdets kommuners offentliga arbetskrafts- och företagsservice

Som offentlig arbetskrafts- och företagsservice inom ett försöksområde

3) ska kommunen bevilja följande i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice avsedda förmåner för statens räkning

- a) i 7 kap. avsedd lönesubvention,
- b) i 7 a kap. avsett sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år,
- c) i 8 kap. avsedd startpeng,
- d) i 9 kap. 1 § 3 mom. avsedd kostnadsersättning enligt prövning,
- e) i 10 kap. 1 § avsedda förmåner enligt prövning som anknyter till service och sakkunnigbedömningar,

11 §

Undantag som gäller försöksområdets kommuners offentliga arbetskrafts- och företagsservice

Beslutet om beviljande av lönesubvention och sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år fattas av arbets- och näringsbyrån med iakttagande av vad som föreskrivs i 7 och 7 a kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, om den som ansöker om subvention eller stöd är

- 1) en kommun inom ett försöksområde,
- 2) en samkommun där försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har majoriteten av rösträtten,

3) en sammanslutning som försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har bestämmande inflytande över,

4) en sammanslutning som en sådan samkommun har bestämmande inflytande över där försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har majoriteten av rösträtten.

13 §

Ordnande av möjlighet till rehabilitering, utbildning eller arbete

Kommunen inom försöksområdet ska för en sådan arbetslös arbetssökande kund som fyllt 60 år erbjuda möjlighet till i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedd sysselsättningsfrämjande service eller i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice avsett lönesubventionerat arbete i anställning hos någon annan än kommunen innan hans eller hennes rätt till arbetslöshetsdagpenning för löntagare upphör på grund av maximitiden.

På sysselsättningsfrämjande service och arbete som kommunen inom försöksområdet ordnar med stöd av denna paragraf tillämpas vad som i 5 kap. 4 a § och 6 kap. 8 och 9 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreskrivs om sysselsättningsfrämjande service och arbete som ordnas med stöd av 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Dessutom tillämpas på kommuner inom försöksområden vad som i de bestämmelser som utfärdats med stöd av 11 kap. 1 § 1–3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice föreskrivs om arbets- och näringsbyrån.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 13 kap. 6 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 13 kap. 6 § 2 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag
1458/2016, som följer:

13 kap.

Särskilda bestämmelser

6 §

Bestämmelsernas tvingande natur

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 §, 5 kap. 2 § och 6 kap. 6 §

2) får en förening, en stiftelse eller ett registrerat religionssamfund anställa en sådan arbetslös person som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och som varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av det stöd eller den subvention som avses i 7 eller 7 a kap. i den lagen,

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 1 kap. 5 § och 11 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 11 kap. 2 § 5 mom. 4 punkten,
sådan den lyder i lag 1217/2005, och
ändras 1 kap. 5 § 1 mom. 11 punkten, sådan den lyder i lag 918/2012, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

5 §

Definitioner

I denna lag avses med

11) *lönesubventionerat arbete* arbete enligt 1 kap. 3 § 1 mom. 11 punkten i lagen om offentlig
arbetskrafts- och företagsservice,

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 92 och 127 a § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i inkomstskattelagen (1535/1992) 92 § 13 punkten, sådan den lyder i lag 929/2012,
och
ändras 127 a § 3 mom., sådant det lyder i lag 1132/2021, som följer:

127 a §

Hushållsavdrag beviljas inte, om direkt för samma arbetsprestation har erhållits stöd för närståendevård, servicesedel som beviljats av kommunen för social- och hälsovård eller stöd som avses i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn. Avdrag beviljas heller inte med anledning av arbete som innebär underhåll eller ombyggnad av en bostad, om reparationsunderstöd för reparation av bostaden har beviljats av statens eller något annat offentligt samfunds medel.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) 56 § 1 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 1361/2021, som följer:

56 §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 7 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom näringsverksamheten göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (1333/2021) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) och inget sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år enligt 7 a kap. i den lagen under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen för gårdsbruk (543/1967) 10 f § 1 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 1362/2021, som följer:

10 f §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 6 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom jordbruket göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (1333/2021) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) och inget sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år enligt 7 a kap. i den lagen under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 19 september 2022

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

1.

Lag

om ändring av lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 11 kap. 4 §, 13 kap. 1 § 1 mom. 3 punkten och 7 § 2 mom. 4 punkten, av dem 13 kap. 1 § 1 mom. 3 punkten och 7 § 2 mom. 4 punkten sådana de lyder i lag 337/2022,
ändras 1 kap. 3 § 10 punkten och 3 a §, 5 kap. 7 § 3 mom., 7 kap., 10 kap. 3 § 1 mom., rubriken för 11 kap. samt 11 kap. 1 § 3 mom., det inledande stycket i 12 kap. 7 § 1 mom., 13 kap. 1 § 1 mom. 4 punkten och 2 § 2 mom. 5 punkten samt 14 kap. 3 mom. 2 punkten, av dem 1 kap. 3 § 10 punkten, rubriken för 11 kap. och 11 kap. 1 § 3 mom. sådana de lyder i lag 1366/2014, 1 kap. 3 a §, 5 kap. 7 § 3 mom., 10 kap. 3 § 1 mom. och 14 kap. 3 mom. 2 punkten sådana de lyder i lag 1456/2016, samt 13 kap. 1 § 1 mom. 4 punkten, 2 § 2 mom. 5 punkten sådana de lyder i lag 337/2022, samt
fogas till 1 kap. 3 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lagarna 1050/2013, 1366/2014, 548/2017, 1379/2021 och 670/2022, nya 11 och 12 punkter, till lagen ett nytt 7 a kap., till 11 kap. 1 §, sådan den lyder i lagarna 1050/2013 och 1366/2014, nya 4 och 6 mom., varvid det nuvarande 4 mom. blir 5 mom. och det nuvarande 5 mom. blir 7 mom., som följer:

Gällande lydelse

1 kap

Allmänna bestämmelser

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

10) *den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd* kommissionens förordning (EU) nr 651/2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget.
(nya 11 ja 12 punkter)

Föreslagen lydelse

1 kap

Allmänna bestämmelser

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

10) *den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd* kommissionens förordning (EU) nr 651/2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget,
11) *lönesubventionerat arbete* arbete

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

a) där arbetsgivaren har beviljats lönesubvention enligt 7 kap. 1 § för lönekostnaderna för en anställd,

b) där arbetsgivaren har beviljats sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år enligt 7 a kap. för lönekostnaderna för en anställd,

c) för vilket en kommun betalas stöd enligt 11 kap. 1 § 4 mom.,

d) för vilket statliga ämbetsverk eller inrättningar har anvisats anslag enligt 7 kap. 15 §.

12) **ekonomisk verksamhet** tillhandahållande av varor eller tjänster på marknaden.

3 a §

Tillämpning av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd

Om den som ansöker om statligt stöd bedriver näringsverksamhet och stöd beviljas enligt denna lag i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, tillämpas på stödet utöver förutsättningarna enligt denna lag de allmänna förutsättningarna enligt kapitel I i den förordningen samt de specifika förutsättningarna för stödformen i fråga.

Stöd varken beviljas eller betalas, om

1) den som ansöker om stöd och bedriver näringsverksamhet är ett företag i svårigheter enligt artikel 2.18 i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, eller

2) den som ansöker om stöd och bedriver näringsverksamhet är föremål för ett betalningskrav enligt artikel 1.4 a i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd till följd av ett tidigare kommissionsbeslut som förklarar ett stöd olagligt och oförenligt med den inre marknaden.

5 kap

Arbetskraftsutbildning

7 §

Gemensam anskaffning av utbildning

3 a §

Tillämpning av den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd

Om stöd som avses i denna lag beviljas i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, tillämpas på stödet utöver villkoren enligt denna lag de villkor som föreskrivs i den förordningen.

Stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd beviljas inte, om

1) den som ansöker om stöd är ett företag i svårigheter enligt artikel 2.18 i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, eller

2) den som ansöker om stöd är föremål för ett betalningskrav enligt artikel 1.4 a i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd till följd av ett tidigare kommissionsbeslut som förklarar ett stöd olagligt och oförenligt med den inre marknaden.

5 kap.

Arbetskraftsutbildning

7 §

Gemensam anskaffning av utbildning

Gällande lydelse

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.

7 kap

Lönesubvention

1 §

Lönesubvention

Lönesubvention är ett stöd som är avsett för att främja sysselsättningen av arbetslösa arbetssökande och som arbets- och näringsbyrån kan bevilja arbetsgivare för lönekostnader. Syftet med lönesubventionerat arbete är att *förbättra* arbetslösa arbetssökandes yrkeskompetens och främja deras sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden.

