

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att giltighetstiden för lagen om alterneringsledighet fortsätts så att lagen gäller till utgången av 2009. Grunderna och strukturen för systemet med alterneringsledighet skall enligt förslaget vara de samma som i gällande lag.

Enligt förslaget preciseras också bestämmelserna i gällande lag genom definitioner av periodisering och förlängning av alterneringsledighet samt tillfällig återgång till arbetet. Bestämmelserna om dessa situationer ses också över. Bestämmelsen om arbetsvillkoret förenklas för att det skall bli lättare än för

närvarande att utreda oavlönad frånvaro. Samtidigt förlängs arbetsvillkoret från ett år till 13 månader.

Enligt förslaget skall även bestämmelsen om fastställandet av den löneinkomst som läggs till grund för alterneringsersättningen förenklas för att underlätta administreringen av alterneringsledighet och göra utbetalningen av ersättningarna snabbare.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2008 och avses bli behandlad i samband med den. Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 1 januari 2008.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÄN MOTIVERING	3
1 INLEDNING	3
2 NULÄGE	3
2.1 Lagstiftning och praxis	3
Lagen om alterneringsledighet	3
Kostnader för alterneringsledighet	9
2.2 Den internationella utvecklingen	10
2.3 Nuläge	11
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	12
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	13
4.1 Ekonomiska konsekvenser	13
4.2 Konsekvenser för myndigheterna	13
4.3 Konsekvenser för alterneringslediga	13
4.4 Konsekvenser för arbetsgivarna	14
4.5 Konsekvenser för vikarierna	14
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	14
6 SAMBAND MED ANDRA PROPOSITIONER	15
DETALJMOTIVERING	15
1 Lagförslag	15
2 Ikraftträdande	19
LAGFÖRSLAG	20
Lag om ändring av lagen om alterneringsledighet	20
BILAGA	23
PARALLELLTEXT	23
Lag om ändring av lagen om alterneringsledighet	23

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Lagen om försök med altemneringsledighet (1663/1995) var tidsbegränsad och i kraft från ingången av 1996 till utgången av 2002.

Gällande lag om altemneringsledighet (1305/2002) trädde i kraft den 1 januari 2003. Lagen är tidsbegränsad och i kraft fram till den 31 december 2007. Lagen tillämpas på altemneringslediga som ingått altemneringsavtal medan lagen är i kraft, om altemneringsledigheten hålls före den 31 december 2008. Med anledning av prognoser för tillgången på arbetskraft och synsätt som kräver en precisering av utvecklingen av systemet med altemneringsledighet stiftades lagen som tidsbegränsad.

Fram till utgången av 2006 hade ca 115 500 personer inlett altemneringsledighet. Under de senaste åren har i genomsnitt 6 000—7 000 personer varit altemneringslediga per år, 2006 t.o.m. över 7 000 personer. Detta motsvarar de kalkyler över användningen av altemneringsledighet som gjordes upp då lagen stiftades.

Erfarenheterna av altemneringsledighet har varit mycket positiva och lagens syften kan antas ha uppfyllts tämligen väl. Systemet med altemneringsledighet skapades under en tid då sysselsättningsläget var klart sämre än nu. Sedan sysselsättningen förbättrats och de stora åldersklasserna börjar gå i pension måste man även ta hänsyn till en eventuell arbetskraftsbrist. En omfattande användning av altemneringsledighet kan begränsa tillgången på arbetskraft åtminstone i enstaka fall. Altemneringsledighet kan dock användas endast om det finns en arbetslös arbetssökande som är lämplig som vikarie, dvs. användningen av altemneringsledighet minskar automatiskt när tillgången på arbetskraft minskar. Därför är det fortfarande nödvändigt att fortsätta med systemet med altemneringsledighet på grund av de positiva verkningar systemet haft för arbetstagarnas arbetsmotivation och benägenhet att förlänga sin yrkeskarriär.

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Matti Vanhanens II regering stiftas en permanent lag om altemneringsledighet efter

att man kommit överens om finansieringen av systemet. Statsrådet har den 14 juni 2007 tillsatt en kommitté på bred bas för reformering av den sociala tryggheten, som bland annat har i uppgift att utreda arbetsalternering. Eftersom kommitténs arbete för utredande av finansieringen av systemet först är i inledningsskedet, är det ändamålsenligt att stifta om en förlängning av altemneringsledigheten med två år, och först därefter, när kommittén har färdigställt sitt förslag, i enlighet med regeringsprogrammet lagstifta om ett permanent system för altemneringsledighet.

På basis av erfarenheterna av systemet måste lagens innehåll och dess struktur dock preciseras.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning och praxis

Lagen om altemneringsledighet

Enligt 1 § i lagen om altemneringsledighet är syftet med systemet med altemneringsledighet å ena sidan att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa och å andra sidan att skapa bättre sysselsättningsförutsättningar för arbetslösa arbetssökande. Det har inte förskrivits några begränsningar för användningen av altemneringsledighet, och därför kan en altemneringsledig arbetstagare använda altemneringsledigheten på önskat sätt och behöver inte stå till förfogande för arbetsmarknaden. En altemneringsledig kan t.ex. resa utomlands eller studera på heltid.

Enligt huvudregeln i 2 § tillämpas lagen på heltidsanställda. Som arbetstagare betraktas en person som står i ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen (55/2001) eller sjömanslagen (423/1978) eller i ett offentlig-rättsligt tjänste- eller anställningsförhållande. Arbetet betraktas som heltidsarbete, om arbetstiden överstiger 75 % av arbetstiden för en heltidsanställd i branschen.

På grundval av en arbetstagares faktiska arbetstid bedöms om det är fråga om heltids-

arbete. Kravet på heltidsarbete uppfylls inte, om arbetstagaren t.ex. innan alterneringsledigheten börjar under en del av den tid i arbetet som krävs enligt 5 § klart har varit en sådan deltidanställd vars arbetstid inte har överstigit 75 % av arbetstiden för heltidsanställda i branschen. Å andra sidan skall man t.ex. när periodarbetstid tillämpas beakta en tillräckligt lång period vid bedömningen av den totala arbetstiden.

Lagen om alterneringsledighet gäller inte företagare på heltid som inte har rätt till arbetslöshetsförmåner på grund av att de arbetar i ett företag. Därför har inte heller en make som är sysselsatt i ägarföretagarens företag möjlighet att bli alterneringsledig, medan företagsverksamhet som bisyssla inte utgör något hinder för alterneringsledighet. I enlighet med regeringsprogrammet skall möjligheten att utsträcka systemet med alterneringsledighet till företagare utredas särskilt.

Enligt 3 § avses med alterneringsledighet ett arrangemang genom vilket en anställd, i överensstämmelse med ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, för viss tid befrias från arbetsuppgifterna och löneutbetalningen. Till avtalet om alterneringsledighet hänförs arbetsgivarens skyldighet att anställa en person som är arbetslös arbetssökande som vikarie för motsvarande tid. Alterneringsledighet är på så vis ett kalenderbundet visstidsarrangemang som förutsätter ett gällande anställningsförhållande och grundar sig på frivillighet. Anställningsförhållandet kan också vara tidsbundet, om det efter alterneringsledigheten fortsätter så länge att arbetstagaren efter ledigheten kan återvända till samma arbetsgivare.

Med den alterneringslediga avses den som tar ut alterneringsledighet och med vikarie den arbetslösa arbetssökande som anställs för den tid alterneringsledigheten varar.

En ändring i 4 § som gäller arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet trädde i kraft den 1 januari 2007. Ändringen berodde på en ändring i arbetspensionslagarna på grund av vilken arbetsvillkoret definierades på ett nytt sätt på grundval av inkomster som omfattas av arbetspensionslagarna. Ett villkor för alterneringsledighet är att den anställda innan alterneringsledigheten börjar har va-

rit i arbete i minst tio år. Om den anställda redan tidigare har fått alterneringsersättning, skall han eller hon ha varit i arbete i minst fem år efter det att den föregående alterneringsledigheten slutade. Tiden i arbete beräknas på basis av de inkomster som omfattas av de arbetspensionslagarna som avses i 3 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

I princip utreds om arbetstagaren har erforderlig arbetshistoria i Pensionsskyddscentralens register, som den som ansöker om en förmån vid behov kan komplettera med ett registerutdrag från Statskontoret eller Kommunernas pensionsförsäkring samt ett intyg från arbetsgivaren. Vid utredningen av tiden i arbete under senaste anställning skall arbetstagaren visa upp en tillförlitlig utredning som arbetsgivaren gjort om saken.

Antalet arbetade månader beräknas enligt vad som föreskrivs i 6 kap. 11 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Enligt huvudregeln tillämpas beräkningen av tid i arbete på arbetstagare som fyllt 18 år och vid beräkningen beaktas hela kalendermånader som räknas ihop. Antalet arbetade månader fås genom att inkomsten under respektive kalenderår divideras med talet 423 och kvoten för ett kalenderår avrundas nedåt till närmaste hela tal, som kan vara högst 12.

Med tid i arbete jämställs en sådan hel kalendermånad för vilken arbetstagaren har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Som tid i arbete beaktas även tid under vilken en person har varit vårdledig med stöd av lag eller kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal eller fullgjort bevarings-tjänst eller civiltjänst. Högst en fjärdedel av tiden i arbete kan vara sådan jämförbar tid.

Med stöd av lagen om alterneringsledighet ingår det i behörigheten för den som betalar alterneringsersättning att undersöka arbetshistorien. Eftersom arbetsvillkoret inte är ett arbetskraftspolitiskt krav för erhållande av alterneringsersättning, undersöks det inte vid arbetskraftsbyrån om det uppfylls. Därför kan ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om huruvida villkoret för ledighet uppfylls ges först när villkoret för personens tid i arbete har undersökts. Det ligger i den sökandes

intresse att det undersöks om arbetsvillkoret uppfylls innan det arbetskraftspolitiska utlåtandet ges.

Enligt 5 § är villkoret för alterneringsledighet att arbetstagaren omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i sammanlagt minst 12 månader och att arbetstiden under denna period har överstigit 75 % av arbetstiden för en heltidsanställd i branschen.

Villkoren för alterneringsledighet uppfylls inte, om inte arbetstagaren medan anställningsförhållandet varit i kraft faktiskt också har arbetat under denna period. Endast frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämställs med tid i arbete när tiden i arbetet under året räknas ut. Därför uppfylls inte villkoren för alterneringsledighet, om arbetstagaren under föregående år t.ex. har varit moderskaps- eller föräldraledig.

