

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen och till vissa andra lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att det stiftas två nya lagar. Den första av lagarna, lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen, föreslås innehålla bestämmelser om utbildning som främjar yrkeskompetensen och om en utbildningsplan som ska upprättas i syfte att utveckla arbetstagarnas yrkeskompetens. Upprättandet av en sådan plan ska utgöra ett av villkoren för ett särskilt skatteavdrag eller ett ekonomiskt incitament som motsvarar avdraget. Innehållet i planen ska inom tillämpningsområdet för samarbetslagarna bestämmas av nämnda lagar och utanför samarbetslagarnas tillämpningsområde av de krav som i denna lag uppställs på innehållet i en utbildningsplan.

Syftet med den föreslagna lagen är att öka verksamheten för utveckling av arbetstagarnas, tjänstemännens och tjänsteinnehavarnas kompetens och på detta sätt höja personalens kompetensnivå så att den motsvarar de föränderliga kraven i arbetet. De arbetsgivare som satsar på utvecklandet av personalens kompetens ska enligt lagförslaget ges rätt till ett extra avdrag i beskattningen eller ett motsvarande ekonomiskt incitament.

I den andra nya lagen, lagen om ersättning för utbildning, föreslås bestämmelser om en utbildningsersättning som motsvarar skatteavdraget. Ersättningen ska beviljas de arbetsgivare som lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet eller inkomstkattelagen för gårdsbruk inte tillämpas på. Utbildningsersättningen betalas till statens ämbetsverk av finansministeriet från ett anslag som särskilt reserverats för detta ändamål och till andra ersättningsberättigade arbetsgivare av arbetslöshetsförsäkringsfonden i samband med uppbörden av arbetslöshetsförsäkringspremier.

Bestämmelserna om personalplaner och utbildningsmål samt om utbildningsplaner i lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare föreslås bli förenhetligade och preciserade.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2014 och avses att bli behandlad i samband med den. Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2014.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	3
1 INLEDNING.....	3
2 NULÄGE	3
2.1 Lagstiftningen om arbetsgivarens skyldighet att utbilda personalen och sörja för arbetstagarnas kompetens.....	3
2.2 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.....	4
2.3 Bedömning av nuläget	5
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	5
3.1 Lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen.....	5
3.2 Personal- och utbildningsplaner enligt samarbetslagarna	6
3.3 Incitament att ordna utbildning	7
3.4 Uppföljning av hur propositionens mål uppnås	7
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	7
4.1 Ekonomiska konsekvenser	7
4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet.....	8
4.3 Konsekvenser för arbetstagarnas och tjänstemännens ställning.....	8
4.4 Konsekvenser för företagen	9
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	9
6 SAMBAND MED ANDRA PROPOSITIONER.....	10
DETALJMOTIVERING	11
1 LAGFÖRSLAG	11
1.1 Lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen.....	11
1.2 Lagen om samarbete inom företag	13
1.3 Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare	15
1.4 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.....	16
1.5 Lag om ersättning för utbildning.....	16
1.6 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.....	19
2 IKRAFTTRÄDANDE	19
LAGFÖRSLAG	20
1. Lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen	20
2. Lag om ändring av lagen om samarbete inom företag	22
3. Lag om ändring av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.....	23
4. Lag om ändring av 7 a § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	24
5. Lag om ersättning för utbildning.....	25
6. Lag om ändring av 10 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.....	27
BILAGA	28
PARALLELTEXTER	28
2. Lag om ändring av lagen om samarbete inom företag	28
3. Lag om ändring av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.....	30
4. Lag om ändring av 7 a § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	32
6. Lag om ändring av 10 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.....	33

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Som en del av ramavtalet från hösten 2011 om tryggheten av konkurrenskraften och samsystemet i Finland avtalade arbetsmarknadsorganisationerna om att arbetstagarnas möjligheter till uppdatering av yrkeskompetensen och utveckling av kunskaper ska förbättras i syfte att underlätta anpassningen till förändringar, öka produktiviteten i arbetet och förlänga yrkeskarriärerna. Det ska ske en systematisk utveckling av yrkeskompetensen på arbetsplatsen utgående från behoven inom företagsverksamheten och den offentliga servicen samt med tanke på arbetstagarnas samsystemsmöjligheter på längre sikt. I avtalet ingår dessutom föresatser om utveckling av de personalplaner som det föreskrivs om i samarbetslagarna.

Regeringen stödde uppnåendet av de mål som uppställts i ramavtalet i och med att den åtog sig att inleda förberedelser för införande av ett utbildnings- och arbetshälsöavdrag vid företagsbeskattningen samt för genomförande av ett motsvarande arrangemang inom den offentliga sektorn. Avdraget betraktades som ett sätt att öka arbetsgivarnas åtgärder för utveckling av personalens kompetens. Det uppställdes som mål att arbetstagaren på det sätt som arbetsgivaren bestämmer under tre dagar per år ska kunna delta i utbildning som förbättrar arbetstagarens kompetens. I fråga om arbetstagare som fyllt 55 år kunde dagarna också användas till att främja arbetsförmågan och förbättra arbetshälsan.

Lagberedning på trepartsbasis i enlighet med regeringens åtagande inleddes i december 2011. Lagberedningen ledde inte till några resultat och avslutades därför i början av hösten 2012.

I mars 2013 har arbetsmarknadsorganisationerna kommit överens om en handlingsmodell för kompetensutveckling. Med hjälp av den omsätts den föresats i ramavtalet och i regeringens åtagande som gäller de anställdas rätt till utbildning under tre dagar i praktiken.

Den handlingsmodell som arbetsmarknadens parter godkände inbegrep överenskom-

melse om att ändringar ska göras i lagen om samarbete inom företag, om införande av ett särskilt incitament enligt lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet samt om innehållet i en ny speciallag om utbildning som berättigar till ett skatteincitament samt om ändring av beskattningen av arbetstagare i samband med den. Det avtalades dessutom om att liknande ändringar ska genomföras också inom den offentliga sektorn.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftningen om arbetsgivarens skyldighet att utbilda personalen och sörja för arbetstagarnas kompetens

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetstagarnas utbildning och introduktion i arbetet finns i arbetsavtalslagen (55/2001). Enligt 2 kap. 1 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Enligt den ovan nämnda bestämmelsen ska arbetsgivaren dessutom sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

Arbetsgivare har dessutom ålagts en skyldighet att som alternativ till permittering och uppsägning utreda huruvida arbetstagare skulle kunna erbjudas annat arbete. Skyldigheten att erbjuda arbetstagare annat arbete är också förenad med en utbildningsskyldighet som föreskrivs i lag (4 kap. 9 §, 5 kap. 2 § och 7 kap. 2 och 4 § i arbetsavtalslagen). När det gäller tjänstemän och tjänsteinnehavare finns bestämmelser om motsvarande arbetsgivarförpliktelser i tjänstemannalagarna.