2 §

Allmänna förutsättningar för beviljande av lönesubvention

För att lönesubvention ska beviljas krävs det att

1) arbets- och näringsbyrån bedömer att den arbetslösa arbetssökandes arbetslöshet beror på brister i yrkeskompetensen och att lönesubventionerat arbete kan förbättra hans eller

Föreslagen lydelse

Om utbildningen genomförs tillsammans med en arbetsgivare som bedriver *ekonomisk verksamhet* 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.

7 kap.

Lönesubvention

1 §

Lönesubvention (gällande 1 ja 2.3 §)

Lönesubvention är ett stöd som är avsett för att främja sysselsättningen av arbetslösa arbetssökande och som arbets- och näringsbyrån kan bevilja arbetsgivare för lönekostnader. Syftet med lönesubventionerat arbete är att *främja* sysselsättningen för arbetslösa arbetssökande på den *öppna arbetsmarknaden genom* att förbättra deras yrkeskompetens. *Med lönesubventionerat arbete främjas också möjligheterna för arbetstagare med funktionshinder och för personer som fyllt 60 år och varit arbetslösa länge att få arbete och att delta i arbetslivet.*

När arbets- och näringsbyrån beviljar lönesubvention kan den ställa behövliga villkor för erhållande av subventionen med avseende på den arbetssökande och syftet med subventionen.

2 §

Lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen

Arbets- och näringsbyrån kan bevilja lönesubvention för förbättring av yrkeskompetensen, när en arbetslös arbetssökande som anställs i anställningsförhållande

1) är 15–24 år,

2) har fyllt 50 år,

Gällande lydelse

hennes yrkeskompetens och sysselsättningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden,

2) den som anställs med subventionen har fyllt 60 år och varit arbetslös utan avbrott i minst 12 månader omedelbart före beviljandet av lönesubventionen, eller

3) arbets- och näringsbyrån bedömer att den som anställs med subventionen har en skada eller sjukdom som väsentligt och permanent eller varaktigt minskar hans eller hennes produktivitet i de arbetsuppgifter som erbjuds.

Om den som anställs med lönesubvention har varit arbetslös kortare tid än 12 månader utan avbrott omedelbart före beviljandet av subventionen, krävs det för att lönesubvention ska beviljas med stöd av 1 mom. 1 punkten dessutom att han eller hon sannolikt kommer att vara arbetslös längre än 12 månader, om lönesubvention inte beviljas.

När arbets- och näringsbyrån beviljar lönesubvention kan den ställa behövliga villkor för att få subventionen med avseende på den som anställs med subventionen och syftet med subventionen.

3 §

Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention

Lönesubvention kan beviljas kommuner, samkommuner, sammanslutningar och andra arbetsgivare, dock inte statliga ämbetsverk eller inrättningar.

Föreslagen lydelse

3) inte har avlagt studentexamen, en i lagen om yrkesutbildning avsedd examen eller en med dessa jämförbar utländsk examen på andra stadiet,

4) är berättigad till en integrationsplan enligt lagen om främjande av integration, eller

5) inte har förvärvsarbetat under de senaste sex månaderna.

För att lönesubvention ska beviljas för förbättring av yrkeskompetensen krävs det att arbets- och näringsbyrån bedömer att arbetssökandens arbetslöshet beror på brister i yrkeskompetensen och att lönesubventionerat arbete kan förbättra hans eller hennes yrkeskompetens och sysselsättningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden. Om den som anställs med lönesubvention har varit arbetslös kortare tid än 12 månader utan avbrott omedelbart före beviljandet av subventionen, krävs det för att lönesubvention ska beviljas dessutom att personen sannolikt kommer att vara arbetslös längre än 12 månader om lönesubvention inte beviljas.

3 §

Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention

Lönesubvention kan beviljas kommuner, samkommuner, välfärdsområden, sammanslutningar och andra arbetsgivare, dock inte statliga ämbetsverk eller inrättningar. Fysiska personer kan beviljas lönesubvention endast för ekonomisk verksamhet.

Lönesubvention beviljas i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd. Det som föreskrivs ovan tillämpas dock inte vid beviljande av lönesubvention

1) till kommuner för verksamhet som enligt 126 § i kommunallagen inte betraktas som verksamhet på den konkurrensutsatta marknaden,

2) till välfärdsområden för verksamhet som enligt 131 § i lagen om välfärdsområden inte betraktas som verksamhet på den konkurrensutsatta marknaden,

Gällande lydelse

Lönesubvention beviljas inte, om

1) en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker har sagt upp en arbetstagare vars uppsägningstid har löpt ut under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention,

2) subventionen skulle snedvrída konkurrensen mellan andra aktörer som erbjuder samma produkter eller tjänster,

3) arbetsgivaren på ett väsentligt sätt har försummat sin skyldighet att betala lön, skatter eller lagstadgade avgifter, om inte arbets- och näringsbyrån av särskilda skäl som har samband med den som anställs med lönesubventionen anser det vara lämpligt att bevilja subventionen.

Lönesubvention kan dock beviljas trots 2 mom. 1 punkten, om arbetsgivaren före ansökan om lönesubvention har återanställt den

Föreslagen lydelse

3) i form av subvention på 100 procent enligt 8 § i detta kapitel,

4) i syfte att främja sysselsättningen för en person som fyllt 60 år och varit arbetslös länge så som avses i 9 § i detta kapitel, eller

5) för läroavtalsutbildning.

Lönesubvention beviljas inte, om

1) arbetsgivaren under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention har sagt upp arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker och inte har anställt arbetstagare därefter i sådan omfattning att antalet arbetstagare som står i anställningsförhållande till arbetsgivaren vid tidpunkten för beviljandet av lönesubvention är minst lika stort som antalet arbetstagare vid tidpunkten för uppsägningen; det som föreskrivs ovan tillämpas inte när lönesubvention beviljas en sådan arbetsgivare som avses i 2 mom. 1 eller 2 punkten,

2) subventionen skulle snedvrída konkurrensen mellan aktörer som erbjuder samma produkter eller tjänster,

3) arbetsgivaren på ett väsentligt sätt har försummat sin skyldighet att betala lön, skatter eller lagstadgade avgifter, om inte arbets- och näringsbyrån av särskilda skäl som har samband med den person som anställs med lönesubvention anser det vara lämpligt att bevilja subventionen,

4) arbetsgivaren har gjort sig skyldig till ett sådant förfarande som avses i 7 § 2 mom. i statsunderstödslagen (688/2001),

5) arbetsgivaren tidigare har beviljats lönesubvention eller i 7 a kap. avsett sysselsättningsstöd för lönekostnader för ett anställningsförhållande för samma person och det har gått mindre än tre år från det att subventionen eller stödet upphörde, eller

6) arbetsgivaren innan lönesubvention beviljas har beviljats annat stöd för lönekostnaderna för den som anställs med subvention, så att det enligt arbets- och näringsbyråns bedömning är endast ett litet lönesubventionsbelopp som skulle betalas ut i enlighet med 13 § 3 mom. i detta kapitel.

Gällande lydelse

arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker.

4 §

Förutsättningar som gäller anställningsförhållandet i fråga om lönesubvention

Lönesubvention kan beviljas om arbetsgivaren förbinder sig att betala lön minst enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga. Lönesubvention kan dock inte beviljas, om lönen enbart ska bestämmas utifrån arbetsresultatet.

Lönesubvention beviljas inte om det anställningsförhållande som subventionen är avsett för har börjat innan beslut om beviljande av subvention har fattats.

Lönesubvention kan beviljas trots att anställningsförhållandet har börjat, om det är fråga om beviljande av en ny period med lönesubvention och den nya perioden börjar omedelbart efter det att den föregående subventionsperioden löpt ut. Ansökan om fortsatt subvention ska lämnas in till arbets- och näringsbyrån innan den föregående subventionsperioden har löpt ut.

Lönesubvention kan beviljas trots att anställningsförhållandet har börjat, också när det är fråga om att den som anställts med subventionen överförs till anställning hos en annan arbetsgivare till följd av överlåtelse av rörelse, fusion eller delning av en sammanslutning eller sammanslagning av sammanslutningar. Förvärvaren av rörelse eller den mottagande sammanslutningen ska lämna in ansökan om lönesubvention till arbets- och näringsbyrån inom en månad efter det att den som anställts med subventionen har övergått till anställning hos förvärvaren av rörelse eller hos den mottagande sammanslutningen.

Lönesubvention beviljas inte för anställning av vikarier som avses i 9 § i lagen om alterneringsledighet (1305/2002).