Arbetstagaren kan under föregående år ha högst 30 kalenderdagar oavlönad frånvaro av någon annan orsak förutsatt att arbetstagaren under de 13 senaste månaderna har arbetat hos samma arbetsgivare i minst 12 månader. I anställningstid hos samma arbetsgivare räknas även in tid i anställning hos en överlåtare av rörelse.

Det ingår i Arbetskraftsbyråns behörighet att undersöka arbetsvillkoret och den ger ett bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande om huruvida arbetsvillkoret uppfylls till den som betalar ut alterneringsersättningen.

Enligt 6 § varar alterneringsledigheten minst 90 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt högst 359 kalenderdagar. Det är också möjligt att avtala om att ledigheten hålls i flera perioder, så länge varje period omfattar minst 90 dagar. Arbetskraftsbyrån ger även ett bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande om längden på denna ledighet till den som betalar ut alterneringsersättningen.

Enligt 7 § skall en överenskommelse om periodisering av alterneringsledigheten i regel ingås innan ledigheten börjar. Varje period skall omfatta minst 90 kalenderdagar.

Överenskommelse om periodisering eller förlängning av alterneringsledigheten kan också ingås senare, om det sker förändringar i den alterneringsledigas egna eller i familjens förhållanden eller av andra motsvarande

skäl. Sådana skäl kan t.ex. vara att barnen eller föräldrarna blir sjuka, förändringar i makens arbetssituation eller kursbundna studier. Överenskommelse om förlängning eller periodisering skall ingås innan den ursprungliga alterneringsledigheten avslutas och senast två månader innan en ny period börjar. Inte heller då får periodernas sammanlagda längd överstiga 359 kalenderdagar.

I ärenden som gäller periodisering och förlängning ger Arbetskraftsbyrån ett bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande till den som betalar ut alterneringsersättningen.

Enligt 8 § skall arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett skriftligt alterneringsavtal om alterneringsledigheten, i vilket arbetsgivaren samtidigt förbinder sig att anställa en arbetslös arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån för tiden för alterneringsledigheten. Alterneringsavtalet samt ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten skall lämnas till Arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar. En motsvarande utredning skall lämnas till Arbetskraftsbyrån även då alterneringsledigheten periodiseras eller förlängs. Den som tar ut alterneringsledighet ges ett utlåtande om hinderslöshet tidigast från den tidpunkten då avtalet om alterneringsledighet och en utredning över att en vikarie anställts har lämnats till Arbetskraftsbyrån.

En arbetslös som anställts för tiden för alterneringsledighet kan påbörja sitt arbete redan innan alterneringsledigheten börjar, t.ex. på grund av introduktion, dock förutsatt att arbetsgivaren innan den arbetslösas anställningsförhållande börjar lämnar en utredning om att en vikarie anställs för alterneringsledigheten samt ett alterneringsavtal om alterneringsledigheten till Arbetskraftsbyrån. Trots att det inte finns några tidsgränser för hur mycket före alterneringsledigheten en arbetslös kan börja arbeta, utreder Arbetskraftsbyrån om det är fråga om ett alterneringsledighetsarrangemang enligt lagen om alterneringsledighet och t.ex. inte om ett försök att framställa en arbetslös som tidigare anställts i annat syfte som en vikarie som anställts för en senare alterneringsledighet.

På en arbetslös som anställs för en alterneringsledighet tillämpas lagstiftningen om

tidsbundna arbets- och tjänsteförhållanden samt bestämmelserna i ett tillämpligt arbets- och tjänstekollektivavtal i branschen. Ett företag som bl.a. anställer en långtidsarbetslös som alterneringsledighetsvikarie kan på basis av ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid beviljas lönesubvention.

Syftet med 9 § är att i enlighet med målen för den offentliga arbetskraftsservicen styra arbetskraftsmyndigheter och arbetsgivare att sysselsätta personer som har svårt att bli sysselsatta på den öppna arbetsmarknaden. Därför skall arbetskraftsbyrån klargöra bestämmelsens syfte för arbetsgivaren och som vikarie erbjuda en ung person som är arbetslös arbetssökande eller en person som nyligen avlagt en högskole- eller yrkesexamen eller en långtidsarbetslös. Arbetskraftsbyrån och arbetsgivaren utvärderar tillsammans om de personer som arbetskraftsbyrån föreslår som vikarie är lämpliga för uppgiften. Om det inte finns någon lämplig ung person eller långtidsarbetslös eller någon nytexaminerad arbetslös att tillgå, skall arbetskraftsbyrån för arbetsgivaren föreslå någon annan arbetslös arbetssökande vars behov av sysselsättning är stort och vars sysselsättningsförutsättningar kan väntas bli bättre med hjälp av visstidsarbete.

Arbetsgivaren har dock alltid i sista hand rätt att besluta vem som skall anställas. Rätten till alterneringsersättning är därför inte beroende av vem arbetsgivaren väljer som vikarie för den alterneringslediga så länge vikarien är en arbetslös arbetssökande.

Vikarien bör anställas hos samma arbetsgivare, från vilken den alterneringslediga är ledig. I lagen förutsätts dock inte att den person som anställts för alterneringsledigheten skall sköta samma uppgifter som den som blir alterneringsledig.

Den arbetslösa som anställs för alterneringsledigheten skall anställas i ett heltidsarbete där arbetstiden är minst lika lång som för den som blir alterneringsledig. Heltidsarbete bedöms enligt i vilken mån vikariens arbetsuppgift utförs på heltid. Arrangemanget med alterneringsledighet kan också genomföras så att arbetsgivaren överför en deltidsanställd som söker heltidsarbete vid en arbetskraftsbyrå i det heltidsarbete som blivit ledigt på grund av alterneringsledighet och anställer

en person som är arbetslös arbetssökande vid arbetskraftsbyrån som vikarie i det deltidsarbete som på detta sätt blir ledigt. Arbetstiden för arbetstagare som anställs för alterneringsledighet på det här sättet skall sammanlagt vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den arbetstagare som blir alterneringsledig och för den deltidsanställda.

Enligt 10 § kan en part i ett alterneringsavtal avbryta alterneringsledigheten endast genom att avtala om avbrytande med den andra parten. Avbrytande av alterneringsledigheten innebär att ledigheten avslutas i förtid. Den alterneringslediga skall meddela att alterneringsledigheten avbrutits till den som betalar ut alterneringsersättningen och denna skall kontrollera att alterneringsledigheten omfattat minst 90 dagar. I annat fall har inte villkoren för alterneringsledighet uppfyllts. Avbrytande av alterneringsledigheten i förtid har inga verkningar för visstidsanställningen av den vikarie som anställts för ledigheten.

Förutom avbrott som är beroende av avtal anses alterneringsledigheten i vissa situationer ha upphört direkt enligt lag. Sådana är situationer där den alterneringslediga får rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen eller, när den alterneringslediga har beviljats ledighet på grund av havandeskap eller barnsbörd eller vård av barn eller får specialvårdspenning. Alterneringsledighet upphör oberoende av den alterneringsledigas och arbetsgivarens vilja. Bestämmelsen baserar sig på att vården av små barn har tryggats genom andra primära samhällsgaranterade ledigheter och förmåner. Om ovan avsedda rättighet eller beviljade ledighet dock varar högst 12 vardagar, anses alterneringsledigheten endast vara avbruten under sagda tid och alterneringsledigheten upphör i enlighet med det ursprungliga alterneringsavtalet trots avbrottet.

I behörigheten för den som betalar ut alterneringsersättning ingår att undersöka avbrytandet av alterneringsledigheten.

Ett tidsbundet arbets- eller tjänsteförhållande upphör utan skild uppsägning när den överenskomna tiden eller det överenskomna vikariatet upphör. Om anställningsförhållandet för en vikarie som anställts för alterneringsledigheten av någon orsak upphör innan

ledigheten tar slut, fortsätter alterneringsledigheten normalt enligt 11 §. Arbetsgivaren skall då utan dröjsmål och senast inom två månader anställa en ny arbetslös för den återstående alterneringsledigheten. Ifall en vikarie inte anställs kan detta dock inte anses strida mot alterneringsavtalet, om arbetskraftsbyrån inte kan anvisa en lämplig vikarie i den föregående ställe.

Enligt 12 § har den alterneringslediga rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt skall den alterneringslediga erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet eller, om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med avtalet. Anställningsvillkoren får inte ändras med anledning av alterneringsledigheten. Å andra sidan skapar bestämmelsen inget särskilt uppsägningsskydd för arbetstagaren och därför kan även en alterneringsledig arbetstagare sägas upp, om det i övrigt finns grunder för detta i arbetsavtalslagen eller i bestämmelser om uppsägning av tjänstemän eller tjänsteinnehavare. Om anställningsförhållandet upphör under alterneringsledigheten, upphör utbetalningen av alterneringsersättningen när anställningsförhållandet upphör.

Enligt 13 § har den alterneringslediga rätt till ersättning för inkomstbortfall under alterneringsledigheten för att trygga sin försörjning. Rätten till alterneringsersättning uppstår i enlighet med alterneringsavtalet när den alterneringslediga tar ut alterneringsledighet och den betalas för högst fem dagar i veckan. Alterneringsersättningen har ingen självrisktid. Om en arbetslös arbetssökande inte anställs för alterneringsledigheten, uppstår ingen rätt till ersättning, eftersom villkoren för alterneringsledigheten då inte uppfylls.

Den alterneringsledigas rätt till alterneringsersättning kvarstår också i det fall att vikariens anställning upphör i förtid. Avsikten är att genom bestämmelsen trygga den alterneringsledigas ställning i situationer där alterneringsledigheten inte genomförs på planerat sätt av skäl som inte är beroende av honom eller henne.

I 14 § föreskrivs uttömmande om sådana situationer där alterneringsersättning inte kan betalas. I sådana situationer fortsätter alterneringsledigheten på överenskommet sätt, men

den alterneringslediga har inte rätt till alterneringsersättning.

Lön från den egna arbetsgivaren utgör ett hinder för alterneringsersättning. Alterneringsersättning nekas för alla sådana dagar då personen har arbetat hos sin egen arbetsgivare oberoende av antalet arbetade timmar. Om arbetsgivaren under den tid alterneringsledigheten varar betalar semesterlön eller andra ersättningar till den alterneringslediga mot vilka han eller hon får fritid, såsom ledig tid i stället för övertidsersättningar, har den alterneringslediga inte rätt till alterneringsersättning för samma tid. Som lön som betalas av den egna arbetsgivaren betraktas inte utbildning som bekostas av arbetsgivaren, om en sådan förmån inte betraktas som skattepliktig inkomst för arbetstagaren, och inte heller de naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet erhålls även under alterneringsledigheten.