I 16 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007), nedan *samarbetslagen*, finns bestämmelser om de personalplaner och utbildningsmål som företag som regelbundet samsystemar minst 20 arbetstagare ska utarbeta. Personalens kompetensnivå och de behov att utveckla kompetensen som upptäckts ska behandlas årligen vid samarbetsförfarande. Vid

sådana företag ska man för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande årligen utarbeta en personalplan och utbildningsmål. Planen och målen ska behandlas vid samarbetsförhandlingarna på det sätt som föreskrivs i 4 kap. i samarbetslagen.

Genom utbildningsmål och genomförandet av dem kan man bedöma vilken utbildning som företagets personal är i behov av för att deras yrkeskunnande kan upprätthållas och utvecklas, för att de ska kunna klara av arbetsuppgifter som ändras och på bästa sätt kunna bidra till företagets framgång. I fråga om särskilt utbildningsmålen ska det av planen framgå en bedömning av behoven att utveckla arbetstagarnas yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem. Av planen ska dessutom framgå de årliga utbildningsmål som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp. De frågor som ska diskuteras gäller närmast arbetstagarnas behov av och möjligheter till tilläggsutbildning, fortbildning och omskolning samt den årliga genomförandeplanen.

Av personalplanen och utbildningsmålen ska det också framgå förfaranden för uppföljning av planerna och målen enligt ovan. När den årliga planen behandlas ska man samtidigt behandla de sätt på vilka uppföljningen av planen och målen sker. Uppföljning av hur målen för det föregående året nåtts utgör en del av processen för utarbetande av personalplan.

Personalplanens innehåll och omfattning kan variera beroende på företagets storlek. Vid små företag som saknar speciell expertis i fråga om skötseln av personalfrågorna förutsätts det inte lika omfattande personalplaner och utbildningsmål som vid större företag. När planen utarbetas ska uppmärksamhet fästas vid äldre arbetstagares särskilda behov. Detta är nödvändigt för att äldre skulle kunna stanna längre i arbetslivet och för att deras kunskande mer ofta än unga människors kunskande baserar sig på det som de lärt sig i arbetet.

Tillsynen över att samarbetslagen iakttas utövas av samarbetsombudsmannen. Samarbetsombudsmannen kan kräva att domstolen ålägger arbetsgivaren eller företaget att fullgöra sina skyldigheter inom utsatt tid och

förena skyldigheten med vite, om det är uppenbart att den personalplan och de utbildningsmål som avses i 16 § inte ska behandlas vid samarbetsförfarande.

Statens ämbetsverk har inte någon skyldighet att utarbeta en särskild personalplan på basis av lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988). Om man vid ämbetsverk utarbetar sådana personal- och utbildningsplaner som avses i 7 § 1 mom. 4 punkten i nämnda lag ska de behandlas vid samarbetsförfarande.

I lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) finns inga uttryckliga bestämmelser om utbildningsplaner och behandling av dem. I nämnda lag föreskrivs dock om skyldighet att i samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen behandla åtminstone ärenden som gäller principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet.

Den evangelisk-lutherska kyrkan har inte någon lag som gäller samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen utan samarbetet grundar sig på kollektivavtal och tjänstekollektivavtal.

2.2 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

Bestämmelser om arbetslöshetsförsäkringsfonden finns i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998), nedan *finansieringslagen*. Arbetslöshetsförsäkringsfonden är en självständig institution som arbetsgivarna och löntagarna förvaltar. Fondens omkostnader finansieras genom intäkterna av arbetslöshetsförsäkringspremier. Det högsta beslutande organet i fonden är förvaltningsrådet som utnämns av statsrådet för tre år i sänder. Av förvaltningsrådets 18 medlemmar ska två tredjedelar företräda arbetsgivarna och en tredjedel arbetstagarna. Fondens löpande ärenden sköts av styrelsen. Av de 12 styrelsemedlemmarna företräder åtta arbetsgivarna och fyra arbetstagarna.

Bestämmelser om arbetslöshetsförsäkringsfondens uppgifter finns i 10 § i finansieringslagen. Fonden svarar för finansieringen av de arbetslöshetsförmåner som finansieras ge-

nom arbetslöshetsförsäkringspremier och vissa andra förmåner samt för uppbörden av arbetslöshetsförsäkringspremier. Dessutom ska fonden fastställa och ta ut arbetsgivares självriskpremie och ta ut de ersättningar som avses i artiklarna 65.6 och 65.7 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen beträffande sådan arbetslöshetsdagpenning som betalats till personer som varit medlemmar i en arbetslöshetskassa.

Arbetslöshetsförsäkringsfondens utgifter finansieras med arbetslöshetsförsäkringspremierna samt med intäkter av placeringsverksamheten och vid behov med lån med statsborgen.

2.3 Bedömning av nuläget

Enligt arbetslivsbarometern 2012 deltog 57 procent av löntagarna i sådan utbildning som betalades av arbetsgivaren år 2012. Andelen deltagare har stigit med tio procentenheter från ingången av 2000-talet. Längden på utbildningen har däremot minskat något under de drygt tio åren. Åren 2002–2004 samt 2007 översteg det genomsnittliga antalet utbildningsdagar sex dagar. År 2012 var antalet utbildningsdagar som lägst på hela 2000-talet, dvs. 4,8 dagar. Under de övriga åren har genomsnittet varit drygt fem utbildningsdagar.

Kvinnor deltar litet oftare i utbildning än män. År 2012 uppgav nästan 60 procent av kvinnorna och 54 procent av männen att de deltagit i utbildning under det senaste året. Bland kvinnorna har deltagandet i utbildning blivit vanligare snabbare än bland männen. Den tid som används för utbildning är dock längre hos män än hos kvinnor. År 2012 var den genomsnittliga längden på utbildningen för män 5,5 dagar och för kvinnor 4,2 dagar.