Föreslagen lydelse

4 §

Förutsättningar som gäller anställningsförhållandet i fråga om lönesubvention

Lönesubvention beviljas inte om det anställningsförhållande som subventionen är avsett för har börjat innan beslut om beviljande av subvention har fattats.

Lönesubvention kan beviljas om arbetsgivaren förbinder sig att betala lön minst enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga. Lönesubvention kan dock inte beviljas, om lönen enbart ska bestämmas utifrån arbetsresultatet.

Om den som anställts med subvention till följd av överlåtelse av rörelse, fusion eller delning av en sammanslutning eller sammanslagning av sammanslutningar övergår till anställning hos en annan arbetsgivare under perioden med lönesubvention, kan lönesubvention trots 1 mom. beviljas den mottagande arbetsgivaren för den tid som återstår av den period med lönesubvention som beviljats den överlåtande arbetsgivaren. Den mottagande arbetsgivaren ska lämna in ansökan om lönesubvention till arbets- och näringsbyrån inom en månad efter det att den som anställts med subvention har övergått till anställning hos förvärvaren av rörelse eller hos den mottagande sammanslutningen.

Lönesubvention beviljas inte för anställning av vikarier som avses i 9 § i lagen om alterneringsledighet (1305/2002).

Gällande lydelse

5 §

Överföring av den som anställts med subventionen

Om den som får lönesubvention överför den som anställts med subventionen till uppgifter hos någon annan arbetsgivare (användarföretag), ska ett meddelande om detta lämnas in till arbets- och näringsbyrån före överföringen. En förutsättning för överföring är att användarföretaget inte har verkat på det sätt som avses i 3 § 2 mom. 1 och 3 punkten. Om ett användarföretag som bedriver näringsverksamhet av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker har sagt upp en arbetstagar vars uppsägningstid har löpt ut under de 12 månader som föregår överföringen, är överföringen dock möjlig, om användarföretaget har återanställt den uppsagda arbetstagar i anställningsförhållande före överföringen. Till meddelandet ska den som får lönesubvention foga en försäkran av användarföretaget om att förutsättningen uppfylls.

Genom förordning av statsrådet får närmare bestämmelser utfärdas om förutsättningar för överföring av den som anställts med subvention.

6 §

Beviljande av lönesubvention till arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet

Arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet beviljas lönesubvention i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd, när den som anställs med subventionen

1) har en skada eller sjukdom som väsentligt och permanent eller varaktigt minskar produktiviteten i de arbetsuppgifter som erbjuds,

2) inte har varit i anställningsförhållande som gällt tills vidare under de senaste sex månaderna omedelbart före beviljandet av lönesubventionen,

3) saknar yrkesutbildning,

4) har fyllt 50 år,

5) är under 25 år, eller

6) är berättigad till en integrationsplan enligt lagen om främjande av integration.

Föreslagen lydelse

Se 11 § i förslaget

Se föreslagna 2, 3.1, 9 och 10 §

Gällande lydelse

För anställning av andra än i 1 mom. avsedda arbetslösa arbetssökande beviljas lönesubventionen i form av de minimis-stöd till arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet. Trots det som föreskrivs i 1 mom. 2–4 och 6 punkten, beviljas dessutom lönesubvention i form av de minimis-stöd, om den som anställs med subventionen har fyllt 60 år och varit arbetslös utan avbrott i minst 12 månader omedelbart före beviljandet av lönesubventionen. För läroavtalsutbildning beviljas lönesubventionen i form av de minimis-stöd.

7 §

Lönekostnader som täcks med lönesubvention

Med lönekostnader som täcks med lönesubvention avses lön som betalas till en arbetstagarare före innehållning av den försäkrades lagstadgade avgifter och skatter och dessutom den lagstadgade sjukförsäkringsavgift och arbetspensionsförsäkrings-, olycksfallsförsäkrings- och arbetslöshetsförsäkringspremie och den obligatoriska grupplivförsäkringspremie som den som anställts med subventionen orsakar arbetsgivaren.

Till lönekostnaderna räknas inte

1) semesterersättning eller motsvarande ersättning som betalas till den som anställts med subventionen,

2) lönen för den tid arbetsgivaren med stöd av 7 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004) har rätt att få dagpenningförmåner eller med stöd av 139 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) har rätt att få ersättning för lönekostnaderna för den som anställts med subventionen,

Föreslagen lydelse

5 §

Lönekostnader som täcks med lönesubvention

Med lönekostnader som täcks med lönesubvention avses lön som utifrån arbetstid eller utförande av ackordsarbete betalas till en arbetstagarare och på vilken förskottsinnehållning ska verkställas.

Till lönekostnaderna räknas dock inte

1) semesterpenning, semesterersättning eller motsvarande ersättning; om semesterlönen betalas i form av semesterpenning enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, kan på begäran av arbetsgivaren som lönekostnader räknas den andel av semesterpenningen som motsvarar den semester som tagits ut under perioden med lönesubvention,

2) mertids- eller övertidsersättning eller penningersättning som betalats ur en arbetstidsbank,

3) lönen för den tid arbetsgivaren har rätt till dagpenningförmåner med stöd av 7 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004), rehabiliteringspenning med stöd av 47 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning med stöd av 139 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) eller i 82 § i lagen om

Gällande lydelse

3) den del av lönen som bestäms utifrån resultatet av det arbete som den som anställts med subventionen utför,

4) skattefria ersättningar.

8 §

Lönesubventionens belopp och maximitid

Av de i 7 § avsedda lönekostnader som den som anställs med subventionen föranleder för arbetsgivaren utgör lönesubventionens belopp

1) högst 30 procent under högst 6 månader, om den som anställs med subventionen har varit arbetslös kortare tid än 12 månader omedelbart före beviljandet av lönesubventionen,

2) högst 40 procent under högst 12 månader, om den som anställs med subventionen har varit arbetslös i minst 12 månader under de senaste 14 månaderna omedelbart före beviljandet av lönesubventionen,

3) högst 50 procent under högst 12 månader, om den som anställs med subventionen har varit arbetslös i minst 24 månader under de senaste 28 månaderna omedelbart före beviljandet av lönesubventionen; om lönesubventionen beviljas i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd till en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet krävs det dessutom att den som anställs med subventionen inte har haft ett anställningsförhållande som gällt tills vidare under de senaste 24 månaderna omedelbart före beviljandet av lönesubventionen,

4) högst 50 procent under hela anställningsförhållandet, dock högst 24 månader i sänder, om den som anställs med subventionen har en skada eller sjukdom som väsentligt och permanent eller varaktigt minskar produktiviteten i de arbetsuppgifter som erbjuds.

Föreslagen lydelse

smittsamma sjukdomar (1227/2016) avsedd dagpenning vid smittsam sjukdom med stöd av 8 kap. 1 a § 2 mom. i sjukförsäkringslagen för lönekostnaderna för den som anställts med subvention,

4) den del av lönen som bestäms utifrån resultatet av det arbete som den som anställts med subvention utför *eller som baserar sig på arbetsgivarens resultat, eller*

5) *kostnadsersättningar eller anställningsförmåner.*

6 §

Lönesubventionens belopp och varaktighet

Lönesubventionens belopp utgör 50 procent av de i 5 § avsedda lönekostnaderna för den som anställs med subvention för fem månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar. Om den som anställs med subvention har varit arbetslös i minst 12 månader under de 14 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen, beviljas lönesubvention dock för 10 månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar.

Gällande lydelse

Lönesubventionens belopp är högst det maximibelopp som anges i statsbudgeten.

Om lönesubventionen beviljas i fler än en period, bestäms lönesubventionens belopp och maximitid enligt tidpunkten för beviljande av den första subventionsperioden tills maximitiden för lönesubvention börjar räknas om från början.

9 §

*Lönesubventionens belopp och maximitid
i vissa fall*

I fråga om en förening, en stiftelse eller ett registrerat religionssamfund som anställer en i 8 § 1 mom. 3 punkten avsedd arbetslös arbetssökande i uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet, är lönesubventionens belopp under högst 12 månader 100 procent av de lönekostnader för den som anställts med subventionen som motsvarar högst 65 procents arbetstid av den ordinarie maximitiden i branschen, dock högst det maximibelopp som anges i statsbudgeten.

En kommun har rätt att som lönesubvention få 50 procent av lönekostnaderna för den som anställts med subventionen, när kommunen sysselsätter en arbetslös arbetssökande på grundval av sysselsättningsskyldigheten enligt 11 kap. 1 § 3 mom.