Arbete som utförts för någon annan än den egna arbetsgivaren utgör ett hinder för utbetalning av alterneringsersättning, om anställningen varar mer än två veckor. Lön som erhållits för högst två veckors arbete för någon annan än den egna arbetsgivaren beaktas vid jämkningen av alterneringsersättningen.

Alterneringsersättning betalas inte, om den alterneringslediga fullgör beväringstjänst, frivillig värnplikt för kvinnor, civiltjänst eller avtjänar ett frihetsstraff vid en straffanstalt. Den alterneringslediga har inte heller rätt till alterneringsersättning för den tid under vilken han eller hon bedriver sådan företagsverksamhet på heltid som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Utbetalningen av alterneringsersättning begränsas dessutom av flera andra förmåner som den alterneringslediga erhåller. Den alterneringslediga har inte rätt till alterneringsersättning för den tid då han eller hon får dagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller invalidpension eller rehabiliteringsstöd enligt folkpensionslagen (347/1956) eller en förmån som på basis av full invaliditet betalas med stöd av någon annan lag. Ersättning betalas inte heller, om den alterneringslediga får förtida ålderspension, individuell förtidspension, ålderspension på grundval av anställningsår som berättigar till full pension eller arbetslöshetspension.

Andra förmåner som utgör ett hinder för utbetalning av alterneringsersättning är rehabiliteringspenning som betalas med stöd av lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005) eller vissa andra lagar samt ersättning för inkomstbortfall med stöd av olycksfallsförsäkring eller trafikförsäkring eller bestämmelserna om rehabilitering i lagen om skada, ådragen i militärtjänst (404/1948) och utbildningsstöd enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002).

Enligt 15 § är alterneringsersättningen 70 % av den arbetslöshetsdagpenning som den alterneringslediga skulle ha rätt till om han eller hon var arbetslös. Ersättningens belopp är 80 % av arbetslöshetsdagpenningen, om den alterneringslediga har en minst 25 år lång arbetshistoria enligt 4 §. När alterneringsersättningen beräknas beaktas inte barnförhöjningar. Har den alterneringslediga, om han eller hon är arbetslös, rätt till förhöjd förtjänstdel, beaktas detta även när alterneringsersättningen beräknas.

Ersättningen är skattepliktig inkomst. Om arbetstagaren har varit medlem i arbetslöshetskassan under 10 månader omedelbart innan alterneringsledigheten börjar, beräknas ersättningen av den inkomstrelaterade dagpenningen och ersättningen betalas ut av arbetslöshetskassan. I övriga fall beräknas ersättningen av grunddagpenningen och ersättningen betalas ut av Folkpensionsanstalten.

Alterneringsersättningen definieras på motsvarande grunder som personens arbetslöshetsdagpenning. På alterneringsersättningen tillämpas t.ex. bestämmelserna om sociala förmåners inverkan på arbetslöshetsförmåner i 4 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. På så vis minskar bl.a. stödet för hemvård av barn och många lagstadgade förmåner alterneringsersättningen.

Alterneringsersättningens belopp påverkas emellertid inte av sådana andra ersättningar eller vederlag som intjänats före alterneringsledigheten och betalas ut under ledigheten och mot vilka den alterneringslediga inte får motsvarande fritid och inte heller sådana naturaförmåner som inte medräknas i löneinkomsterna och som enligt alterneringsavtalet erhålls även under alterneringsledigheten. T.ex. vinst- och resultatpremier eller bonus

eller utbetalning av semesterpenning inverkar inte på alterneringsersättningens storlek, om de har intjänats före alterneringsledigheten och det är endast utbetalningen som infaller under alterneringsledigheten. Detsamma gäller även sådana kvälls- och övertidstillägg som betalas för skiftes- eller periodarbete och som på basis av avtal betalas skilt.

Den arbetslöshetsdagpenning som läggs till grund för ersättningen betalas undantagsvis på grundval av löneinkomsterna för de 52 veckor som föregår alterneringsledigheten. Granskningsperioden är fast och förlängs inte även om det ingår oavlönad frånvaro med godtagbar orsak i perioden. Vid fastställandet av den lön som skall betraktas som stabiliserad medräknas inte sådana naturaförmåner i löneinkomsterna som erhålls även under alterneringsledigheten.

Alterneringsersättning söks enligt 16 § hos Folkpensionsanstalten eller behörig arbetslöshetskassa. Till ansökan bifogas en utredning om att arbetsvillkoret uppfylls och ett löneintyg för 52 veckor före ledighetens början. Betalaren ger sökanden ett skriftligt beslut om beviljandet av alterneringsersättningen och ersättningens belopp, nekande av ersättning och återkrav av ersättningen. Innan dess skall betalaren få ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om de arbetskraftspolitiska förutsättningarna för alterneringsledigheten från arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommisionen.

Enligt 17 § lämnar arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommisionen ett arbetskraftspolitiskt utlåtande, som omfattar arbetsvillkoret, alterneringsledighetens längd, periodisering och förlängning av alterneringsledigheten, alterneringsavtal, vikariens arbetslöshet och arbetstid, företagsverksamhet som huvudsyssla samt villkoren för återkrav i vissa situationer.

Enligt 18 § skall arbetsgivaren innan ledigheten börjar underrätta arbetskraftsbyrån om anställandet av en vikarie för den tid alterneringsledigheten varar. Arbetsgivaren skall också utan dröjsmål underrätta arbetskraftsbyrån om sådana väsentliga förändringar i anställningsförhållandet för den vikarie som anställts för alterneringsledigheten som avviker från bestämmelserna i alterneringsavtalet,

t.ex. att vikariens anställning upphör tidigare än avtalat.

Systemet med altemneringsledighet är så flexibelt som möjligt för att tunga administrativa förfaranden skall kunna undvikas. Om en arbetstagare som fått altemneringsersättning dock har handlat i strid med det altemneringsarrangemang som avses i lagen, kan altemneringsersättningen återkrävas enligt 19 § i lagen. Har altemneringsersättning annars betalats utan grund eller till ett för stort belopp, skall den överbetalda ersättningen återkrävas. Återkravet kan frångås helt eller delvis, om detta anses skäligt och om utbetalningen utan grund inte berodde på svikligt förfarande eller grov oaktsamhet från förmånstagarens sida eller om det belopp som betalats utan grund är litet. Om en arbetstagare har fått altemneringsersättning för samma tid för vilken han eller hon retroaktivt beviljas dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, dagpenning eller olycksfallspension enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) eller sådan förmån som avses i 11 kap. 14 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, får Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan återkräva det belopp som betalats utan grund från den förmån som betalats retroaktivt.

Enligt 20 § har arbetstagaren rätt att söka ändring hos besvärnämnden för utkomstskyddsärenden i beslut om nekande av altemneringsersättning, återkrav eller altemneringsersättningens belopp. Ändring får inte sökas särskilt i ett bindande utlåtande av Arbetskraftsbyrån eller Arbetskraftskommissionen om förutsättningarna för altemneringsersättning. Ändring i ett beslut av besvärnämnden för utkomstskyddsärenden får vidare sökas hos försäkringsdomstolen, som är den högsta besvärinstansen.

Eftersom administreringen av altemneringsledighet och altemneringsersättning i regel har ordnats enligt samma principer och i samma organisationer som utkomstskyddet för arbetslösa, har i 21 § tagits in nödvändiga hänvisningsbestämmelser till lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor (603/1984). Bestämmelsen är teknisk och i den har främst samlats sådant som gäller verkställigheten av utkomstskyddet för arbetslösa och särskilda bestämmelser i lagar

som gäller detta vilka även tillämpas i beslutsfattande som gäller altemneringsledighet.

Altemneringsersättning vars storlek bestäms på grundval av grunddagpenningen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa får inte utmätas.

Altemneringsersättningens finansiella struktur är den samma som i utkomstskyddet för arbetslösa och bestämmelser om detta ingår i lagens 22 §.

Enligt 23 § leds, styrs och utvecklas verkställigheten av altemneringsledigheten av Arbetsministeriet såsom högsta myndighet. Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna svarar för utbetalningen av altemneringsersättningen, och lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor tillämpas på deras övervakning.

Enligt 24 § övervakar Arbetskraftsmyndigheterna att lagen om altemneringsledighet iakttas och har till uppgift att ge utlåtande om förutsättningarna för altemneringsersättning. Arbetsarkyddsmyndigheterna sköter tillsynen i samarbete med Arbetskraftsmyndigheterna i egenskap av myndigheter som svarar för Arbetsarkyddets rådgivning och tillsynen över Arbetsarkyddet.

Kostnader för altemneringsledighet

Vid finansieringen av altemneringsersättningar följs finansieringen av arbetslöshetsdagpenningar. Som statsandel till en arbetslöshetskassa betalas för varje inkomstrelaterad dagpenning ett belopp som motsvarar grunddagpenningen. Grunddagpenningen finansieras av statens medel och intäkter av löntagarens arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetskassans andel av varje altemneringsersättning är 5,5 %. Resten finansieras ur Arbetslöshetsförsäkringsfonden. År 2006 fördelade sig andelarna så att statens andel var 42, arbetslöshetsförsäkringsfondens 52,6 och arbetslöshetskassornas 5,5 %.

År 2005 betalades sammanlagt cirka 64,5 miljoner euro i altemneringsersättningar inom det inkomstrelaterade utkomstskyddet och nästan 0,2 miljoner euro inom grundskyddet. Motsvarande ersättningar uppgick 2006 till nästan 77,3 miljoner euro och dryga 0,2 miljoner euro. Den genomsnittliga dagsersätt-

ningen inom det inkomstrelaterade utkomstskyddet 2006 uppgick till 42 euro och inom grundskyddet till 17,1 euro. För nästan hälften av dem som 2005 fick altemneringsersättning uppgick den lön som utgjorde grunden för altemneringsersättningen till mer än 2 000 euro i månaden. Detta gällde för 74 % av männen och 38 % av kvinnorna. Av männen var det något mer än en femtedel och av kvinnorna 6 % som hade över 3 000 euro i lön. Endast 0,4 % av dem som utnyttjade altemneringsledighet förtjänade över 5 000 euro i månaden. Hälften av dem som fått altemneringsersättning fick 80 % i ersättning och hälften 70 % av dagpenningen.

Sedan 2005 är 75 % av den inkomst som läggs till grund för altemneringsersättningen pensionsgrundande. Pensionskostnader som orsakas under altemneringsledigheten tas ut från arbetslöshetsförsäkringssystemet som en del av den försäkringsavgift som arbetslöshetsförsäkringsfonden betalar till Pensionsskyddscentralen och statens pensionsfond. Denna avgift var 2005 23,3 miljoner euro till Pensionsskyddscentralen och 0,9 miljoner euro till statens pensionsfond.