Det råder stora skillnader mellan de socio-ekonomiska grupperna när det gäller deltagandet i utbildning. År 2012 deltog litet över 70 procent av de högre tjänstemännen i sådan utbildning som arbetsgivaren betalade. Bland arbetstagarna är andelen deltagare hälften så stor, dvs. 35 procent. Av de lägre tjänstemännen deltog 64 procent i utbildning. Skillnaderna mellan tjänstemän och arbetstagare

har ökat något, då deltagandet i sådan utbildning som betalas av arbetsgivaren under de 12 senaste åren ökat litet mer bland tjänstemännen än bland arbetstagarna. Skillnaderna mellan grupperna syns också i antalet utbildningsdagar. År 2012 använde de högre tjänstemän som deltog i utbildning i genomsnitt 6,1 dagar, de lägre tjänstemännen 4,2 dagar och anställda i arbetstagarställning 3,6 dagar till utbildning.

Det är vanligare inom den offentliga sektorn än inom den privata sektorn att arbetsgivaren tillhandahåller utbildning. Av de statsanställda deltog förra året nästan 70 procent och av de kommunalt anställda 66 procent i utbildning. Inom de privata tjänsterna var andelen anställda som deltog i utbildning 54 procent och inom industrin 46 procent. Inom den privata sektorn ökade dock andelarna något jämfört med föregående år, medan andelen deltagare hos staten sjönk något och stannade på samma nivå inom den kommunala sektorn. De statsanställda löntagarna använder klart mest tid till utbildning. År 2012 var den genomsnittliga längden på utbildning hos statsanställda 10,5 arbetsdagar, bland kommunalt anställda 4,1 dagar, inom de privata tjänsterna 4,6 dagar och bland industrianställda 3,6 dagar. År 2012 deltog sammanlagt 52 procent av de anställda inom den privata sektorn i utbildning som betalades av arbetsgivaren och utbildningens genomsnittliga längd var 4,3 dagar.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

Det föreslås att det ska stiftas en ny lag för att främja utveckling av kompetensen hos arbetstagare, tjänstemän och tjänsteinnehavare. Enligt förslaget är lagens syfte att främja utvecklingen av arbetstagarnas kompetens, deras beredskap inför förändringar i arbetsförhållanden och förlängningen av deras yrkeskarriärer. Produktiviteten i arbetet och Finlands konkurrenskraft kan förbättras genom att särskild uppmärksamhet ägnas åt arbetstagarnas yrkeskompetens och upptäckta utvecklingsbehov i nuläget samt genom att åt-

gärder vidtas för utveckling av kompetensen för att de krav som föränderliga förhållanden ställer ska kunna uppfyllas. Utgångspunkten i kompetensutvecklingen ska utgöras av de behov som affärsverksamheten och den offentliga servicen har, men också av försorgen om arbetstagarnas sysselsättningsmöjligheter på längre sikt.

Syftet med lagen — utan att glömma grupperna av nyckelpersoner — ska vara att utsträcka åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen också till sådana grupper av arbetstagare som har fått utbildning i mindre utsträckning. Å andra sidan ska beslut om utveckling av kompetensen och inriktning av kompetensutvecklingen kunna fattas utifrån behoven på varje enskild arbetsplats.

Bestämmelser om utveckling av arbetstagarnas kompetens föreslås ingå i flera lagar. Den föreslagna lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen ska i fråga om tillämpningsområde vara en allmän lag. Den ska tillämpas inom både den privata sektorn och den offentliga sektorn oberoende av arbetsgivarens storlek. De organisationer som nämns i 2 § 2 mom. och sådana hushåll som är arbetsgivare ska dock inte omfattas av lagens tillämpningsområde.

För att en arbetsgivare ska ha rätt till ekonomiskt incitament ska denne upprätta en utbildningsplan. Inom ramen för samarbetslagarna bestäms innehållet i utbildningsplanen enligt den samarbetslag som är tillämplig i fallet i fråga. På de arbetsplatser som inte omfattas av samarbetslagen tillämpas denna lags bestämmelser om innehållet i utbildningsplanen.

Bestämmelser om villkoren för och storleken hos det ekonomiska incitamentet ska utfärdas dels genom ändringar i skattelagarna, som ingår i en egen regeringsproposition, dels genom en lag om ersättning för utbildning.

Strukturellt sett ska lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen bestå av hänvisningar dels till samarbetslagarna och dels till lagarna om det ekonomiska incitamentet. Användaraspekten talar för det valda regleringssättet: Att den helhet av bestämmelser som handlar om ämnet samlas på ett ställe gör det lättare att hitta bestämmelserna

och att bilda sig en helhetsuppfattning av dem.

En arbetsgivare som inte omfattas av någon av samarbetslagarna är inte skyldig att upprätta någon plan. I lagen ska dock finnas bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att föra samtal med arbetstagarna om utvecklingen av deras yrkeskompetens i sådana fall att ingen utbildningsplan har upprättats på arbetsplatsen.

3.2 Personal- och utbildningsplaner enligt samarbetslagarna

Det föreslås att samarbetslagen ska innehålla mer detaljerade bestämmelser än tidigare om de frågor som ska tas upp i personal- och utbildningsplanerna. Nya detaljer som ska tas upp är antalet faktiska arbetsavtal för viss tid, en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas samt allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I personal- och utbildningsplanerna ska i fortsättningen uppmärksamhet fästas också vid principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra samt vid flexibla arbetstidsarrangemang.

Tydligare bestämmelser än tidigare föreslås bli utfärdade om utveckling av yrkeskompetensen. Dessutom föreslås bestämmelser om ett förfarande som gäller de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen så att när personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

Statens ämbetsverk och kommunerna omfattas inte av någon lagstadgad skyldighet att upprätta en separat personalplan. Kommunerna ska årligen i samarbetsförfarande utarbeta en personalplan eller en annan plan av vilken principerna för användningen av olika anställningsformer framgår. På motsvarande sätt ska statliga affärsverk årligen fastställa en personal- och utbildningsplan innan rä-

kenskapsperioden inleds, medan statens ämbetsverk inte har någon skyldighet att utarbeta en särskild personalplan på basis av lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. De samarbetslagar som är förpliktande för statliga ämbetsverk och kommuner ska förenhetligas så att bestämmelserna om personal- och utbildningsplaner till sina centrala delar i fortsättningen ska motsvara bestämmelserna i samarbetslagen.