Oberoende av det som i 8 § 1 mom. föreskrivs om maximitiden för lönesubvention, kan lönesubvention beviljas

1) för högst 24 månader i sänder, om den som anställs med subventionen har fyllt 60 år och varit arbetslös utan avbrott i minst 12 månader omedelbart före beviljande av lönesubventionen,

2) för högst 24 månader i sänder, om en kommun, samkommun, förening eller stiftelse med hjälp av subventionen anställer en person i uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet för att planera och ordna arbetstillfällen och utbildningsplatser och annan sysselsättningsfrämjande service för arbetslösa,

3) för läroavtalsutbildning för hela utbildningstiden.

Föreslagen lydelse

Se 8, 9 och 10 § i förslaget

Gällande lydelse

I situationer som avses i 3 mom. är lönesubventionens belopp för tiden efter de första 12 månaderna högst 30 procent av de lönekostnader som den som anställs med subventionen föranleder för arbetsgivaren. Om den som anställs med subvention och avses i 3 mom. 1 punkten efter perioden med lönesubvention uppfyller de förutsättningar gällande arbetslöshetens längd som anges i 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten, är lönesubventionens belopp med avvikelse från det som föreskrivs ovan det belopp som anges i de punkterna.

10 §

Lönesubvention till sociala företag

Om ett socialt företag enligt lagen om sociala företag (1351/2003) anställer en arbetslös arbetssökande som avses i 1 § 2 punkten i den lagen, kan lönesubventionen trots vad som föreskrivs i 8 § 1 mom. 2 punkten i denna lag höjas så att lönesubventionens belopp är 50 procent av de lönekostnader som den som anställs med subventionen föranleder för arbetsgivaren, dock högst 1 300 euro i månaden.

Om den som anställs med subventionen har en skada eller sjukdom som väsentligt och permanent eller varaktigt minskar produktiviteten i de arbetsuppgifter som erbjuds, kan lönesubvention med avvikelse från 8 § 1 mom. 4 punkten beviljas för högst för 36 månader i sänder.

Med avvikelse från det som i 8 § 1 mom. 3 punkten föreskrivs om lönesubventionens belopp, kan sociala företag för högst 24 månader beviljas lönesubvention som utgör 50 procent av de lönekostnader som den som anställs med subventionen föranleder för arbetsgivaren, om den som anställs är en sådan person som avses i 1 § 3 punkten i lagen om sociala företag.

11 §

Tillfälligt avbrott

Om utförandet av det lönesubventionerade arbetet och lönebetalningen avbryts för minst en månad, avbryts utbetalningen av lönesubventionen. Tiden för avbrottet räknas inte in i

Föreslagen lydelse

*Inget bemötande i den föreslagna lagen
(Lagen om sociala företag föreslås bli upphävd)*

Se 12 § i förslaget

Gällande lydelse

den maximitid för subventionen som föreskrivs i 8 och 9 §.

Föreslagen lydelse

Se 2.1 § 3 punkten, 8.1 § 4 punkten.

7 §

Lönesubvention för anställning av arbetstagare med funktionshinder

Trots bestämmelserna i 2 § kan arbets- och näringsbyrån bevilja lönesubvention, när en arbetslös arbetssökandes möjligheter att få ett lämpligt arbete har minskat väsentligt till följd av skada eller sjukdom.

Den lönesubvention som beviljas för anställning av arbetstagare med funktionshinder utgör 70 procent av de i 5 § avsedda lönekostnaderna för den som anställs med subvention för 10 månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar.

Trots bestämmelserna i 3 § 3 mom. 5 punkten och 4 § 1 mom. kan arbets- och näringsbyrån förlänga den subventionstid som avses i 2 mom. eller 6 § med högst 24 månader åt gången. En förutsättning för förlängning av subventionstiden är att

1) arbets- och näringsbyrån får ett läkarintyg utfärdat under perioden med lönesubvention över arbets- och funktionsförmågan hos den som anställts med subvention, om det inte är uppenbart onödigt,

2) arbetsgivaren har gjort de rimliga anpassningar som företagshälsovården har rekommenderat,

3) arbets- och näringsbyrån bedömer att produktiviteten hos den som anställts med subvention trots utförda anpassningar har minskat väsentligt och permanent eller varaktigt på grund av skadan eller sjukdomen,

4) ansökan om fortsatt subvention har lämnats in till arbets- och näringsbyrån innan den föregående subventionsperioden har löpt ut, och

5) förutsättningarna enligt 3 § 3 mom. 1–4 punkten och 4 § 2–4 mom. uppfylls när beslut om fortsatt subvention fattas.

Arbets- och näringsbyrån kan utnyttja en sakkunnigbedömning när den bedömer om

Gällande lydelse

Se 9.1 §

Föreslagen lydelse

den förutsättning som anges i 3 mom. 3 punkten uppfylls.

8 §

Lönesubvention på 100 procent

Med avvikelse från 6 och 7 § kan beloppet av den lönesubvention som beviljas en förening, en stiftelse eller ett registrerat religions-samfund vara 100 procent av de i 5 § avsedda lönekostnaderna för den som anställs med subvention förhöjt med koefficienten 1,23, om den som anställs med subvention har varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen. Till lönekostnaderna räknas lönekostnader som motsvarar högst 65 procent av den ordinarie maximiarbetstiden i branschen.

Subvention beviljas för 10 månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar.

Om lönesubvention på 100 procent beviljas för verksamhet som enligt arbets- och näringsbyråns bedömning påverkar handeln mellan medlemsstaterna, beviljas subventionen i form av de minimis-stöd. Bestämmelsen om de kännetecken utifrån vilka verksamheten anses påverka handeln mellan medlemsstaterna utfärdas genom förordning av statsrådet.

9 §

Se 2.1 § 2 punkten, 9.3 § 1 punkten.

Lönesubvention för anställning av personer som fyllt 60 år och varit arbetslösa länge

Trots bestämmelserna i 2 § 2 mom. om brister i yrkeskompetensen och bestämmelserna i 6 § om lönesubventionens varaktighet kan lönesubvention beviljas för 24 månader från det att anställningsförhållandet börjar, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar, när arbetssökanden

1) har fyllt 60 år vid tidpunkten för när lönesubventionen beviljas, och

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2) har varit arbetslös i minst 12 månader under de 14 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubventionen.

Trots bestämmelserna i 3 § 3 mom. 5 punkten och 4 § 1 mom. kan arbets- och näringsbyrån förlänga den subventionstid som avses i 1 mom. med högst 24 månader åt gången, förutsatt att de i 3 § 3 mom. 1–4 punkten och 4 § 2–4 mom. angivna förutsättningarna gällande arbetsgivare och anställningsförhållandet alltjämt uppfylls och ansökan om fortsatt subvention har lämnats in till arbets- och näringsbyrån innan den föregående subventionsperioden har löpt ut.

I fråga om arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet beviljas lönesubvention enligt 1 och 2 mom. i form av de minimis-stöd.

Se 9.3 § 3 punkten, 6.2 §

10 §

Lönesubvention för läroavtalsutbildning

Lönesubvention kan beviljas för läroavtalsutbildning för att täcka lönekostnader också för andra än sådana arbetslösa arbetssökande som avses i 2 § 1 mom. Om lönesubvention har beviljats för läroavtalsutbildning innan läroavtalsutbildningen börjar och läroavtalsutbildningen genomförs i anställning hos flera arbetsgivare, kan lönesubvention beviljas även om den som anställts med subvention inte är arbetslös när han eller hon under utbildningstiden övergår till anställning hos en annan arbetsgivare.

Den lönesubvention som beviljas för läroavtalsutbildning ska vid tidpunkten för beviljande av lönesubvention dimensioneras så att den varar hela den tid som arbets- och näringsbyrån anser vara ändamålsenlig. Trots bestämmelserna i 3 § 3 mom. 5 punkten och 4 § 1 mom. kan subventionstiden dock förlängas, om läroavtalsutbildningens längd enligt den personliga utvecklingsplanen för kunnandet ändras under utbildningstiden. Ansökan om fortsatt subvention ska lämnas in till arbets- och näringsbyrån innan den föregående subventionsperioden har löpt ut.

I fråga om arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet beviljas lönesubvention

Gällande lydelse

Se 5 §

Föreslagen lydelse
för läroavtalsutbildning i form av de minimis-
stöd.