Bruttoutgifterna för altemneringsersättningarna 2005 uppgick sålunda till totalt 88,9 miljoner euro. Av detta var statsandelen 31, arbetsgivarnas andel 52 och löntagarnas andel 17 %. Altemneringsersättningskostnadernas inverkan på arbetslöshetsförsäkringsavgiften är 0,05 procentenheter i både arbetsgivarnas och löntagarnas avgift, varav 0,03 procentenheter föranleds av finansieringsandelarna i altemneringsersättningarna och 0,02 procentenheter av pensionsansvaren.

I teorin kan nettokostnaderna för altemneringsledigheten räknas ut så att man från de utbetalda altemneringsersättningarna drar av de arbetslöshetsförmåner som skulle betalas till dem som anställs som vikarier för den tid som de annars varit arbetslösa. I denna kalkyl antas att även om en person som sysselsatts som altemneringsvikarie annars hade blivit sysselsatt skulle någon annan arbetslös ha fått motsvarande plats. Grunden för kalkylen som baserar sig på uppgifterna för 2005 är en statistikbaserad altemneringsledighetskalkyl över att 41 % vikarier var beroende av grundskydd och 59 % av inkomstrelaterat utkomstskydd före vikariatets början. De arbetslös-

hetsförmånsutgifter som sparats in för vikarierna uppgick då totalt till nästan 67,8 miljoner euro. Då man drar av de utgifter som sparats in på detta sätt från bruttoutgifterna för altemneringsersättningarna, blir cirka 21,1 miljoner euro kvar som nettoutgifter. I denna kalkyl fördelar sig finansieringsandelarna så att staten sparar nästan 6 miljoner euro på grund av andelen för vikarier som levt på grundskydd, arbetsgivarnas betalningsandel är cirka 21,1 miljoner euro, löntagarnas andel 4,8 miljoner euro och arbetslöshetskassornas andel 1,3 miljoner euro.

I kalkylen kan man å andra sidan även beakta att vikarierna eventuellt blir sysselsatta även utan systemet med altemneringsledighet. Då måste man utifrån statistiska uppgifter bedöma hur sannolikt det är att arbetslös het slutar med sysselsättning enligt arbetslöshetens längd och i förhållande till hur länge de vikarier som förmedlats till en altemneringsledighetsplats i verkligheten har varit arbetslösa. Om man räknar på det här sättet uppgår nettokostnaderna för altemneringsledighet totalt till 68,6 miljoner euro. Finansieringsandelarna fördelar sig så att statens andel uppgår till 17,5 miljoner euro, arbetsgivarnas andel till 39,3 miljoner euro, löntagarnas andel till 8,9 miljoner euro och arbetslöshetskassornas andel till 2,9 miljoner euro.

År 2005 kan de faktiska nettokostnaderna uppskattas ha rört sig mellan 20 och 70 miljoner euro. Nettokostnaderna minskas även av hur mycket altemneringsledigheten förbättrar sysselsättningsförutsättningarna för en arbetslös person på längre sikt och hur mycket den altemneringsledigas karriär som helhet eventuellt förlängs med anledning av altemneringsledighetens positiva effekter för arbetsmotivationen. Dessa är svåra att uppskatta i eurobelopp och har inte beaktats i kalkylerna.

2.2 Den internationella utvecklingen

Belgien har varit ett föregångarland när det gäller sabbatsledighet. Där stiftades en lag om ledigheten 1985. Systemet har reviderats flera gånger och dess mål har förändrats från att vara sysselsättningsmål till att mera vara redskap för samordning av arbete, familj och det övriga livet. Inom vissa sektorer har le-

digheten även varit arbetstagarnas rättighet och därmed kunnat hållas utan arbetsgivarens samtycke. Ersättningen för den tid ledigheten varar har bl.a. graderats enligt arbetstid, hur länge anställningen hos arbetsgivaren fortgått, ålder och enligt om ledigheten baserar sig enbart på ett val eller på någon viss särskild orsak. Ledigheten har ökat i popularitet under 2000-talet och används mest av kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn.

I Danmark infördes 1992 en modell för alterneringsledighet, som delvis har stått som modell för genomförandet av systemet med alterneringsledighet i Finland. Man har sedermera frångått ett renodlat sabbatsledighetssystem och utvecklat andra metoder i stället, främst aktiva arbetskraftspolitiska metoder.

I Sverige har man prövat ett system med friår i vissa områden sedan slutet av 1990-talet. I början av 2005 utvidgades systemet till hela landet. Detta friårssystem motsvarade i fråga om innehållet i stor utsträckning Finlands lag om alterneringsledighet, trots att det i praktiken var ordnat på ett annat sätt. Ersättningen för ledigheten utgjorde 85 % av arbetstagarens utkomstskydd för arbetslösa, med hade ett tak. Intresset för ett friår var stort och möjligheten utnyttjades mest av över 50-åriga kvinnor år inom den offentliga sektorn. Den svenska regering som inledde sitt arbete hösten 2006 har avskaffat friårssystemet.

2.3 Nuläge

Systemet med alterneringsledighet infördes 1996. Sammanlagt 115 452 löntagare tog ut alterneringsledighet åren 1996–2006. År 2006 uppgick de alterneringslediga till sammanlagt 14 044 och i genomsnitt 7 350 personer var alterneringslediga. Antalet alterneringslediga ökade 2006 med drygt 2 000 personer jämfört med 2005. Alterneringsledighetens längd är i genomsnitt cirka 7 månader.

År 2003 var i genomsnitt nästan 0,4 % av löntagarna per månad alterneringslediga och av de arbetslösa var i genomsnitt nästan 3 % alterneringsvikarier.

För att utvärdera nuläget beställde arbetsministeriet en undersökning där användning

en och verkningarna av alterneringsledighet utreddes ur de alterneringsledigas, vikariernas och arbetsgivarnas synvinkel. Enligt resultaten av undersökningen upplevde de löntagare som utnyttjat alterneringsledigheten och de arbetslösa som anställda som vikarier klart att de hade nytta av alterneringsledigheten. Löntagarna orkar bättre tack vare alterneringsledigheten och vikariaten förbättrar de arbetslösas möjligheter till sysselsättning. Även enligt arbetsgivarnas erfarenheter är det fler fördelar än nackdelar med alterneringsledigheten.

Den nya lagen om alterneringsledighet som trädde i kraft vid ingången av 2003 förutsätter minst 10 års arbete. Kravet på en ännu längre arbetshistoria har lett till att alterneringsledighet nästan inte alls utnyttjas bland arbetstagare under 30 år och av hälften färre bland 30–34-åriga arbetstagare.

Kvinnorna utgör cirka 70 % av de alterneringslediga och vikarierna. De alterneringslediga är i genomsnitt 10 år äldre än vikarierna. Vikariernas medelålder har under hela systemet med alterneringsledighet varit 33–34 år men de alterneringsledigas medelålder har stigit från 42 till 47 år. Hälften av de alterneringslediga arbetar i kommuner, en tredjedel i företag och en tiondedel inom staten. De alterneringsledigas vanligaste verksamhetsområden är hälsovård och socialservice, offentlig förvaltning, industri, transport, datakommunikation och utbildning. Ungefär två tredjedelar av dem som fick alterneringsersättningen inom det inkomstrelaterade utkomstskyddet 2005 hade fyllt 45 år. Det vanligaste är att ta ut alterneringsledighet i 50-årsåldern. Nästan en fjärdedel av alterneringsersättningarna betalades i Nyland. Tre procent av dem som lyfte ersättning fanns i Lapland.

Enligt undersökningen lyftes arbetsmotivationen fram i skälen till alterneringsledighet. De allmännaste skälen var lusten att ta en paus från arbetslivet och få mera tid för familjen och fritidsintressen, betungande arbete, stress, behov av vila och en omvärdering av livet. Under ledigheten ville arbetstagarna framför allt vila, ladda upp och samla krafter. De som tagit ut alterneringsledighet upplevde oftare stress och svårigheter att orka i arbetet än andra löntagare.

Verkningarna av altemneringsledigheten ansågs i huvudsak vara positiva. De flesta altemneringslediga upplevde att deras mentala och fysiska välbefinnande, motivation samt relationer till familjemedlemmarna förbättrats. Enligt registeruppföljningen främjade altemneringsledigheten arbetstagarnas förutsättningar att stanna kvar i arbetet. Det största problemet ansågs vara att försörjningen försämrades på grund av altemneringsledigheten. Nivån på altemneringsersättningen måste dock bedömas t.ex. i förhållande till de arbetslöshetsersättningar som en person får efter att mot sin vilja blivit arbetslös, eller till det vuxenutbildningsstöd som en person får när han eller hon bedriver yrkesinriktade studier.

Vid genomförandet av lagen i praktiken har det vid tillämpningen av bestämmelserna om periodisering och förlängning av altemneringsledighet förekommit problem bl.a. vid prövningen av grunderna för periodiseringen och vid kedjebildning och samordning av olika ledigheter från arbetet. Visserligen håller nästan 90 % av alla altemneringslediga ledigheten utan avbrott. I någon mån har man också upplevt gränsdragningen mellan arbetsvillkoret på ett år och 13 månader som problematisk.

De arbetslösa som anställt som vikarier fick möjligheten att komma ut på arbetsmarknaden. Före vikariatet var vikarierna anställda i visstidsanställningar med korta arbetslöshetsperioder däremellan. Största delen av vikarierna hade tidigare arbetat som visstidsanställda på samma arbetsplats, dvs. en känd arbetstagare valdes ofta som vikarie till arbetsplatserna. Detta torde förklara att en tredjedel av vikarierna hade varit arbetslösa mindre än en vecka. Altemneringsvikariatet sysselsätter inte de sämst lottade bland de arbetslösa, eftersom endast 2—3 % av vikarierna var långtidsarbetslösa.

Ett vikariat förbättrade vikariens egna och familjens ekonomiska situation. Vikariatet upplevdes ha en betydande effekt för senare sysselsättning, det personliga välbefinnandet och självkänslan. Enligt registeruppföljningen främjade vikariatet vikariernas sysselsättning. Nackdelarna med vikariat var att arbetet är tidsbundet och kortvarigt.

När det gäller studerandes möjligheter att bli vikarier har praxis varierat och därför borde den bli lagstadgad.

Arbetsgivarna anser att altemnering för med sig variation i arbetsgemenskapen och underlättar anställningen av arbetstagare. Arbetsgivarna tror också att altemnering hjälper de äldsta arbetstagarna att orka i sitt arbete. Nackdelarna med altemnering ansågs vara de omorganiseringar av arbetet som ledigheter orsakar samt att hitta och introducera lämpliga vikarier. Fördelarna med altemnering ansågs dock vara fler än nackdelarna.