De föreslagna bestämmelserna innebär en ökning av kommunernas skyldigheter vid upprättandet av personal- och utbildningsplaner.

3.3 Incitament att ordna utbildning

Bestämmelser om utbildning som berättigar till extra avdrag samt om grunderna för avdraget föreslås bli intagna i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968), nedan *näringskattelagen*, samt i inkomstskattelagen för gårdsbruk (543/1967). Ett villkor för att företaget ska ha rätt till avdraget är att det upprättats en utbildningsplan enligt lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen. Avdragets storlek föreslås vara 50 procent av den genomsnittliga lönekostnaden för utbildningsdagarna. Andra arbetsgivare än sådana som idkar näringsverksamhet eller jordbruk ska beviljas en motsvarande ersättning i form av utbildningsersättning för faktiska utbildningsdagar. Till statens ämbetsverk ska ersättningen betalas av finansministeriet. Andra arbetsgivare ska ges en ersättning i samband med uppbörden av arbetslöshetsförsäkringspremier.

Bestämmelser om den ersättning som ska betalas till de arbetsgivare som inte omfattas av näringskattelagen eller inkomstskattelagen för gårdsbruk ska finnas i en ny lag om ersättning för utbildning. Grunderna för fastställande av utbildningsersättningen ska vara desamma som de villkor som ställs för skatteavdraget i regeringspropositionen med förslag till lagar om ändring av lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet och av inkomstskattelagen för gårdsbruk.

Utbildningsersättningen föreslås vara 10 procent av arbetsgivarens lönekostnader för utbildningstiden. Detta ska motsvara den

skatteförmån som företagen får genom skatteavdraget. Utbildningsersättning ska betalas för högst tre dagar per arbetstagare och år.

Finansministeriet ska ansvara för verkställigheten av den utbildningsersättning som betalas till statens ämbetsverk. Till andra arbetsgivare ges utbildningsersättningen i samband med uppbörden av arbetslöshetsförsäkringspremie. Arbetslöshetsförsäkringsfonden ska svara för verkställandet av ersättningen.

Utbildningsersättningen ska finansieras med statens medel.

3.4 Uppföljning av hur propositionens mål uppnås

Propositionens målsättning är att utveckla personalens yrkeskompetens genom sådan utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller eller ordnar samt att öka arbetstagarnas möjligheter att delta i sådan utbildning som främjar utvecklingen av deras yrkeskompetens. En utvärdering av hur detta mål har nåtts ska göras två år efter lagstiftningens ikraftträdande. Bedömningen görs på trepartsbasis och på det sätt som avses i det avtal som arbetsmarknadsparterna godkännt.

Sådana arbetsgivare som inte betalar näringskatt eller arbetslöshetsförsäkringspremier samt hushållsarbetsgivare omfattas inte av tillämpningsområdet för lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen. Lagen ska således inte omfatta tjänstemännen och funktionärerna vid riksdagens kansli, republikens presidents kansli, riksdagens justitieombudsmans kansli, statens revisionsverk, Finlands Bank och Folkpensionsanstalten. Regeringen förbinder sig att efter lagens ikraftträdande utreda på vilket sätt också ovan nämnda parter skulle kunna komma att omfattas av utbildningsincitamentet.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Enligt statistikcentralen arbetar cirka 1 742 000 personer inom den privata sektorn. Den genomsnittliga arbetskraftskostnaden för dessa, beräknad enligt arbetskraftskostnadsindexet, är cirka 52 200 euro. Antalet kom-

munalt anställda uppgår till cirka 525 000 och antalet statsanställda till 145 000 personer. Den genomsnittliga arbetskraftskostnaden för de anställda inom kommunsektorn, beräknad enligt arbetskraftskostnadsindexet, är cirka 46 800 euro och för statsanställda 57 600 euro. Enligt arbets- och näringsministeriets arbetslivsbarometer från hösten 2012 var andelen anställda som deltog i utbildning inom den privata servicesektorn 54 procent och inom industrin cirka 46 procent. Sextio procent av de anställda inom statssektorn och 66 procent av de anställda inom kommunsektorn deltog i utbildning.

De arbetstagare som deltagit i utbildning har haft i genomsnitt 4,3 utbildningsdagar. Det utbildningsavdrag som anges i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet ska få göras för högst tre dagar per arbetstagare och kalenderår. När antalet utbildningsdagar ställs i proportion till det maximala antalet utbildningsdagar som berättigar till avdrag, dvs. tre, blir det genomsnittliga antalet utbildningsdagar inom den privata sektorn och kommunerna cirka 2,4 dagar och för de statsanställda cirka 2,8 dagar.

Det extra avdraget och den ersättning som motsvarar avdraget uppskattas öka antalet arbetstagare som deltar i utbildning samt förlänga den tid som används för utbildning. Om incitamentet ökade andelen arbetstagare som deltar i utbildning med 20 procent och det genomsnittliga antalet utbildningsdagar med 10 procent, skulle graden av deltagande i utbildning inom den privata sektorn höjas i medeltal till 60 procent och det genomsnittliga antalet utbildningsdagar uppgå till 2,6 dagar. Beräknat på motsvarande sätt skulle graden av deltagande bland de kommunalt anställda höjas till 79 procent och antalet utbildningsdagar uppgå till 2,6 dagar. I fråga om de statsanställda skulle graden av deltagande höjas till 83 procent och antalet utbildningsdagar uppgå till 3 dagar. I enlighet med det beräkningssätt som använts ovan skulle intäkterna av samfundsskatten minska med cirka 57 miljoner euro till följd av det extra avdraget. I fråga om kommunerna skulle kompensationen uppgå till cirka 20 miljoner euro och i fråga om staten till cirka 8 miljoner euro beräknad enligt en samfundsskattesats om 20 procent. Den sammanräknade

effekten av utbildningsavdraget och den ersättning som motsvarar avdraget skulle vara cirka 85 miljoner euro.

Kommunernas och församlingarnas andel av förlusten av intäkterna av samfundsskatten ska ersättas för dem till fullt belopp genom en ändring av samfundsskattens utdelning. Det ska lämnas en separat regeringsproposition om kommunernas och församlingarnas utdelning. Propositionen är avsedd att bli behandlad i samband med budgetpropositionen för 2014.