11 §

Överföring av den som anställts med sub-
vention

Den som får lönesubvention kan överföra den som anställts med subventionen till arbete hos någon annan arbetsgivare (användarföretag) i enlighet med 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen, om arbets- och näringsbyrån har beviljat tillstånd för överföringen. En förutsättning för överföring är att

1) användarföretaget uppfyller de förutsättningar för beviljande av lönesubvention som gäller arbetsgivare och som avses i 3 § 3 mom. 1–5 punkten,

2) arbets- och näringsbyrån bedömer att arbetsuppgifterna hos användarföretaget är sådana att de uppnår det syfte med lönesubvention som anges i 1 §,

3) användarföretaget betalar gängse ersättning för arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska till ansökan foga en försäkran av användarföretaget om att de villkor som avses i 1 mom. 1 punkten uppfylls.

Under överföringen kan lönesubventionens belopp vara högst det belopp som användarföretaget skulle kunna beviljas om företaget ansökte om lönesubvention, dock inte större än det belopp som beviljats arbetsgivarföretaget.

12 §

Tillfälligt avbrott

Om utförandet av det lönesubventionerade arbetet och lönebetalningen avbryts för minst en månad under subventionsperioden, avbryter närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter utbetalningen av lönesubventionen. Om anställningsförhållandet fortsätter efter avbrottet, ska arbets- och näringsbyrån fatta beslut om att subventions-

Se 11 §

Gällande lydelse

12 §

Förnyad beräkning av maximitiden

Efter det att en person har varit anställd med stöd av lönesubvention hos en eller flera arbetsgivare under den föreskrivna maximitiden, kan lönesubvention inte beviljas förrän personen har varit arbetslös arbetssökande i minst 10 månader under de 12 månader som föregår beviljandet av lönesubventionen. Maximitiden börjar dock alltid räknas om från början, när det har gått 24 månader från det att den sista perioden med lönesubvention gått ut.

Sådan arbetslöshet under 10 månader som avses i 1 mom. krävs inte, om det är fråga om beviljade av lönesubvention i de fall som avses i 8 § 1 mom. 4 punkten eller 9 § 3 mom. 1 eller 3 punkten.

13 §

*Hur annat stöd påverkar **utbetalningen av lönesubvention***

Lönesubventionen kan tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnader och utbildningsersättning som betalas på grundval av läroavtal vara högst lika stor som arbetsgivarens lönekostnader för den som anställts med subventionen.

Föreslagen lydelse

tiden förlängs med den tid som motsvarar avbrottet, dock inte för längre tid än den subventionstid som återstod när avbrottet började. Förlängning kan på sin höjd beviljas fram till den tidpunkt då det förflutit 12 månader sedan perioden inleddes. En förutsättning för att subventionstiden ska kunna förlängas är att arbetsgivaren uppfyller de förutsättningar som anges i 3 § 3 mom. 1–4 punkten.

Den maximitid på 12 månader som anges i 1 mom. tillämpas inte, om lönesubvention har beviljats med stöd av 7–10 §.

Inget bemötande i lagförslaget

13 §

Hur annat stöd påverkar lönesubventionen

Lönesubventionen kan tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnader för den som anställts med subvention och tillsammans med utbildningsersättning som betalas på grundval av läroavtal vara högst lika stor som arbetsgivarens lönekostnader enligt 5 § för den som anställts med subvention. Den lönesubvention på 100 procent som avses i 8 § kan dock tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnader för den som anställts med subvention och stöd för arbetsgivarens

Gällande lydelse

I fråga om maximibeloppet för lönesubvention som betalas till arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet tillämpas vad som i den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd föreskrivs om kumulering av stöd.

Om lönesubventionen tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnaderna överstiger det maximibelopp som avses i 1 eller 2 mom., dras den del som överstiger maximibeloppet av från subventionen.

14 §

Hinder för utbetalning av lönesubvention

Lönesubvention betalas inte, om

1) den som får subventionen inte följer de villkor som ställs i beslutet om lönesubvention,

2) det efter beviljandet av lönesubvention framgår att förutsättningarna enligt 3 § som gäller arbetsgivaren, förutsättningarna enligt 4 § som gäller anställningsförhållandet eller förutsättningarna enligt 5 § som gäller överföring av den som anställts med subventionen inte uppfylls,

3) lönesubvention har beviljats felaktigt, till ett för stort belopp eller utan grund.

Föreslagen lydelse

bikostnader vara högst 1,23 gånger så stor som de lönekostnader som avses i 5 §.

I fråga om maximibeloppet av den lönesubvention som beviljas enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd tillämpas vad som i den förordningen föreskrivs om kumulering av stöd.

Om lönesubventionen tillsammans med andra stöd som beviljats för lönekostnaderna överstiger det maximibelopp som avses i 1 eller 2 mom., dras den del som överstiger maximibeloppet av från subventionen.

14 §

Lönesubventionens maximibelopp och hinder för utbetalning av lönesubvention

Lönesubvention betalas till ett belopp av högst 1 260 euro per månad. Om subvention beviljats med stöd av 7 § är subventionens maximibelopp 1 770 euro per månad, och om subvention beviljats med stöd av 8 § är maximibeloppet 2 020 euro per månad.

Om utbetalningsperiodens längd avviker från en kalendermånad, divideras maximibeloppet med talet 30 och multipliceras med det antal kalenderdagar som ingår i utbetalningsperioden.

Lönesubventionens maximibelopp justeras vart tredje år genom förordning av statsrådet så att beloppen motsvarar förändringen i förtjänstnivåindex.

Lönesubvention betalas inte, om

1) den som får subventionen inte följer de villkor som ställs i beslutet om lönesubvention,

2) det efter beviljandet av lönesubvention framgår att förutsättningarna enligt 3 § som gäller arbetsgivaren, förutsättningarna enligt 4 § som gäller anställningsförhållandet eller förutsättningarna enligt 11 § som gäller överföring av den som anställts med subvention inte uppfylls,

3) lönesubvention har beviljats felaktigt, till ett för stort belopp eller utan grund.

Gällande lydelse

15 §

*Anslag som anvisas statliga ämbetsverk eller
inrättningar*

Arbets- och näringsbyrån kan anvisa statliga ämbetsverk eller inrättningar anslag för lönekostnader som föranleds av att arbetslösa arbetssökande anställs. På användningen av anslagen tillämpas vad som i 1 och 2 §, 3 § 2 mom. 2 och 3 punkten, 4, 5, 7, 11 och 12 §, 13 § 1 mom. och 14 § föreskrivs om lönesubvention. Dessutom tillämpas på användningen av anslagen vad som i 8 § och 9 § 3 mom. föreskrivs om maximitiden för lönesubvention. Av anslagen kan lönekostnaderna för en arbetstagare betalas i sin helhet, dock högst det maximibelopp som anges i statsbudgeten.

Nytt kapitel

Föreslagen lydelse

15 §

*Anslag som anvisas statliga ämbetsverk eller
inrättningar*

Arbets- och näringsbyrån kan anvisa statliga ämbetsverk eller inrättningar anslag för lönekostnader som föranleds av att arbetslösa arbetssökande anställs. På användningen av anslagen tillämpas vad som i 1 och 2 §, 3 § 3 mom. 2–4 punkten, 4, 7, 10 och 11 §, 13 § 1 mom. och 14 § 3 och 4 mom. föreskrivs om lönesubvention. Dessutom tillämpas på användningen av anslagen vad som i 6 § och 9 § föreskrivs om lönesubventionens varaktighet.

Av anslagen kan täckas de lönekostnader som avses i 5 § och dessutom den lagstadgade sjukförsäkringsavgift och arbetspensionsförsäkrings-, olycksfallsförsäkrings- och arbetslöshetsförsäkringspremie och den obligatoriska grupplivförsäkringspremie som arbetstagaren orsakar arbetsgivaren.

Beloppet av de lönekostnader som ersätts för en person är högst 3 410 euro per månad. Om den tid för vilken lönekostnader ersätts avviker från en kalendermånad tillämpas 14 § 2 mom.

7 a kap.

**Sysselsättningsstöd avseende personer som
fyllt 55 år**

1 §

*Syftet med sysselsättningsstödet avseende
personer som fyllt 55 år*

Syftet med stödet är att främja sysselsättningen av personer som fyllt 55 år genom att förbättra deras yrkeskompetens eller företagarfärdigheter.

2 §

Förutsättningar för beviljande av stöd

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Arbets- och näringsbyrån beviljar arbetsgivare som avses i 7 kap. 3 § 1 mom. sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år för lönekostnader, när

1) en arbetslös arbetssökande som anställs i ett anställningsförhållande har fyllt 55 år,

2) en arbetslös arbetssökande som anställs i anställningsförhållande har varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av sysselsättningsstödet, och

3) övriga förutsättningar som anges i denna paragraf uppfylls.