Administrativt har man inte upplevt några större problem med verkställigheten av altemneringsledigheten. Bestämmelsen enligt vilken löneinkomsterna under de 52 veckor som föregått altemneringsledigheten betraktas som stabiliserad löneinkomst vid fastställandet av den lön som läggs till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen har visserligen orsakat arbetslöshetskassorna och arbetsgivarna dubbelt arbete, eftersom de måste skaffa löneuppgifterna redan i samband med att altemneringsavtalet ingicks och på nytt när altemneringsledigheten konkret börjar.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Det centrala syftet med propositionen är i enlighet med gällande lag att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa med hjälp av kortvarig frånvaro från arbetet och samtidigt skapa bättre sysselsättningsförutsättningar för arbetslösa arbetssökande genom att erbjuda dem tidsbundna arbetserfarenheter. Med anledning av detta syfte föreslås att altemneringsledigheten fortfarande finansieras av arbetslöshetsförsäkringen.

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Matti Vanhanen II regering stiftas en permanent lag om altemneringsledighet efter att man kommit överens om finansieringen av systemet. Statsrådet har den 14 juni 2007 tillsatt en kommitté på bred bas för reformering av den sociala tryggheten, som bland annat har i uppgift att utreda arbetsaltemnering. Eftersom kommitténs arbete för utredande av finansieringen av systemet först är i inledningsskedet, är det i detta skede ända-

målsenligt att fortsättningsvis stifta om en tidsbunden förlängning av alterneringsledigheten. Avsikten är att lagen skall gälla från ingången av 2008 till den 31 december 2009, så att den fortfarande tillämpas på alterneringsledigheter för vilka alterneringsavtal ingås medan lagen är i kraft och som tas ut före den 31 december 2010.

På basis av erfarenheterna av tillämpningen av lagen preciseras bestämmelserna dock genom bestämmelser om arbetsvillkoret, periodisering och förlängning av alterneringsledighet samt tillfällig återgång till arbetet. Eftersom lagstiftningen om familjeledigheter har ändrat och bl.a. faderskapsledigheten har förlängts, beaktas dessa ändringar även i bestämmelserna om avbrytande av alterneringsledighet. Dessutom förenklas bestämmelsen om fastställandet av den inkomst som läggs till grund för alterneringsledighet.

När det gäller bestämmelserna om vikarie fogas till lagen en förtydligande bestämmelse om att en studerande på heltid inte kan väljas till vikarie.

Till lagen föreslås dessutom bli fogat närmast tekniska preciseringar och sådana som orsakas av ändringar i den övriga lagstiftningen.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Med anledning av de föreslagna ändringarna sker inga förändringar i kostnaderna för alterneringsledighet. Bruttokostnaderna kan antas hålla sig kring 90 miljoner euro per år.

Systemet med alterneringsledighet är en helhet som grundar sig på ett frivilligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren där arbetsgivaren samtidigt förbinder sig att anställa en arbetslös arbetssökande i den alterneringsledigas ställe. I systemet har således beaktats rådande sysselsättningsläge, eftersom alterneringsledigheten inte kan förverkligas om det inte kan anvisas en lämplig arbetslös arbetssökande som vikarie. Därför kan man t.o.m. anta att en förbättring av sysselsättningsläget och en eventuell arbetskraftsbrist inte ökar antalet alterneringslediga

utan att användningen av ledigheten minskar i ett sådant sysselsättningsläge.

De ekonomiska konsekvenserna av alterneringsledighet kan i bästa fall märkas även på att de alterneringsledigas tid i arbete och arbetskarriär förlängs tack vare de positiva verkningarna för arbetstagarnas arbetsmotivation. Detta kan minska pensionsutgifterna och därför kan det också ha sådana positiva nationalekonomiska konsekvenser som är svåra att uppskatta i euro.

Eftersom vikarierna är arbetslösa arbetssökande, ökar sysselsättningen av dem även antalet personer som omfattas av aktiva åtgärder för skötseln av arbetslösheten och deras andel av alla arbetslösa. Dessa åtgärder omfattar i genomsnitt 6 000—7 000 arbetslösa sysselsatta per år.

4.2 Konsekvenser för myndigheterna

Propositionen har inga betydande konsekvenser för organisationen eller personalen. Personalen vid Arbetskraftsbyråerna har bedömt att systemet med alterneringsledighet är relativt lättadministrerat. Arbetsmängden för personalen vid Arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten hålls densamma eller minskar något med anledning av den nya bestämmelsen om fastställandet av alterneringsersättningen. Arbetena består av utredning av arbetshistorien för personer som ansöker om alterneringsersättning och betalning av alterneringsersättningar.

4.3 Konsekvenser för alterneringslediga

Alterneringsledighetens konsekvenser för dess användare kan utifrån de utredningar som gjorts bedömas vara positiva med anledning av att arbetstagarna orkar bättre och stannar kvar längre i arbetet. Lagen kompletterar andra lagstadgade ledigheter och främjar på så vis samordningen av arbets- och familjelivet. Under alterneringsledigheten deltar de alterneringslediga allt oftare bl.a. i hjälp till och vård av närstående, t.ex. de egna föräldrarna. Alterneringsledighet skapar även möjligheter att delta i sådan utbildning

som en arbetande person inte annars får ekonomiskt stöd för.

Vid utredningen av den arbetshistoria som är förutsättningen för alterneringsledighet har i tillämpliga delar beaktats tidsbundna anställningar och frånvaro på grund av familjeledigheter. Därför har den inga negativa konsekvenser för jämställdheten mellan könen trots att 70 % av dem som utnyttjar ledigheten är kvinnor. Enligt pensionslagstiftningen intjänas även 75 % av den lön som läggs till grund för alterneringsersättningen i pension under alterneringsledigheten.

4.4 Konsekvenser för arbetsgivarna

Med tanke på arbetsgivarna är det viktigt att användningen av alterneringsledighet alltid förutsätter ett avtal med den som vill ta ut alterneringsledighet. Arbetsgivaren kan utvärdera den rådande arbetssituationen på arbetsplatsen och möjligheterna att bevilja alterneringsledighet. Vid avtal om ledighet kan man även bättre beakta båda parternas behov vid placeringen av den. Förslagen som gäller tillfällig återgång till arbetet för även med sig flexmöjligheter för arbetsgivaren t.ex. för skötseln av sådana oförutsedda och brådskande uppgifter som inträffar under tiden för alterneringsledigheten och som den arbetstagare som är alterneringsledig är särskilt insatt i.

Alterneringsledighet orsakar arbetsgivarna arrangemang för att introducera vikarierna och omorganisera arbetet. Under de närmaste åren kan även svårigheterna att hitta lämpliga vikarier bli mera framträdande, vilket ökar arbetet och organiseringen av arbetsuppgifterna. Alternering för dock med sig variation i arbetsgemenskapen för arbetsgivarna och underlättar på många sätt anställningen av nya arbetstagare, eftersom vikarierna har kunnat bedömas under hela den tid som vikariatet varat. Eftersom alternering enligt undersökningar hjälper i synnerhet de äldsta arbetstagarna att orka i sitt arbete, förbättrar detta för sin del arbetets produktivitet. Enligt de flesta arbetstagare är fördelarna med alternering större än nackdelarna.

4.5 Konsekvenser för vikarierna

Vikariat är tidsbundet arbete, vilket ökar andelen tidsbundna i arbetskraften. För sådant tidsbundet arbete finns dock en lagstadgad klar grund. Vikarierna uppskattar även att det är fråga om ett riktigt arbete som enligt undersökningar många gånger leder till en stadigvarande anställning.

De föreslagna bestämmelserna förtydligar något vikariernas ställning, eftersom den alterneringslediga enligt dem inom viss tid skall uppskatta ledighetens längd och varaktighet. På så vis får vikarien även tidigare än förut veta hur långt vikariatet är.

5 Beredningen av propositionen

Lagförslaget har beretts i en arbetsgrupp som arbetsministeriet tillsatte den 22 september 2005. Arbetsgruppen bestod av representanter för arbetsministeriet och social- och hälsovårdsministeriet samt de centrala arbetsmarknadscentralorganisationer som representerar löntagarna och arbetsgivarna. Under sitt arbete hörde arbetsgruppen de arbetsmarknadscentralorganisationer som inte var representerade i arbetsgruppen, och Företagarna i Finland rf samt representanter för arbetskraftsbyråerna och arbetslöshetskassorna.

Arbetsministeriet lät till stöd för arbetsgruppen utföra en undersökning (Jouko Nätti, Maarit Manninen, Mia Väisänen, Timo Anttila: Vuorotellen virkeäksi, vuorotteluvapaan seurantatutkimus. (Turvis aktiv, en uppföljande undersökning av alterneringsledighet.) Työpoliittinen tutkimus 279). I undersökningen kartlades alterneringsledigas, vikariers och arbetsgivares erfarenheter genom postenkäter och temaintervjuer hösten 2004. Sammanlagt 1 640 svarade på enkäterna. Med hjälp av arbetsministeriets och Statistikcentralens registermaterial utreddes hur vanlig alterneringsledigheten är och dess särdrag.

Finansieringen av alterneringsersättningarna utreddes under ledning av social- och hälsovårdsministeriet av en separat underarbetsgrupp till ovan nämnda arbetsgrupp. Den upprättade den 9 januari 2006 en promemoria

över kostnaderna för systemet med alterneringsledighet, hur finansieringsandelarna fördelar sig mellan staten, arbetsgivarna och löntagarna samt alternativa modeller för hur finansieringen ordnas. Underarbetsgruppen framförde inget egentligt förslag om fördelningen av kostnaderna.

6 Samband med andra propositioner

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2008 och avses bli behandlad i samband med den.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

3 §. Definitioner. Till paragrafen föreslås bli fogat definitioner på periodisering av alterneringsledighet, förlängning av alterneringsledighet och tillfällig återgång till arbetet.

Definitionen på vikarie preciseras även så att man med vikarie uttryckligen avser en sådan arbetslös arbetssökande som avses i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Därför kan bl.a. en person som är permitterad på heltid eller en arbetsökande som är berättigad till sådan jämkad arbetslöshetsförmån som avses i 4 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller en person som omfattas av en arbetsmarknadsåtgärd enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) och som inte står i ett anställningsförhållande vara vikarie.