4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

Utredningen av huruvida tillämpningsvillkoren för det extra avdraget i beskattningen uppfylls skulle i någon mån öka Skatteförvaltningens arbetsbörda. Att den ersättning för kommuner som motsvarar skatteavdraget beviljas som en del av systemet för arbetslöshetsförsäkring kommer i någon mån att öka arbetsbördan för arbetslöshetsförsäkringsfonden och den kompensation som betalas till statens ämbetsverk ökar arbetsbördan för finansministeriet.

Propositionen uppskattas inte ha några betydande konsekvenser för myndigheternas verksamhet.

4.3 Konsekvenser för arbetstagarnas och tjänstemännens ställning

Syftet med lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen är att främja kompetensutvecklingen, beredskapen inför förändringar i arbetsförhållanden och förlängningen av yrkeskarriärerna. Produktiviteten i arbetet och Finlands konkurrenskraft kan förbättras genom att särskild uppmärksamhet fästs vid arbetstagarnas yrkeskompetens och upptäckta utvecklingsbehov i nuläget samt genom att åtgärder vidtas för utveckling av kompetensen för att de krav som föränderliga förhållanden ställer ska kunna uppfyllas. Utgångspunkten i kompetensutvecklingen ska utgöras av de behov som af-färsverksamheten och den offentliga servicen har, men också av försorgen om arbetstagarnas sysselsättningsmöjligheter på längre sikt.

Till denna proposition hänför sig en regeringsproposition om skatteavdrag med förslag till lagar om ändring av lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet och av inkomstskattelagen för gårdsbruk. Utbildningsersättningen, som motsvarar skatteavdraget, föreslås bli verkställd genom en lag om ersättning för utbildning. Ersättningen ska betalas till arbetsgivarna inom staten, kommunerna och kyrkan. Utbildningsersättningen ska utöver de ovan nämnda också omfatta andra arbetsgivare som inte idkar näringsverksamhet eller jordbruk. Sådana är bl.a. arbetsgivarna inom tredje sektorn. Syftet med författningsförslagen är att arbetstagare och tjänstemän ska försättas i en sinsemellan jämlik ställning.

Det föreslagna incitamentssystemet är avsett att uppmuntra arbetsgivare till att utbilda hela personalen. Syftet är att rikta åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen också till sådana grupper av arbetstagare som har fått utbildning i mindre utsträckning än andra. Å andra sidan ska beslut om utveckling av kompetensen och inriktning av kompetensutvecklingen kunna fattas utifrån behoven på varje enskild arbetsplats.

Bestämmelserna om utveckling av kompetensen ska tillämpas på både heltidsarbetande arbetstagare och deltidsarbetande arbetstagare.

Bl.a. Folkpensionsanstaltens tjänstemän ska inte omfattas av lagens tillämpningsområde. Begränsningen av tillämpningsområdet är en följd av det regleringssätt som föreslås i lagen om ersättning för utbildning.

4.4 Konsekvenser för företagen

Reformens konsekvenser kommer troligen att variera i viss mån från företag till företag åtminstone beroende på om företaget i fråga omfattas av samarbetslagen eller inte. Enligt statistikcentralens företagsstatistik finns det drygt 8 300 företag, som regelbundet sysselsätter minst 20 arbetstagare och som således omfattas av samarbetslagen. Dessa företag har sammanlagt cirka 910 000 anställda. Enligt statistikcentralens arbetskraftsundersökning finns det drygt 83 000 arbetsgivarföretagare med färre än 20 anställda. Dessa företag har sammanlagt drygt 530 000 anställda.

Vid företag som omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde ska man bl.a. för upprätthållande och främjande av arbetstagarernas yrkeskunnande årligen utarbeta en personal- och utbildningsplan. Större företag ordnar oftare personalutbildning än mindre företag, vilket betyder att bedömningar av läget i fråga om personalens kompetens och planerna på utveckling av kompetensen redan nu är mer vanliga på stora arbetsplatser än på mindre arbetsplatser.

På basis av de uppgifter som år 2012 samlades via arbetslivsbarometern kan man dra den slutsatsen att eventuellt hela 60 procent av företagen med färre än 20 anställda, dvs. nästan 50 000 företag, för närvarande inte alls ordnar någon utbildning för de anställda, åtminstone inte utanför företaget. Det finns inga forskningsdata om i vilken utsträckning dessa företag eventuellt har annan slags intern verksamhet som syftar till höjning av kompetensnivån inom företaget. Genom den föreslagna lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen åläggs små företag inga nya skyldigheter. Det ska vara frivilligt för dessa företag att upprätta en utbildningsplan, men upprättandet av en utbildningsplan är å andra sidan ett absolut villkor för att företaget ska få ett extra avdrag vid beskattningen.

5 Beredningen av propositionen

Propositionen baserar sig på arbetsmarknadsorganisationernas avtal om en handlingsmodell för kompetensutveckling. Lagstiftningen om handlingsmodellen har beretts på trepartsbasis.

I arbetet deltog företrädare för finansministeriet, arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Finlands Fackförbunds Centralorganisation r.f. (FFC), Tjänstemannacentralorganisationen rf (FTFC) och Akava ry, Finlands Näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk och kyrkans arbetsmarknadsverk.

Beredningsansvaret mellan ministerierna har fördelat sig så att arbets- och näringsministeriet svarat för beredningen av de ändringar som görs i samarbetslagarna och beredningen av den nya lagen om ekonomiskt

understödd utveckling av yrkeskompetensen. Lagen om ersättning för utbildning har å sin sida beretts vid social- och hälsovårdsministeriet.

6 Samband med andra propositioner

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2014 och avses att bli behandlad i samband med den. Propositionen hänför sig till en regeringsproposition med förslag till lagar om ändring av lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet och av inkomstskattelagen för gårdsbruk. Denna pro-

position är avsedd att bli behandlad i samband med den propositionen.

Kommunerna och församlingarna ska ersättas fullt ut för den förlust av intäkterna av samfundsskatten som följer av det extra avdraget genom en ändring av utdelningen i fråga om samfundsskatt. Avsikten är att det i fråga om kommunernas och församlingarnas utdelning ska lämnas en separat regeringsproposition. Propositionen är avsedd att bli behandlad i samband med budgetpropositionen för 2014.