För att sysselsättningsstöd ska kunna beviljas krävs dessutom att den garanterade minimiarbetstiden i arbetsavtalet är 25 timmar i veckan eller, om den ordinarie maximiarbetstiden i branschen är mindre än 37,5 timmar i veckan, minst 65 procent av den ordinarie maximiarbetstiden i branschen. Beviljande av stöd förutsätter även att arbetsgivaren förbinder sig att betala minst den lön som ska betalas enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga.

Sysselsättningsstöd beviljas inte, om

1) arbetsgivaren under de 12 månader som föregår ansökan om sysselsättningsstöd har sagt upp arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker och inte har anställt arbetstagare därefter i sådan omfattning att antalet arbetstagare som står i anställningsförhållande till arbetsgivaren vid tidpunkten för beviljandet av sysselsättningsstöd är minst lika stort som antalet arbetstagare vid tidpunkten för uppsägningen,

2) arbetsgivaren har försummat sin skyldighet att betala lön, skatter eller lagstadgade avgifter,

3) arbetsgivaren har gjort sig skyldig till ett sådant förfarande som avses i 7 § 2 mom. i statsunderstödslagen,

4) arbetsgivaren tidigare har beviljats sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år eller lönesubvention enligt 7 kap. för lönekostnaderna för ett anställningsförhållande för samma person och det har gått mindre än tre år från det att stödet eller subventionen upphörde,

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

5) arbetsgivaren har beviljats annat stöd för lönekostnaderna för samma person,

6) det anställningsförhållande som stödet är avsett för har börjat innan beslut om beviljande av stöd har fattats,

7) den som anställs är en sådan vikarie som avses i 9 § i lagen om alterneringsledighet (1305/2002), eller

8) lönen för den som anställs med stödet bestäms enbart utifrån arbetsresultatet.

3 §

Sysselsättningsstödet belopp och varaktighet

Sysselsättningsstödet utgör 70 procent av lönekostnaderna för den som anställs med stödet för tio månader från det att anställningsförhållandet började, dock högst för den tid anställningsförhållandet varar.

Vid beräkning av stödbeloppet tillämpas på lönekostnaderna vad som i 7 kap. 5 § föreskrivs om lönekostnader som täcks med lönesubvention.

Sysselsättningsstöd betalas till ett belopp av högst 1 770 euro per månad. På maximibeloppet tillämpas dessutom vad som i 7 kap. 14 § 2 och 3 mom. föreskrivs om lönesubvention.

4 §

Tillämpning av vissa bestämmelser om lönesubvention på sysselsättningsstöd

På sysselsättningsstöd tillämpas vad som i 7 kap. 4 § 3 mom. föreskrivs om lönesubvention vid överlåtelse av rörelse, vad som i 12 § föreskrivs om tillfälligt avbrott i lönesubventionen och vad som i 14 § 4 mom. föreskrivs om hinder för utbetalning av lönesubvention. Med avvikelse från 7 kap. 12 § kan sysselsättningsstödet dock förlängas oberoende av tidsgränsen på 12 månader och i stället för kap. 7 3 § 3 mom. 1–4 punkten tillämpas då på hinder för beviljande av stöd 15 § 2 mom. 1–3 punkten.

10 kap

10 kap.

Gällande lydelse

Förmåner enligt prövning som anknyter till service och sakkunnigbedömningar

3 §

Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen

Arbets- och näringsbyrån kan bevilja arbetsgivare stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen, om en person som ska anställas eller som är anställd har en skada eller sjukdom som förutsätter anskaffning av arbetsredskap eller ändringar på arbetsplatsen, och de kostnader som arbetsgivaren orsakas av anskaffningarna eller ändringarna ska anses betydande med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska situation. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan också beviljas som ersättning för den hjälp en annan arbetstagare ger. *Arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet* beviljas stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd.

11 kap

Sysselsättningsskyldigheten samt tilläggsstöd som beviljas kommuner

1 §

Att ordna möjlighet till rehabilitering, utbildning eller arbete

Om en sådan arbetslös arbetssökande som avses i 1 eller 2 mom. inte sysselsätts på den öppna arbetsmarknaden och lämplig sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, rehabilitering eller arbete med lönesubvention i anställning hos någon annan än kommunen inte kan ordnas för honom eller henne på det sätt som avses i 1 eller 2 mom., är hemkommunen skyldig att på anvisning av arbets- och näringsbyrån ordna möjligheter till arbete för den arbetssö-

Föreslagen lydelse

Förmåner enligt prövning som anknyter till service och sakkunnigbedömningar

3 §

Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen

Arbets- och näringsbyrån kan bevilja arbetsgivare stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen, om en person som ska anställas eller som är anställd har en skada eller sjukdom som förutsätter anskaffning av arbetsredskap eller ändringar på arbetsplatsen, och de kostnader som arbetsgivaren orsakas av anskaffningarna eller ändringarna ska anses betydande med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska situation. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan också beviljas som ersättning för den hjälp en annan arbetstagare ger. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen beviljas *för ekonomisk verksamhet* i form av stöd enligt den allmänna gruppundantagsförordningen om statligt stöd.

11 kap

Sysselsättningsskyldigheten

1 §

Att ordna möjlighet till rehabilitering, utbildning eller arbete

Om en sådan arbetslös arbetssökande som avses i 1 eller 2 mom. inte sysselsätts på den öppna arbetsmarknaden och lämplig sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, rehabilitering eller arbete med lönesubvention i anställning hos någon annan än kommunen inte kan ordnas för honom eller henne på det sätt som avses i 1 eller 2 mom., är hemkommunen skyldig att på anvisning av arbets- och näringsbyrån ordna möjligheter till arbete för den arbetssö-

Gällande lydelse

kande i sex månader (sysselsättningsskyldighet). Kommunen ska ordna möjligheten till arbete så att den som sysselsätts kan påbörja arbetet när maximitiden för arbetslöshetsdagpenning går ut. I 7 kap. 9 § 2 mom. föreskrivs om kommunens rätt att få lönesubvention för de arbetstagare som kommunen har sysselsatt på grundval av sysselsättningsskyldigheten.

Det nuvarande 4 mom. blir 5 mom.

Den gällande 4 mom blir 5 mom

Arbete som ordnas på grundval av sysselsättningsskyldigheten ska vara heltidsarbete enligt branschens ordinarie arbetstider. För dem som får invalidpension som delpension ordnas deltidsarbete som motsvarar deras arbetsförmåga och uppfyller det arbetsvillkor som utgör en förutsättning för arbetslöshetsdagpenning.

Nytt 6 mom.

Det nuvarande 6 mom. blir 7 mom.

Närmare bestämmelser om fullgörande av sysselsättningsskyldigheten och tillhörande anmälningar utfärdas genom förordning av statsrådet.

Föreslagen lydelse

kande i sex månader (sysselsättningsskyldighet). Kommunen ska ordna möjligheten till arbete så att den som sysselsätts kan påbörja arbetet när maximitiden för arbetslöshetsdagpenning går ut.

Kommunen har rätt att för lönekostnaderna för en person som kommunen sysselsatt på basis av sysselsättningsskyldighet få 50 procent i stöd. När stödbeloppet räknas ut betraktas de kostnader som avses i 7 kap. 5 § som stödberättigande kostnader. Stöd kan beviljas om arbetsgivaren förbinder sig att betala lön minst enligt det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet, eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, sedvanlig och skälig lön för arbetet i fråga. Stöd kan dock inte beviljas, om lönen för den som anställs med stödet enbart ska bestämmas utifrån arbetsresultatet. Stödet beviljas av arbets- och näringsbyrån.

På överföring av en person som sysselsatts på grundval av sysselsättningsskyldigheten till arbete hos en annan arbetsgivare (användarföretag) tillämpas vad som i 7 kap. 11 § i denna lag föreskrivs om överföring av en person som sysselsatts med lönesubvention.

Gällande lydelse

4 §

Tilläggsstöd till kommuner

Kommunen betalas tilläggsstöd utifrån den andel av områdets arbetskraft som den i genomsnitt under en månad har anställt med lönesubvention. Om kommunen sysselsätter minst 0,5 procent av områdets arbetskraft, betalas den tilläggsstöd. Stödet betalas för det antal subventionsanställda som överstiger det personantal som motsvarar arbetskraftsandelarna i 2 mom.