Med periodisering av alterneringsledighet avses att avtalad alterneringsledighet hålls i flera perioder. I allmänhet återgår arbetstagaren till arbetet för tiden mellan perioderna. I praktiken kan det dock förekomma situationer som den alterneringslediga inte kan förutse när han eller hon delar in alterneringsledigheten i perioder. Sådana förändringar kan inträffa antingen i den alterneringsledigas egna eller i familjens förhållanden. Därför förutsätts inte enligt definitionen att arbetstagaren har återgått till arbetet mellan perioderna.

Med förlängning av alterneringsledighet avses att alterneringsledigheten fortsätts omedelbart efter att avtalad alterneringsledighet upphört. Mellan ledigheten enligt al-

terneringsavtalet och en förlängning av ledigheten kan sålunda inte finnas en enda dag.

Med tillfällig återgång till arbetet avses tillfälligt arbete under alterneringsledigheten hos en sådan arbetsgivare som avses i 2 §. En sådan tid i arbete är kortvarig på grund av sin tillfälliga karaktär. Under tillfällig tid i arbete avbryts inte alterneringsledigheten utan löper på samma sätt som under ledigheten.

Bestämmelser om villkoren för en återgång till arbetet och alterneringsledigheten förlopp under tiden i arbetet ingår i 10 §. Enligt 14 § 1 mom. 1 punkten har den alterneringslediga inte rätt till alterneringsersättning, om han eller hon får lön av arbetsgivaren för det arbete han är alterneringsledig från.

5 §. Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet. Paragrafens 1 mom. föreslås bli ändrat. Arbetsvillkoret för alterneringsledighet är att den alterneringsledigas arbete och anställningsförhållande till den arbetsgivare i vars anställning han eller hon är när alterneringsledigheten börjar omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varat minst 13 månader, i vilka kan ingå högst 30 kalenderdagar oavlönad frånvaro. Innehållet i momentet ändras inte i övrigt.

Den konkreta anställningstid som är villkoret för alterneringsledighet och den tid som bestämmer anställningsförhållandets längd förlängs på så vis med en månad. Samtidigt blir bestämmelsen dock tydligare, eftersom det blir lättare att beräkna verkningarna av oavlönad frånvaro jämfört med gällande bestämmelse.

Paragrafens 2 mom. föreslås bli kompletterat med en hänvisning förutom till arbetsav-

talslagen även till 6 § i sjömanslagen, som i motsvarighet till bestämmelsen i arbetsavtalslagen innehåller en bestämmelse om vilka verkningar överlåtelse av rörelse har för de arbetsavtalsenliga rättigheterna och skyldigheterna mellan den som överlåter och mottar en rörelse.

7 §. Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet. Paragrafen föreslås bli helt ändrad för att bestämmelserna om periodisering och förlängning av alterneringsledighet skall bli enklare och klarare. I praktiska situationer har gällande bestämmelse inte genomförts på det sätt som avses i lagen, eftersom det har varit svårt att övervaka orsaksbaserad periodisering.

Det huvudsakliga syftet med alterneringsledighet är att möjliggöra frånvaro från arbetet av engångskaraktär för att främja arbetstagarnas arbetsmotivation. Ledigheten bör periodiseras endast i undantagsfall. Enligt 4 § i lagen om alterneringsledighet förutsätter en förnyelse av alterneringsledigheten fem år i arbete sedan föregående alterneringsledighet. Periodisering av alterneringsledighet bör inte användas för att kringgå bestämmelserna om förnyande av alterneringsledighet.

Möjligheten att periodisera alterneringsledigheten kan dock i vissa situationer vara ändamålsenlig för att alterneringsledigheten skall kunna utnyttjas t.ex. i periodiserade studier som inte omfattas av andra stöd. Den kan också användas till vårdperioder för närstående eller det kan finnas ett annat behov av den beroende på livssituation. Å andra sidan förutsätter användningen av alterneringsledighet även att den alterneringslediga är målmedveten, eftersom man i samband med användningen av ledigheten tillräckligt måste beakta även vikariens ställning och möjligheten att få sådana arbetslösa som är arbetslösa arbetssökande som vikarier.

Därför skall överenskommelse om periodisering av alterneringsledighet enligt paragrafens *1 mom.* alltid ingås i ett avtal om alterneringsledighet innan ledigheten börjar. De som planerar att ta ut alterneringsledighet bör redan vid planerna på ledigheten överväga om de tänker eller hur de tänker periodisera alterneringsledigheten. Till överenskommelsen om periodisering hör också att man redan

när alterneringsavtalet ingås skriver in datumet för när varje period börjar och slutar i avtalet. Överenskommelse om periodisering kan inte ingås efter att alterneringsledigheten har börjat.

Eftersom periodiseringsbehovet kan bero på många olika saker, föreskrivs ingen orsaksgrund för periodiseringen. Det baserar sig endast på en överenskommelse mellan den alterneringslediga och arbetsgivaren. På så vis är det även lättare att administrera periodisering av alterneringsledighet än i gällande lag.

Enligt momentet skall varje period enligt gällande lag vara minst lika lång som alterneringsledighetens minimilängd, dvs. 90 kalenderdagar.

I *2 mom.* föreskrivs om villkoren för förlängning av alterneringsledighet. Även om förlängning skall en särskild överenskommelse ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Överenskommelsen skall ingås två månader innan ledigheten tar slut. En exakt tidsangivelse behövs för att förenkla tillämpningen av lagen samt utreda en fortsättning på vikariens arbete eller för att anställa en ny vikarie. Det föreslås ingen minimilängd för förlängning av alterneringsledighet.

Enligt *3 mom.* förutsätts att hela alterneringsledigheten alltid hålls inom ramen för en viss tidsgräns för att undvika hängande alterneringsperioder. Alterneringsledigheten skall hållas inom två år från det att den eller ledighetens första period började. Det är enkelt att räkna ut denna tidsperiod, eftersom en överenskommelse om periodisering måste ingås samtidigt som alterneringsavtalet ingås.

I momentet föreskrivs dessutom i enlighet med gällande lag att alterneringsledigheten vid förlängning eller periodisering inte får överstiga alterneringsledighetens maximilängd, dvs. 359 kalenderdagar.

8 §. Alterneringsavtal. Paragrafen föreslås bli ändrad så att bestämmelsen motsvarar de ändringar som föreslås i fråga om hänvisningsbestämmelserna.

I allmänhet när alterneringsledighet periodiseras anställs en vikarie som uppfyller lagens villkor skilt i början av varje period. När alterneringsledighetens första period börjar kan man inte veta om den vikarie som då anställts uppfyller villkoren för en vikarie

ännu när följande period börjar. När avtal om alterneringsledighet ingås kan å andra sidan inte förutsägas om en överenskommelse om förlängning av alterneringsledigheten kommer att ingås någon gång senare på det sätt som avses i 7 §. Därför skall en vikarie alltid anställas skilt. En överenskommelse om periodisering eller förlängning av alterneringsledighet kan inte ingås, om inte en sådan vikarie som avses i lag anställs även för den nya perioden eller förlängningen.

Därför skall man till Arbetskraftsbyrån innan en ny period eller förlängning av alterneringsledigheten börjar lämna ett avtal och ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts även för den tid en alterneringsledighet som gäller dessa situationer varar. Vikarien bör vara en sådan arbetslös arbetssökande som avses i 3 § 3 punkten och därför kan t.ex. inte samma vikarie som under en tidigare period av alterneringsledigheten vara vikarie under den nya perioden, om han eller hon fortfarande står i anställningsförhållande till den alterneringsledigas arbetsgivare när en ny period börjar. Om alterneringsledigheten förlängs är det dock naturligt att samma vikarie även kan fortsätta vikariatet.

I 13 § 2 mom. i gällande lag ingår en undantagsbestämmelse som endast gäller situationer där alterneringsledigheten redan har börjat och anställningsförhållandet för den vikarie som anställts för alterneringsledigheten upphör innan ledigheten tar slut. Då fortsätter rätten till alterneringsersättning avtalsenligt, om en ny vikarie inte kan anställas t.ex. för att Arbetskraftsbyrån inte kan anvisa en person som lämpar sig som vikarie i den tidigare ställe.

9 §. Vikarier. Till paragrafen föreslås bli fogat ett nytt 2 mom. om en heltidsstuderandes möjlighet att vara sådan vikarie som avses i lagen. En precisering är nödvändig, eftersom det när lagen tillämpats förekommit okunskap om studerandes möjligheter att verka som vikarier och t.o.m. en vacklande praxis.

Enligt momentet kan en person som skall betraktas som sådan studerande på heltid som avses i 2 kap. 6 och 7 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa inte anställas som vikarie. Begränsningen gäller även perioderna av

ledighet i studier på heltid. Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa har en studerande på heltid inte rätt till arbetslöshetsförmåner. Sysselsättning av en heltidsstuderande som vikarie uppfyller på så vis inte den kostnadsfördelningsprincip som avses i lagen om alterneringsledighet och enligt vilken utgifterna för en vikaries utkomstskydd för arbetslösa minskar tack vare att han eller hon blivit sysselsatt.

Enligt 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa betraktas sådana studier som heltidsstudier där målsättningen är att avlägga lägre eller högre högskoleexamen eller yrkeshögskoleexamen. Sådana är även gymnasiestudier när deras omfattning enligt lärokursen är sammanlagt minst 75 kurser. Gymnasiestudier som ordnas i internat betraktas dock alltid som heltidsstudier. Även yrkesinriktade studier och andra studier är heltidsstudier, när studiernas omfattning enligt studieplanen är minst tre studieveckor per studiemånad i genomsnitt eller, om studiernas omfattning inte har dimensionerats i studieveckor, omfattningen enligt undervisningsprogrammet är i genomsnitt minst 25 veckotimmar. Andra studier som en person inlett betraktas som heltidsstudier, om den arbetsinsats som studierna kräver, med beaktande av studiernas omfattning enligt läro- eller undervisningsplanen, studiernas bindande natur, den tid personen tidigare varit i arbete och den utbildning han eller hon tidigare förvärvat, är så stor att den utgör ett hinder för att ta emot heltidsarbete på de villkor som allmänt tillämpas på arbetsmarknaden. I enlighet med lagen om utkomstskydd för arbetslösa avgörs också om en studerande som bedriver fortsatta studier är heltidsstuderande.

Studier som bedrivits av en person som studerat på heltid betraktas enligt 7 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa som heltidsstudier tills han eller hon bevisligen avslutat sina studier. Den som fullgör gymnasiets eller den grundläggande utbildningens hela lärokurs betraktas alltid som heltidsstuderande till läsårets slut. En arbetssökande betraktas inte som studerande på heltid, om det på grundval av stadigvarande tid i arbete eller idkande av företagsverksamhet under studietiden är uppenbart, att studierna inte utgör något hinder för att ta emot heltidsarbete. En

universitetsstuderande som har avbrutit sina studier för minst ett år, betraktas inte som studerande på heltid under tiden för avbrottet.