Dessutom håller Skatteförvaltningen på att revidera sin anvisning om beskattningen av arbetstagares utbildningskostnader i syfte att förenhetliga beskattningspraxisen.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

1 §. Lagens syfte. I paragrafen föreslås bestämmelser om lagens syfte. Lagens syfte är att uppmuntra arbetsgivare till att upprätthålla och utveckla arbetstagarnas yrkeskompetens för att arbetstagarnas yrkeskompetens ska uppfylla de krav som arbetet och arbetsuppgifterna ställer och motsvara förutsägbara förändringar i kompetensbehoven. Om arbetsgivaren ser till att arbetstagarnas yrkeskompetens uppdateras och utvecklas blir det möjligt för arbetsplatserna att förbereda sig på situationer med olika slags förändringar samt förbättra arbetstagarnas förutsättningar att stanna kvar i arbetslivet. Om lagens mål nås betyder det också att produktiviteten i arbetet och Finlands konkurrenskraft förbättras. Utgångspunkten i utvecklingen av kompetensen utgörs av arbetsgivarens behov i samband med produktions- och serviceverksamheten och arbetstagarnas möjligheter att sysselsätta sig på lång sikt hos sin nuvarande arbetsgivare.

Uppfyllandet av lagens syfte ska stödas genom ett skatteincitament. Bestämmelser om incitamentet ska finnas i 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet och i 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk. I fråga om icke-skattepliktiga arbetsgivare ska bestämmelserna om det ekonomiska incitamentet finnas i den föreslagna lagen om ersättning för utbildning.

I 2 mom. fastställs vad som i denna lag avses med sådan utveckling av yrkeskompetensen som understöds ekonomiskt. För det första ska den utbildning som syftar till utveckling av yrkeskompetensen vara planmässig och den ska basera sig på en utbildningsplan som upprättats på arbetsplatsen. Sådana utbildningsåtgärder som kan komma i fråga är åtgärder som behövs för att upprätthålla och utveckla arbetstagarnas yrkeskompetens så att den motsvarar de krav som arbetet och ar-

betsuppgifterna ställer samt sådana förändriga kunskapsbehov som kan förutsägas.

Målet för sådan utbildning som främjar yrkeskompetensen ska vara utveckling av arbetstagarnas kompetens i både de nuvarande arbetsuppgifterna och eventuella nya uppgifter. Utveckling av yrkeskompetensen kan också ha samband med ändringar i arbetsgivarens produktions- eller servicestruktur eller höjning av produktiviteten. Sådan utbildning som främjar yrkeskompetensen kan ha positiva effekter också med tanke på arbetstagares sysselsättningsmöjligheter på lång sikt.

Den part som producerar utbildningen ska utöver arbetsgivarens egen organisation också kunna vara en utomstående utbildningsorganisation av vilken arbetsgivaren köper eller annars skaffar tjänsten.

Utbildningen kan bestå av fortbildning och kompletterande utbildning av olika slag såsom läroavtalsutbildning, fristående examen och läroavtalsutbildning för högutbildade. Sedvanlig inskolning eller instruktion på arbetsplatsen betraktas däremot inte som sådan utbildning som berättigar till ekonomiskt incitament.

När utbildningsplanen upprättas och utbildningen inriktas ska arbetsgivaren behandla arbetstagarna opartiskt och likvärdigt. När det gäller arbetstagare med deltids- eller visstidsanställning ska man också beakta den princip om icke diskriminering som gäller för anställningsförhållanden av denna art. Principen går ut på att man i anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd får tillämpa ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Det viktigaste syftet och målet med lagen ska således vara att utvidga kretsen av arbetstagare som nuförtiden deltar i utvecklingen av sin kompetens så att verksamheten för utveckling av kompetensen i framtiden också ska utsträckas till sådana arbetstagare som nuförtiden oftast inte omfattas av utvecklingsåtgärderna.

2 §. Tillämpningsområde. I paragrafen föreslås bestämmelser om lagens tillämpningsområde. Enligt *1 mom.* ska lagens tillämpningsområde vara allmänt. Lagen ska tillämpas på alla arbetsgivare oberoende av deras storlek eller den sektor som de är verksamma i. Lagen ska tillämpas på samma grunder på arbetsgivare inom såväl den offentliga sektorn som den privata sektorn.

På motsvarande sätt ska lagen tillämpas på personer i offentligrättsligt tjänsteförhållande liksom också på arbetstagare i arbetsavtalsförhållande. Lagen ska alltså tillämpas på statstjänstemän, kommunala tjänsteinnehavare och tjänsteinnehavare inom kyrkan.

I *2 mom.* föreslås bestämmelser om de parter som inte ska omfattas av lagens tillämpningsområde. Lagen ska inte tillämpas på riksdagens justitieombudsman och biträdande justitieombudsmän, inte heller på tjänstemännen vid riksdagens kansli, republikens presidents kansli, riksdagens justitieombudsmans kansli eller statens revisionsverk eller på Finlands Banks och Folkpensionsanstaltens tjänstemän och funktionärer, om inte något annat bestäms i de lagar som gäller dessa. Lagens tillämpningsområde ska inte heller omfatta sådana praktikanter och personer i arbetsprövning som arbetar på arbetsplatsen, om dessa inte står i anställningsförhållande till sin arbetsgivare. Lagen ska inte heller omfatta sådana hushåll som är arbetsgivare eller de arbetstagare som är anställda av hushållen.

Enligt *3 mom.* tillämpas bestämmelserna om arbetstagare i denna lag även på tjänstemän och tjänsteinnehavare. Bestämmelsen är av teknisk art. Bestämmelsen underlättar utformandet av lagen och visar att regleringen är enhetlig oberoende av den juridiska formen av tjänsteförhållandet.

3 §. Utbildningsplan. I paragrafen föreslås bestämmelser om en utbildningsplan som ska upprättas för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens och som utgör ett av villkoren för beviljande av skatteavdrag eller motsvarande ekonomiska incitament.

I *1 mom.* föreskrivs att för att få ett skatteavdrag som avses i 56 § i näringskattelagen och i 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk eller ett motsvarande ekonomiskt incitament ska arbetsgivaren upprätta en särskild

utbildningsplan. Bestämmelser om detta ska bli intagna i den föreslagna lagen om ersättning för utbildning.