Grunden för tilläggsstödet storlek är det genomsnittliga beloppet per person på de lönesubventioner som kommunen betalats under en månad och de sysselsattas andel av arbetskraften i kommunen. Tilläggsstödet belopp per person bestäms enligt följande:

<i>De sysselsattas andel av arbetskraften</i>	<i>Tilläggsstödet belopp</i>
<i>minst 0,5 %</i>	<i>10 % av den genomsnittliga lönesubventionen</i>
<i>minst 1,0 %</i>	<i>20 % av den genomsnittliga lönesubventionen</i>
<i>minst 2,0 %</i>	<i>30 % av den genomsnittliga lönesubventionen</i>

12 kap

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

7 §

Förvägran av offentlig arbetskrafts- och företagsservice

Arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter och närings-, trafik- och miljöcentralen kan av orsaker som anges i 3 kap. 3 § 1 mom. vägra att

Föreslagen lydelse

(4 § upphävs)

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

7 §

Förvägran av offentlig arbetskrafts- och företagsservice

Arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter och närings-, trafik- och miljöcentralen kan av orsaker som anges i 3 kap. 8 § 1 mom. vägra att

Gällande lydelse

13 kap

Behandling av kunduppgifter

1 §

Användningsändamål

Uppgifter om kunder och producenter av offentlig arbetskrafts- och företagsservice får användas för

3) utförande av uppgifter som ålagts arbets- och näringsministeriet enligt lagen om sociala företag,

4) övervakning, utveckling, uppföljning, statistikföring, prognostisering och styrning i fråga om de uppgifter som avses i 1–3 punkten.

2 §

Uppgifter som behandlas

I fråga om arbetsgivare eller företag som söker om eller får offentlig arbetskrafts- och företagsservice får följande uppgifter behandlas:

5) beslut om lönesubvention och tillhörande uppgifter om uppföljning och utbetalning,

7 §

Beviljande av användarrättigheter

Användarrättigheter kan beviljas en tjänsteman som är anställd vid någon av de i 1 mom. nämnda myndigheterna och som sköter

4) uppgifter enligt lagen om sociala företag,

Föreslagen lydelse

13 kap.

Behandling av kunduppgifter

1 §

Användningsändamål

Uppgifter om kunder och producenter av offentlig arbetskrafts- och företagsservice får användas för

3) (upphävs)

4) övervakning, utveckling, uppföljning, statistikföring, prognostisering och styrning i fråga om de uppgifter som avses i 1 och 2 punkten.

2 §

Uppgifter som behandlas

I fråga om arbetsgivare eller företag som söker om eller får offentlig arbetskrafts- och företagsservice får följande uppgifter behandlas:

5) beslut om lönesubvention, sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år och i 11 kap. 1 § 4 mom. avsett stöd samt tillhörande uppgifter om uppföljning och utbetalning,

7 §

Beviljande av användarrättigheter

Användarrättigheter kan beviljas en tjänsteman som är anställd vid någon av de i 1 mom. nämnda myndigheterna och som sköter

4) (upphävs)

Gällande lydelse

14 kap

Sökande av ändring

1 §

Omprövningsbegäran och besvär

Omprövning av beslut får inte begäras och besvär över beslutet får inte anföras om

2) lönesubvention har förvägrats med stöd av att förutsättningarna enligt 7 kap. 2 § 1 eller 2 mom. inte uppfylls; omprövning av ett beslut om lönesubvention får inte begäras och besvär får inte heller anföras över beslutet till den del beslutet gäller lönesubventionens belopp eller varaktighet,

Föreslagen lydelse

14 kap.

Sökande av ändring

1 §

Omprövningsbegäran och besvär

Omprövning av beslut får inte begäras och besvär över beslutet får inte anföras om

2) lönesubvention förvägras med stöd av arbets- och näringsbyråns prövning enligt 7 kap. 2 § 2 mom. eller 7 § 1 mom. eller 7 § 3 mom. 3 punkten; omprövning av beslut om lönesubvention får inte begäras och besvär får inte heller anföras till den del beslutet baserar sig på arbets- och näringsbyråns prövning vad gäller lönesubventionens varaktighet enligt 7 § 3 mom., 9 § 2 mom. eller 10 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På lönesubventionsperioder som har beviljats före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Om en arbetsgivare ansöker om förlängning av lönesubvention som beviljats före ikraftträdandet av lagen, tillämpas bestämmelserna i denna lag. Om en arbetsgivare överför en arbetstagare som anställts med lönesubvention som beviljats innan lagen trätt i kraft till anställning hos en annan arbetsgivare, tillämpas bestämmelserna i denna lag på överföringen.

I fråga om en kommuns rätt att få tilläggsstöd för sysselsättning som har verkställts före ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

3.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) 13 § 23 punkten, sådan den lyder i lag
680/2022, 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, 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),

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 sådan lönesubvention, *sådant sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år, sådant stöd enligt 11 kap. 1 § 4 mom.*, sådan startpeng och sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 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 .

4.

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 679/2022, 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, 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),

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 sådan lönesubvention, sådant sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år, sådant stöd enligt 11 kap. 1 § 4 mom., sådan startpeng och sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 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 .

5.

Lag

om ändring av 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) 2 § 6 punkten, 10 § 1 mom. 3 punkten, rubriken för 11 § samt 11 § 2 mom. och 13 § 2 och 4 mom., av dem 11 § 2 mom. sådant det lyder i lag 421/2021, som följer:

Gällande lydelse

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

6) sysselsatt en arbetssökande till vars arbetsgivare betalas lönesubvention enligt 7 kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice eller för vars lönekostnader ett statligt ämbetsverk eller en statlig inrättning har anvisats anslag enligt 15 § i det kapitlet, eller en enskild kund som har beviljats startpeng enligt 8 kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

10 §

Försöksområdets kommuners offentliga arbetskrafts- och företagsservice

Som offentlig arbetskrafts- och företagsservice inom ett försöksområde

3) ska kommunen bevilja följande i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice avsedda förmåner för statens räkning:

- a) i 7 kap. avsedd lönesubvention,
- b) i 8 kap. avsedd startpeng,

c) i 9 kap. 1 § 3 mom. avsedd kostnadsersättning enligt prövning,

Föreslagen lydelse

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

6) sysselsatt en arbetssökande som är i lönesubventionerat arbete enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice eller en enskild kund som har beviljats startpeng enligt 8 kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

10 §

Försöksområdets kommuners offentliga arbetskrafts- och företagsservice

Som offentlig arbetskrafts- och företags-service inom ett försöksområde

3) ska kommunen bevilja följande i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice avsedda förmåner för statens räkning

- a) i 7 kap. avsedd lönesubvention,
- b) i 7 a kap. avsett sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år,
- c) i 8 kap. avsedd startpeng,
- d) i 9 kap. 1 § 3 mom. avsedd kostnadsersättning enligt prövning,

Gällande lydelse

d) i 10 kap. 1 § avsedda förmåner enligt prövning som anknyter till service och sakkunnigbedömningar,

11 §

Undantag som gäller arbetsprövning och lönesubvention

Beslutet om beviljande av lönesubvention fattas av arbets- och näringsbyrån med iakttagande av vad som föreskrivs i 7 kap. i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice, om den som ansöker om lönesubvention är

- 1) en kommun inom ett försöksområde,
- 2) en samkommun där försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har majoriteten av rösträtten,
- 3) en sammanslutning som försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har bestämmande inflytande över,
- 4) en sammanslutning som en sådan samkommun har bestämmande inflytande över där försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har majoriteten av rösträtten.

13 §

Ordnande av möjlighet till rehabilitering, utbildning eller arbete

Kommunen inom försöksområdet ska för en sådan arbetslös arbetssökande kund som fyllt 60 år erbjuda möjlighet till i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedd sysselsättningsfrämjande service eller i den lagen avsett arbete med lönesubvention i anställning hos någon annan än kommunen innan hans eller hennes rätt till arbetslöshetsdagpenning för löntagare upphör på grund av maximitiden.

På sysselsättningsfrämjande service och arbete som kommunen inom försöksområdet

Föreslagen lydelse

e) i 10 kap. 1 § avsedda förmåner enligt prövning som anknyter till service och sakkunnigbedömningar,

11 §

Undantag som gäller försöksområdets kommuners offentliga Arbetskrafts- och företagsservice

Beslutet om beviljande av lönesubvention och sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år fattas av arbets- och näringsbyrån med iakttagande av vad som föreskrivs i 7 och 7 a kap. i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice, om den som ansöker om subvention eller stöd är

- 1) en kommun inom ett försöksområde,
- 2) en samkommun där försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har majoriteten av rösträtten,
- 3) en sammanslutning som försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har bestämmande inflytande över,
- 4) en sammanslutning som en sådan samkommun har bestämmande inflytande över där försöksområdets eller försöksområdenas kommuner har majoriteten av rösträtten.