Gällande 2 mom. blir 3 mom. och föreslås bli preciserat. Anställer arbetsgivaren som vikarie en av sina deltidanställda som söker heltidsarbete vid en Arbetskraftsbyrå, och en annan arbetslös person på deltid skall ökningen av dessa arbetstagares sammantagna arbetstid vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den altemneringslediga. Ändringen motsvarar den praxis som tillämpats.

10 §. Förtida avslutande av altemneringsledigheten och tillfällig återgång till arbetet. Paragrafens rubrik ändras så att den bättre motsvarar innehållet.

Enligt 1 mom. kan altemneringsledighet upphöra i förtid endast om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om detta. Till dessa delar motsvarar bestämmelsen gällande lag.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även avtala om att den altemneringslediga tillfälligt återgår till arbetet under altemneringsledigheten. En återgång till arbetet förutsätter således att detta är båda parternas vilja. En tillfällig återgång till arbetet definieras i 3 § och för detta behövs inga andra grunder utöver avtalet.

I allmänhet återgår arbetstagaren till arbetet under altemneringsledigheten om det inträffar förändringar i hans eller hennes planer eller ekonomiska förutsättningar. På motsvarande vis återgår arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ till arbetet under altemneringsledigheten, om det sker oförutsedda förändringar i arbetsgivarens förhållanden, t.ex. kortvariga ruscher, eller om den altemneringsledigas expertis behövs för ett visst arbetsskede. Den altemneringslediga kan också återgå till arbetet om vikariens anställning har upphört av oförutsedda skäl och arbetsgivaren och den altemneringslediga kommer överens om att denna återgår till arbetet till dess att arbetsgivaren har anställt en ny vikarie.

Efter en tillfällig återgång till arbetet fortsätter altemneringsledigheten i enlighet med altemneringsavtalet och därför löper altemneringsledigheten även under tillfälligt arbete. Altemneringsledigheten kan inte automatiskt förlängas under tiden i arbetet utan ett sär-

skilt avtal om detta skall ingås enligt vad som föreskrivs om förlängning av altemneringsledighet i 7 § 2 mom. Bestämmelsen är nödvändig med anledning av det inbördes förhållandet mellan bestämmelserna om periodisering av altemneringsledigheten och återgång till arbetet. Eftersom överenskommelse om periodisering av altemneringsledighet alltid skall ingås samtidigt som altemneringsavtalet ingås, är det inte ändamålsenligt att bestämmelserna om periodisering skall kunna kringgå genom en tillfällig återgång till arbetet.

Under återgången till arbetet tillämpas bestämmelserna om visstidsarbete på vikarien. Eftersom det är fråga om den altemneringsledigas tillfälliga och kortvariga återgång till arbetet under altemneringsledigheten, under vilken altemneringsledigheten löper och varefter han eller hon fortsätter med den överenskomna altemneringsledigheten, mister vikarien inte sin behörighet att vara sådan vikarie som avses i 9 § med anledning av den altemneringsledigas tillfälliga återgång till arbetet, även om han eller hon är i arbete under den altemneringsledigas tillfälliga återgång till arbetet.

Paragrafens 2 mom. föreslås bli ändrat så att om högst 18 vardagar beviljats i ledighet på grund av havandeskap och barnsbörd eller vård av barn, anses altemneringsledigheten ha blivit avbruten. Bestämmelsen motsvarar gällande lag i övrigt förutom att ledigheten förlängs med sex vardagar. Ändringen bygger i huvudsak på bestämmelserna om faderskapspenningensperioden i 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Faderskapspenningen betalas under moderskaps- och föräldrapenningsperioden under sammanlagt högst 18 vardagar i stället för 12 vardagar som tidigare. Därför är det nödvändigt att pappor som kan vara altemneringslediga när barnet föds kan hålla hela faderskapspenningensperioden även vid sidan av altemneringsledigheten.

I 2 mom. görs dessutom preciseringar som orsakas av ändringar i andra lagar genom hänvisningar till familjeledighet i stället för ledighet.

15 §. Altemneringsersättningens storlek. Paragrafens 3 mom. föreslås bli ändrat för att förenkla fastställandet av den löneinkomst som skall anses som stabiliserad.

Enligt gällande lag skall vid fastställandet av den löneinkomst som skall anses som stabiliserad beaktas löneinkomsterna för de 52 veckor som föregår altemneringsledigheten. Sättet att räkna ut lönen omedelbart innan ledigheten börjar är stelbent och förutsätter ofta att arbetslöshetskassan blir tvungen att från arbetsgivaren begära ett preciserat manuellt uträknat nytt löneintyg för tiden fram till kalenderdagen före ledigheten. Därför föreslås att bestämmelsen lindras. Löneintyg kan ges så att där beaktas de löneinkomster som beräknas för åtminstone de 52 veckor som föregår altemneringsledigheten så, att man vid beräkningen kan beakta de hela löneutbetalningsmånader som omedelbart föregått altemneringsledigheten. Med anledning av bestämmelsen ändras i regel inte det lönebelopp som läggs till grund för altemneringsersättningen och det har således inga verkningar för altemneringsersättningens belopp. Däremot kan utbetalningen av ersättningarna bli snabbare.

I praktiken beräknas löneinkomsterna så att beräkningen av minst 52 veckor kan börja från den lön för lönebetalningsperioden som föregår altemneringsledighetens början. En lönebetalningsperiod som inte är hel behöver inte beaktas. Dessutom kan löneinkomsterna fastställas så att de omfattar minst 52 veckor. Detta innebär att även i denna beräkning kan lönebetalningsperioder utnyttjas, eftersom antalet veckor inte är absolut exakt angett. Förutsättningen är dock att löneinkomstkalkylen innehåller löner för minst 52 veckor.

Den arbetsinsats som orsakas av administreringen av altemneringsledigheten minskar,

eftersom man vid beräkningen av löneinkomsterna kan utnyttja lönebetalningsperioder och på så vis undgå manuell beräkning.

Det nya sättet att fastställa de löneinkomster som läggs till grund för altemneringsersättningen har ingen inverkan på kontrollen av om arbetsvillkoret i 5 § uppfylls. Således bör Arbetskraftsbyrån eller Arbetskraftskommissionen fortfarande på lämpligt och tillräckligt sätt utreda om arbetsvillkoret uppfylls genom att ge ett utlåtande om huruvida villkoren som avses i 5 § uppfylls.

17 §. Arbetskraftspolitiskt utlåtande. Till paragrafens 1 mom. föreslås med anledning av ändringsförslagen i 9 § bli fogat en hänvisningsbestämmelse, enligt vilken ett Arbetskraftspolitiskt utlåtande också ges om huruvida en person skall anses vara en studerande på heltid. I utlåtandep Praxis iakttas samma förfarande som även annars när frågan om studiernas heltidskaraktär behandlas.

2 Ikraftträdande

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2008 och gälla till den 31 december 2009. Lagen skall dock även tillämpas på sådana altemneringsledigheter för vilka altemneringsavtal ingås medan lagen är i kraft och som tas ut före den 31 december 2010.

Lagen tillämpas på de altemneringsavtal som ingåtts efter att denna lag trätt i kraft. Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

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

Lag

om ändring av lagen om alterneringsledighet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 30 december 2002 om alterneringsledighet (1305/2002) 3, 5, 7 8, 9 och 10 §, 15 § 3 mom., 17 och 25 § som följer:

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *alterneringsledighet* ett arrangemang genom vilket en anställd, i överensstämmelse med ett alterneringsavtal som han eller hon ingått med sin arbetsgivare, för viss tid befrias från de uppgifter som hör till anställningen och arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedd arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå,

2) *alterneringsledig* den som tar ut alterneringsledighet,

3) *vikarie* en person som har anställts för den tid alterneringsledigheten varar,

4) *periodisering av alterneringsledighet* att avtalad alterneringsledighet hålls i flera perioder.

5) *förlängning av alterneringsledighet* att alterneringsledigheten fortsätts omedelbart efter att avtalad alterneringsledighet upphört, och

6) *tillfällig återgång till arbetet* tillfälligt arbete under alterneringsledigheten hos en sådan arbetsgivare som avses i 2 §.

5 §

Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den alterneringslediga omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i sådant

arbete som avses i 2 § hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst 13 månader utan avbrott. Tidsperioden om 13 månader kan omfatta en oavlönad frånvaro om högst 30 kalenderdagar. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämsställs med tid i arbete när denna bestämmelse tillämpas.

Då den tid i arbetet som avses i 1 mom. räknas ut beaktas även den tid som den alterneringslediga har stått i anställningsförhållande till en i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 6 § i sjömanslagen (423/1978) avsedd överlåtare av rörelse eller till ett offentligt samfund som är föremål för en omorganisering som kan jämsställas med överlåtelse.

7 §

Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet

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

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

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

8 §

Alterneringsavtal

Arbetsgivaren skall med den altermneringslediga ingå ett skriftligt altermneringsavtal i vilket arbetsgivaren förbinder sig att anställa en vikarie. Avtalet samt ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för altermneringsledigheten skall lämnas till arbetskraftsbyrån innan altermneringsledigheten börjar. En motsvarande nödvändig utredning skall lämnas till arbetskraftsbyrån då altermneringsledigheten periodiseras eller förlängs på det sätt som avses i 7 § 1 och 2 mom.

9 §

Vikarier

När en vikarie anställs skall företräde ges sådana i 1 kap. 7 § 1 mom. 4 punkten lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) avsedda unga personer eller i 1 kap. 7 § 1 mom. 5 punkten avsedda långtidsarbetslösa eller personer vilka nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen som är arbetslösa arbetsökande vid en arbetskraftsbyrå och som bedöms ha tillräcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Bedömningen skall göras av arbetskraftsmyndigheten och arbetsgivaren i samarbete. Om det inte finns en ovan avsedd lämplig arbetslös arbetsökande för uppgiften, skall som altermneringsvikarie i mån av möjlighet anställas den vars behov av arbete är störst och vars sysselsättningsförutsättningar kan bedömas öka genom ett arbete för viss tid.

Som vikarie kan inte anställas en person som anses vara en studerande på heltid enligt 2 kap. 6 och 7 § i lagen om utkomtskydd för arbetslösa.