I *2 mom.* föreslås bestämmelser om innehållet i utbildningsplanen när det gäller sådana arbetsgivare som omfattas av samarbetslagarna. I fråga om de arbetsgivare som omfattas av samarbetslagarnas tillämpningsområde ska en personal- och utbildningsplan som utarbetats enligt den samarbetslag som tillämpas på arbetsgivaren i fråga betraktas som sådan plan.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utarbeta personalplan och utbildningsmål eller en personal- och utbildningsplan finns i lagen om samarbete inom företag, i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Innehållet i de personal- och utbildningsplaner som ska upprättas enligt ovan nämnda lagar har beskrivits närmare i avsnitt 1.2 i detaljmotiveringen till denna proposition.

I *3 mom.* föreslås bestämmelser om innehållet i utbildningsplanen för sådana arbetsplatser som inte omfattas av samarbetslagarna. Det är frivilligt att upprätta en utbildningsplan, men det utgör villkoret för ekonomiskt understöd i enlighet med vad som anges i 1 mom.

Enligt momentet ska utbildningsplanen innehålla en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem. I den planmässiga utvecklingen av kompetensen utgörs utgångspunkten av arbetsgivarens behov i samband med produktions- och serviceverksamheten och arbetstagarnas möjligheter att sysselsätta sig på lång sikt hos arbetsgivaren i fråga.

I planen ska utvecklandet av alla arbetstagares yrkeskompetens beaktas. Planen ska omfatta hela personalen indelad i grupper på ett ändamålsenligt sätt. Detta innebär indelning i grupper enligt personalkategori eller i mindre grupper när detta är ändamålsenligt.

För att det ekonomiska incitamentet ska fås ska utbildningsbehoven utredas för hela personalens del. Det krävs dock inte att arbetsgivaren ska ordna utbildning för varje arbetstagare vartenda år utan arbetsgivaren ska fat-

ta utbildningsbeslut på basis av en bedömning som gäller samtliga arbetstagare.

Utöver detta ska planen inbegripa allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I detta syfte kan lämplig utbildning skräddarsys för äldre arbetstagare och arbetstagare som löper risk för arbetsoförmåga, för att underlätta arbetstagarnas övergång till andra uppgifter. Utbildningsplanen ska vidare innehålla en plan för genomförandet av utbildningsplanen och plan för uppföljning av hur utbildningsplanen genomförs.

De arbetsgivare som omfattas av samarbetslagarnas tillämpningsområde ska upprätta utbildningsplanerna så som anges i den samarbetslag som förpliktar dem. Också på sådana arbetsplatser som inte omfattas av någon av samarbetslagarna ska en plan kunna upprättas i samarbete med personalen eller en företrädare för personalen.

4 §. Arbetsgivarens skyldighet att diskutera utveckling av arbetstagares yrkeskompetens. I paragrafen föreslås bestämmelser om de fall då arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagaren diskutera utveckling av dennes yrkeskompetens. Om en arbetsgivare som inte omfattas av någon samarbetslag inte har upprättat en utbildningsplan som avses i 3 § 3 mom. ska arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, diskutera med arbetstagaren om utveckling av arbetstagarens yrkeskompetens. I samarbetslagarna ingår bestämmelser med nästan identiskt innehåll om arbetstagarens rätt och på motsvarande sätt arbetsgivarens skyldighet att föra diskussioner om arbetstagarens yrkeskompetens.

Om arbetstagaren så vill ska han eller hon kunna ta med förtroendemannen eller en annan företrädare för arbetstagarna i diskussionerna med arbetsgivaren. Arbetstagaren kan också befullmäktiga en företrädare för arbetstagarna som valts på arbetsplatsen att hos arbetsgivaren begära att sådana diskussioner som avses i paragrafen ska föras.

5 §. Skatteavdrag och motsvarande ekonomiska incitament. Arbetsgivarnas aktivitet när det gäller att utveckla arbetstagarnas yrkeskompetens ska stödjas genom särskilda

ekonomiska incitament. Paragrafen föreslås innehålla hänvisningar till sådana bestämmelser som gäller ekonomiska incitament. I 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet och i 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk föreslås bestämmelser om ett skatteincitament för skattepliktiga arbetsgivare och i den föreslagna lagen om ersättning för utbildning å sin sida bestämmelser om ett ekonomiskt incitament för andra arbetsgivare. Villkoren för att få incitamentet ska vara desamma för alla arbetsgivare, och de ska definieras i lagarna i fråga.

6 §. Ikraftträdande. I lagen ingår en sedvanlig ikraftträdelsebestämmelse.

1.2 Lagen om samarbete inom företag

16 §. Personal- och utbildningsplan. I propositionen föreslås det att 16 § i lagen om samarbete inom företag ska ändras så att paragrafen ska innehålla bestämmelser om personal- och utbildningsplan i stället för personalplan och utbildningsmål. De föreslagna 1 och 2 mom. ska innehållsmässigt motsvara 16 § 1 och 2 mom. i den gällande samarbetslagen.

Det föreslås att 3 mom. 1 punkten ändras så att punkten ska innehålla uppgifter om förutom personalstrukturen och antalet anställda dessutom också om antalet faktiska arbetsavtal för viss tid samt en bedömning av hur dessa utvecklas. Behovet att ta upp arbetsavtalen för viss tid varierar beroende på företagets storlek och antalet arbetsavtal för viss tid. I fråga om större företag som har relativt sett många arbetsavtal för viss tid ska användningen av visstidsavtal vid behov tas upp i mer detalj. På motsvarande sätt, när det är fråga om ett mindre företag som endast har få arbetsavtal för viss tid, skulle man i personal- och utbildningsplanen kunna inkludera mer begränsade uppgifter om användningen av visstidsavtal.

Det som är väsentligt med tanke på de uppgifter som ska behandlas är att uppgifterna ger en i förhållande till företagets storlek tillräcklig uppfattning av användningen av arbetsavtal för viss tid och en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas. Arbetsavtalen för viss tid skulle kunna indelas exem-

pelvis enligt grunderna för användningen av dem eller deras varaktighet i de fall då en sådan indelning skulle ha betydelse för bedömningen av användningen av visstidsavtal och deras utveckling. En bedömning av hur visstidsavtalen utvecklas skulle exempelvis kunna innefatta en bedömning av behovet av vikarier.