13 §

Ordnande av möjlighet till rehabilitering, utbildning eller arbete

Kommunen inom försöksområdet ska för en sådan arbetslös arbetssökande kund som fyllt 60 år erbjuda möjlighet till i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedd sysselsättningsfrämjande service eller i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice avsett lönesubventionerat arbete i anställning hos någon annan än kommunen innan hans eller hennes rätt till arbetslöshetsdagpenning för löntagare upphör på grund av maximitiden.

På sysselsättningsfrämjande service och arbete som kommunen inom försöksområdet

Gällande lydelse

ordnar med stöd av denna paragraf tillämpas vad som i 5 kap. 4 a § och 6 kap. 8 och 9 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreskrivs om sysselsättningsfrämjande service och arbete som ordnas med stöd av 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Dessutom tillämpas på kommuner inom försöksområden vad som i de bestämmelser som utfärdats med stöd av 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice föreskrivs om arbets- och näringsbyrån.

Föreslagen lydelse

ordnar med stöd av denna paragraf tillämpas vad som i 5 kap. 4 a § och 6 kap. 8 och 9 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreskrivs om sysselsättningsfrämjande service och arbete som ordnas med stöd av 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Dessutom tillämpas på kommuner inom försöksområden vad som i de bestämmelser som utfärdats med stöd av 11 kap. 1 § 1–3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice föreskrivs om arbets- och näringsbyrån.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 13 kap. 6 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 13 kap. 6 § 2 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag
1458/2016, som följer:

Gällande lydelse

13 kap

Särskilda bestämmelser

6 §

Bestämmelsernas tvingande natur

Oberoende av skyldigheten att erbjuda ar-
bete enligt 2 kap. 5 §, 5 kap. 2 § och 6 kap. 6
§

2) får en förening eller stiftelse för uppgifter
som inte betraktas som näringsverksamhet an-
ställa en sådan arbetslös person som avses i 7
kap. 8 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig
arbetskrafts- och företagsservice,

Föreslagen lydelse

13 kap.

Särskilda bestämmelser

6 §

Bestämmelsernas tvingande natur

Oberoende av skyldigheten att erbjuda ar-
bete enligt 2 kap. 5 §, 5 kap. 2 § och 6 kap. 6
§

2) får en förening, en stiftelse eller ett *regi-
strerat religionssamfund* anställa en sådan ar-
betslös person som avses i lagen om offentlig
arbetskrafts- och företagsservice och som va-
rit arbetslös i minst 24 månader under de 28
månader som omedelbart föregår beviljandet
av det stöd eller den subvention som avses i 7
eller 7 a kap. i den lagen,

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 1 kap. 5 § och 11 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 11 kap. 2 § 5 mom. 4 punkten,
 sådan den lyder i lag 1217/2005, och
ändras 1 kap. 5 § 1 mom. 11 punkten, sådan den lyder i lag 918/2012, som följer:

Gällande lydelse

1 kap

Allmänna bestämmelser

5 §

Definitioner

I denna lag avses med

11) ***högsta förhöjda lönesubvention*** den subvention som avses i 7 kap. 7 § 1 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice,

11 kap

Bestämmelser om verkställighet

2 §

Skyldighet att lämna uppgifter

Dessutom ska den som får arbetsmarknadsstöd anmäla följande förändringar i sina egna och familjens omständigheter till den som betalar ut arbetslöshetsförmånen:

4) *en anställning som har upphört, om till personen själv har betalats arbetsmarknadsstöd för denna tid eller om till arbetsgivaren*

Föreslagen lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

5 §

Definitioner

I denna lag avses med

11) ***lönesubventionerat arbete*** arbete enligt 1 kap. 3 § 1 mom. 11 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice,

11 kap

Bestämmelser om verkställighet

2 §

Skyldighet att lämna uppgifter

Dessutom ska den som får arbetsmarknadsstöd anmäla följande förändringar i sina egna och familjens omständigheter till den som betalar ut arbetslöshetsförmånen:

4) *(upphävs)*

Gällande lydelse

*har betalts högsta förhöjda lönesubvention
för anställningen, (29.12.2005/1217)*

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 92 och 127 a § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i inkomstskattelagen (1535/1992) 92 § 13 punkten, sådan den lyder i lag 929/2012,
och
ändras 127 a § 3 mom., sådant det lyder i lag 1132/2021, som följer:

Gällande lydelse

92 §

Skattefria sociala förmåner

Skattepliktig inkomst är inte

13) lönesubvention som fysiska personer erhåller enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, om subventionen används i annan verksamhet än näringsverksamhet, jordbruk eller skogsbruk,

127 a §

Hushållsavdrag

Hushållsavdrag beviljas inte, om direkt för samma arbetsprestation har erhållits stöd för närståendevård, servicesedel som beviljats av kommunen för social- och hälsovård, stöd som avses i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn eller lönesubvention enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice. Avdrag beviljas heller inte med anledning av arbete som innebär underhåll eller ombyggnad av en bostad, om reparationsunderstöd för reparation av bostaden har beviljats av statens eller något annat offentligt samfunds medel.

Föreslagen lydelse

92 §

Skattefria sociala förmåner

Skattepliktig inkomst är inte

13) (upphävs)

127 a §

Hushållsavdrag

Hushållsavdrag beviljas inte, om direkt för samma arbetsprestation har erhållits stöd för närståendevård, servicesedel som beviljats av kommunen för social- och hälsovård eller stöd som avses i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn. Avdrag beviljas heller inte med anledning av arbete som innebär underhåll eller ombyggnad av en bostad, om reparationsunderstöd för reparation av bostaden har beviljats av statens eller något annat offentligt samfunds medel.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) 56 § 1 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 1361/2021, som följer:

Gällande lydelse

56 §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 7 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom näringsverksamheten göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (1333/2021) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagen.

Föreslagen lydelse

56 §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 7 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom näringsverksamheten göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (1333/2021) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) och inget sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år enligt 7 a kap. i den lagen under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen för gårdsbruk (543/1967) 10 f § 1 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 1362/2021, som följer:

Gällande lydelse

10 f §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 6 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom jordbruket göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (1333/2021) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagen.

Föreslagen lydelse

10 f §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 6 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom jordbruket göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (1333/2021) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) och inget sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år enligt 7 a kap. i den lagen under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Statsrådets förordning

om ändring av statsrådets förordning om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med statsrådets beslut
ändras i statsrådets förordning om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (1073/2012) 16 §, sådan den lyder i förordning 1542/2016, och
fogas till förordningen en ny 16 a § som följer:

6 kap.

Lönesubvention

16 §

Ansökan om och utbetalning av stöd som beviljats för lönesubventionerat arbete

Lönesubvention, sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år och stöd enligt 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice betalas ut i efterskott så att utbetalningsperioden innefattar de lönebetalningsperioder som löpt ut under en kalendermånad. Arbetsgivaren kan ansöka om utbetalning av subvention för flera utbetalningsperioder på en gång, men subventionen betalas ut enligt utbetalningsperiod. Om subventionsperioden löper ut eller anställningsförhållandet för den som anställts med lönesubvention upphör under utbetalningsperioden, löper utbetalningsperioden ut vid samma tidpunkt.

Ansökan om utbetalning av stöd som nämns i 1 mom. ska lämnas in till närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter (*utvecklings- och förvaltningscentret*) inom tre månader från utgången av den kalendermånad under vilken den sista utbetalningsperiod som ingår i subventionsperioden löper ut. Subventionsperioden är den period som i beslutet om beviljande av subvention har angetts som subventionsens varaktighet. Ett eventuellt beslut om fortsatt subvention betraktas som en ny subventionsperiod, även om perioden börjar omedelbart efter att den föregående perioden löpt ut.

Arbets- och näringsministeriet ger årligen statliga ämbetsverk och inrättningar rätt att i enlighet med sysselsättningsbeslutet bokföra de utgifter som sysselsättning inom statsförvaltningen medför.

16 a §

Bedömning av påverkan på handeln

Arbetsgivarens verksamhet bedöms påverka handeln mellan medlemsstaterna åtminstone om

- 1) värdet av de varor och tjänster som har sålts är minst 200 000 euro per år,
- 2) det är möjligt att beställa varor och tjänster via nätet eller använda dem på nätet, med undantag för situationer där marknadsföringen sker på nätet men där varan ska hämtas eller tjänsten användas på ett visst ställe,
- 3) ett större än ringa antal kunder är fysiska personer som är bosatta i Finland eller juridiska personer som är registrerade i Finland, eller

4) varor och tjänster tillhandahålls på ett område som är större än det verksamhetsområde som bildas av en centralkommuns grannkommuner, eller om över 10 procent av kunderna är bosatta utanför verksamhetsområdet.

Denna förordning träder i kraft den 20 .