Arbetstiden för vikarien skall vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den altermneringslediga. Om någon som är deltidsanställd hos arbetsgivaren såsom arbetslös arbetsökande vid en arbetskraftsbyrå söker heltidsarbete och anställs han eller hon för det arbete som blivit ledigt på grund av altermneringsledigheten, kan altermneringsle-

digheten utan hinder av 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ordnas så att en arbetslös arbetsökande vid arbetskraftsbyrån anställs för det arbete som på detta sätt blir ledigt. Ökningen av den sammantagna arbetstiden för dessa anställda skall då vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den altermneringslediga.

10 §

Förtida avslutande av altermneringsledigheten och tillfällig återgång till arbetet

Arbetsgivaren och den altermneringslediga skall avtala om förtida avslutande av altermneringsledigheten eller tillfällig återgång till arbetet. Altermneringsledigheten löper under den tillfälliga återgången till arbetet och fortsätter därefter i enlighet med altermneringsavtalet, om den inte förlängs på det sätt som avses i 7 § 2 mom.

Altermneringsledigheten anses ha avslutats, om den altermneringslediga får rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller för tiden för altermneringsledigheten beviljas ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn eller får specialvårdspenning. Om rättigheten eller ledigheten dock varar högst 18 vardagar, anses altermneringsledigheten vara avbruten under denna tid.

15 §

Altermneringsersättnings storlek

Utan hinder av vad som i 6 kap. 4 § i lagen om utkomtskydd för arbetslösa och med stöd av den bestäms om fastställande av lön som läggs till grund för inkomstrelaterad dagpenning skall, när den löneinkomst som skall anses som stabiliserad fastställs, den altermneringsledigas löneinkomster för minst 52 veckor under de hela lönebetalningsperioder som föregår altermneringsledigheten beaktas. De naturaförmåner som enligt altermneringsavtalet erhålls även under altermneringsledigheten medräknas inte i löneinkomsterna.

17 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen lämnar ett för Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande utlåtande om de förutsättningar för alterneringsersättning som avses i 5—8 §, 9 § 2 och 3 mom., 11 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom.

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

5 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003 och gäller till den 31 december 2009.

Denna lag tillämpas på alterneringsledigheter för vilka alterneringsavtal ingås medan lagen är i kraft och som tas ut förde den 31 december 2010.

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

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

Lagen tillämpas på alterneringsavtal som ingåtts efter lagens ikraftträdande.

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

Helsingfors den 13 september 2007

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister Tarja Cronberg

*Bilaga
Parallelltext*

Lag

om ändring av lagen om alterneringsledighet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 30 december 2002 om alterneringsledighet (1305/2002) 3, 5, 7 8, 9 och 10 §, 15 § 3 mom., 17 och 25 § som följer:

Gällande lydelse

3 §

Definitioner

Med *alterneringsledighet* avses ett arrangemang genom vilket en anställd, i överensstämmelse med ett alterneringsavtal som han eller hon ingått med sin arbetsgivare, för viss tid befrias från de uppgifter som hör till anställningen och arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå.

Med den alterneringslediga avses i denna lag den som tar ut alterneringsledighet och med vikarie den arbetslösa arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå som har anställts för den tid alterneringsledigheten varar.

Föreslagen lydelse

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

- 1) *alterneringsledighet* ett arrangemang genom vilket en anställd, i överensstämmelse med ett alterneringsavtal som han eller hon ingått med sin arbetsgivare, för viss tid befrias från de uppgifter som hör till anställningen och arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en *i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedd* arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå,
- 2) **alterneringsledig** den som tar ut alterneringsledighet,
- 3) **vikarie** en person som har anställts för den tid alterneringsledigheten varar,
- 4) **periodisering av alterneringsledighet** att avtalad alterneringsledighet hålls i flera perioder.
- 5) **förlängning av alterneringsledighet** att alterneringsledigheten fortsätts omedelbart efter att avtalad alterneringsledighet upphört, och
- 6) **tillfällig återgång till arbetet** tillfälligt arbete under alterneringsledigheten hos en sådan arbetsgivare som avses i 2 §.

5 §

Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet

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

Då den tid i arbetet som avses i 1 mom. räknas ut beaktas även den tid som den alterneringslediga har stått i anställningsförhållande till en i 1 kap. 10 § arbetsavtalslagen (55/2001) avsedd överlåtare av rörelse eller till ett offentligt samfund som är föremål för en omorganisering som kan jämföras med överlåtelse.

7 §

Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet

I alterneringsavtalet skall överenskommas om periodisering av alterneringsledigheten innan den börjar. Varje period skall omfatta minst 90 kalenderdagar.

Vid förändrade förhållanden för den alterneringslediga eller dennes familj eller av andra motsvarande särskilda skäl kan en överenskommelse om periodisering eller förlängning av en redan avtalad alterneringsledighet träffas senare, dock innan alterneringsledigheten avslutas och senast två månader innan en ny period börjar. Perioderna får inte sammanlagt överskrida den maximala längden för alterneringsledigheten.

5 §

Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den alterneringslediga omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i sådant arbete som avses i 2 § hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst *13 månader* utan avbrott. Tidsperioden om *13 månader* kan omfatta en oavlönad frånvaro om högst 30 kalenderdagar. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämföras med tid i arbete när denna bestämmelse tillämpas.

Då den tid i arbetet som avses i 1 mom. räknas ut beaktas även den tid som den alterneringslediga har stått i anställningsförhållande till en i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) *eller 6 § i sjömanslagen (423/1978)* avsedd överlåtare av rörelse eller till ett offentligt samfund som är föremål för en omorganisering som kan jämföras med överlåtelse.

7 §

Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet

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

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

Hela alterneringsledigheten skall dock hållas inom två år från det att den började, och

dess sammantagna längd får inte överstiga den maximala längden för alterneringsledigheten.

8 §

Alterneringsavtal

Arbetsgivaren skall med den alterneringslediga ingå ett skriftligt alterneringsavtal i vilket arbetsgivaren förbinder sig att anställa en vikarie. Avtalet samt ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten skall lämnas till Arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar. En motsvarande utredning skall lämnas till Arbetskraftsbyrån då alterneringsledigheten periodiseras eller förlängs på det sätt som avses i 7 § 2 mom.

8 §

Alterneringsavtal

Arbetsgivaren skall med den alterneringslediga ingå ett skriftligt alterneringsavtal i vilket arbetsgivaren förbinder sig att anställa en vikarie. Avtalet samt ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten skall lämnas till Arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar. En motsvarande *nödvändig* utredning skall lämnas till Arbetskraftsbyrån då alterneringsledigheten periodiseras eller förlängs på det sätt som avses i 7 § 1 och 2 mom.

9 §

Vikarier

När en vikarie anställs skall företräde ges i 1 kap. 7 § 1 mom. 4 punkten lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) avsedda unga personer eller i 1 kap. 7 § 1 mom. 5 punkten avsedda långtidsarbetslösa eller personer som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen som är arbetslösa arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå och som bedöms ha tillräcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Bedömningen skall göras av Arbetskraftsmyndigheten och arbetsgivaren i samarbete. Om det inte finns en ovan avsedd lämplig arbetslös arbetssökande för uppgiften, skall som alterneringsvikarie i mån av möjlighet anställas den vars behov av arbete är störst och vars sysselsättningsförutsättningar kan bedömas öka genom ett arbete för viss tid.

Arbetstiden för vikarien skall vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för

9 §

Vikarier

När en vikarie anställs skall företräde ges *sådana* i 1 kap. 7 § 1 mom. 4 punkten lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) avsedda unga personer eller i 1 kap. 7 § 1 mom. 5 punkten avsedda långtidsarbetslösa eller personer *vilka* nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen som är arbetslösa arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå och som bedöms ha tillräcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Bedömningen skall göras av Arbetskraftsmyndigheten och arbetsgivaren i samarbete. Om det inte finns en ovan avsedd lämplig arbetslös arbetssökande för uppgiften, skall som alterneringsvikarie i mån av möjlighet anställas den vars behov av arbete är störst och vars sysselsättningsförutsättningar kan bedömas öka genom ett arbete för viss tid.

Som vikarie kan inte anställas en person som anses vara en studerande på heltid enligt 2 kap. 6 och 7 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetstiden för vikarien skall vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för

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

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

10 §

Avbrytande av alterneringsledigheten

Arbetsgivaren och den alterneringslediga skall avtala om förtida avslutande av alterneringsledigheten.

Alterneringsledigheten anses ha avslutats om den alterneringslediga har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller har beviljats ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn eller får specialvårdspenning. Om rättigheten eller ledigheten dock varar högst 12 vardagar, anses alterneringsledigheten vara avbruten under denna tid.

15 §

Alterneringsersättningens storlek

Utan hinder av vad som i 6 kap. 4 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa och med stöd av den bestäms om fastställande av lön som

10 §

Förtida avslutande av alterneringsledigheten och tillfällig återgång till arbetet

Arbetsgivaren och den alterneringslediga skall avtala om förtida avslutande av alterneringsledigheten *eller tillfällig återgång till arbetet*. *Alterneringsledigheten löper under den tillfälliga återgången till arbetet och fortsätter därefter i enlighet med alterneringsavtalet, om den inte förlängs på det sätt som avses i 7 § 2 mom.*

Alterneringsledigheten anses ha avslutats, om den alterneringslediga får rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen *eller för tiden för alterneringsledigheten beviljas* ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn eller får specialvårdspenning. Om rättigheten eller ledigheten dock varar högst 18 vardagar, anses alterneringsledigheten vara avbruten under denna tid.

15 §

Alterneringsersättningens storlek

Utan hinder av vad som i 6 kap. 4 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och med stöd av den bestäms om fastställande av lön

läggs till grund för inkomstrelaterad dagpenning skall, när den löneinkomst som skall anses som stabiliserad fastställs, löneinkomsterna för de 52 veckor som föregår alterneringsledigheten beaktas, dock så att de naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet erhålls även under alterneringsledigheten inte medräknas i löneinkomsterna.

som läggs till grund för inkomstrelaterad dagpenning skall, när den löneinkomst som skall anses som stabiliserad fastställs, *den alterneringsledigas löneinkomster för minst 52 veckor under de hela lönebetalningsperioder som föregår alterneringsledigheten beaktas. De naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet erhålls även under alterneringsledigheten medräknas inte i löneinkomsterna.*

17 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

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

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

17 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen lämnar ett för Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande utlåtande om de förutsättningar för alterneringsersättning som avses i 5—8 §, 9 § 2 och 3 mom., 11 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom.

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

25 §

Ikraftträdande

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

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

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

25 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003 och gäller till den 31 december 2009.

Denna lag tillämpas på alterneringsledigheter för vilka alterneringsavtal ingås medan lagen är i kraft och som tas ut för den 31 december 2010.

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

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

Lagen tillämpas på alterneringsavtal som ingåtts efter lagens ikraftträdande.

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