I 3 mom. 2 punkten föreslås inga ändringar. I 3 mom. 3 punkten föreslås bestämmelser om att personal- och utbildningsplanen ska innehålla allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. Av planen ska det framgå på vilket sätt de särskilda behoven hos ovan nämnda grupper har beaktats på det allmänna planet.

I planen skulle man t.ex. kunna ta in principer om att man i planeringen av arbetsmiljön, inriktningen av utbildning och arbetshälsoverksamhet samt i planeringen av innehåll ska beakta förutsättningarna för den framtida sysselsättningen av de arbetstagare som hotas av arbetslöshet och frågor i anslutning till upprätthållandet av arbetsförmågan hos äldre arbetstagare och de arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga.

Om de allmänna principer som avses i den ovan nämnda punkten ska förhandlingar föras i enlighet med 4 kap. i samarbetslagen. Omfattningen av och sättet att behandla innehållet i principerna ska dock kunna varieras allt efter det hur många äldre arbetstagare eller arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga eller arbetslöshet som företaget har eller hur sannolikt det är att hoten förverkligas och i hur stor utsträckning detta kommer att ske inom den närmaste framtiden.

I 3 mom. 4 punkten preciseras den del av personal- och utbildningsplanen som gäller utvecklingen av arbetstagarnas yrkeskompetens. I personal- och utbildningsplanen ska man beakta utvecklandet av alla arbetstagares yrkeskompetens. Planen ska omfatta hela personalen indelad i grupper på ett ändamålsenligt sätt. Detta innebär indelning i grupper enligt personalkategori eller i mindre grupper när detta är ändamålsenligt.

Utgångspunkten i utvecklingen av kompetensen utgörs av arbetsgivarens behov i sam-

band med produktions- och serviceverksamheten och arbetstagarnas möjligheter att sysselsätta sig på lång sikt hos arbetsgivaren i fråga. Arbetsgivaren ska bedöma vilka ändringar som kommer att ske i arbetstagarnas yrkeskompetens och utifrån detta årligen upprätta en plan. Bestämmelsen ålägger inte arbetsgivaren en skyldighet att ordna utbildning för varje arbetstagare vartenda år utan arbetsgivaren ska fatta utbildningsbeslut på basis av en bedömning som gäller samtliga arbetstagare. I 20 § föreslås skilda bestämmelser om ett förfarande i de fall då en arbetstagare under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

I 3 mom. 5 punkten finns bestämmelser om uppföljningsförfarandet. De förfaranden för uppföljning av genomförandet av personal- och utbildningsplaner som anges i 16 § 3 mom. 4 punkten i den gällande lagen föreslås bli ändrade, så att också förfaranden för uppföljning av lösandet av de frågor som avses i momentet ska i framtiden framgå av planen. När den årliga planen behandlas ska man samtidigt behandla tidtabellen för åtgärderna samt de sätt på vilka uppföljningen av planerna sker. Uppföljningen av hur föregående års planer förverkligats skulle också utgöra ett led i processen för upprättande av personal- och utbildningsplaner.

På uppföljningen tillämpas också bestämmelserna i 54 §. Således ska arbetsgivaren på begäran också se till att protokoll förs över samarbetsförhandlingarna. Av protokollen ska framgå åtminstone tidpunkterna för förhandlingarna, namnen på deltagarna och förhandlingsresultaten eller deltagarnas avvikande åsikter. Samtliga företrädare för arbetsgivaren och personalgrupperna som varit närvarande vid förhandlingarna ska justera protokollet och vidimera det med sin underskrift, om inte något annat bestäms om justering och vidimering av protokoll vid samarbetsförhandlingarna.

Bestämmelserna i 4 mom. 1 och 2 punkten motsvarar till sitt innehåll 16 § 4 mom. i den gällande lagen.

Enligt den nya 3 punkten ska principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföras i beaktande vid upprättandet av personal- och utbildningsplaner. Arbetsgivaren är på basis

av arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) skyldig att i samarbetsförfarande tillsammans med personalen behandla olika slags åtgärder för upprätthållande av arbetsförmågan. Den nu föreslagna nya bestämmelsen gäller behandlingen av principerna för hur sysselsättningsmöjligheterna och arbetsinsatsen för de partiellt arbetsföra arbetstagarna vid företaget skulle kunna förbättras. Principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra ska inkluderas i samarbetsförhandlingarna om personal- och utbildningsplanen i de fall då ett företag har flera partiellt arbetsföra anställda. Då skulle det vara på sin plats att behandla principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra bl.a. för att säkerställa den opartiska och likvärdiga behandlingen av arbetstagare. Dessutom ska man kunna diskutera principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra på arbetsgivarens eller personalrepresentantens initiativ i sådana fall då man kan förutse att det i fortsättningen kommer att finnas partiellt arbetsföra personer vid företaget. Vid förhandlingarna ska man kunna behandla, med hänsyn tagen till företaget och de partiellt arbetsföra arbetstagarna, exempelvis främjandet av möjligheterna att återgå till arbetet och sysselsättningsmöjligheterna samt principerna för arrangemangen för delinvaldpension.

Enligt den nya 4 punkten ska uppmärksamhet fästas vid flexibla arbetstidsarrangemang vid upprättandet av personal- och utbildningsplaner. Med flexibla arbetstidsarrangemang avses t.ex. arbetstidsbanker, distansarbete och möjligheter till deltidarbete. Flexibla arbetstidsarrangemang ska kunna inkluderas i samarbetsförhandlingarna om personal- och utbildningsplanen antingen på arbetsgivarens initiativ eller på personalrepresentanternas förslag. Behandlingen av flexibla arbetstidsarrangemang kunde betyda antingen ändring av gällande arrangemang eller ett systematiskt införande av nya arrangemang. När man behandlar flexibla arbetstidsarrangemang ska hänsyn tas till både arbetsgivarens och arbetstagarnas behov. Dessutom, om inga flexibla arbetstidsarrangemang tillämpas på arbetsplatsen, ska man

på arbetsgivarens eller personalrepresentantens initiativ kunna behandla frågan om ett systematiskt införande av flexibla arbetstidsarrangemang. Den förhandlingsskyldighet som gäller arbetsgivaren inbegriper också skyldigheten att motivera sina beslut till den delen sådana arrangemang som behandlats vid förhandlingarna inte ska genomföras.

20 §. Samarbetsförhandlingar. Det föreslås att ett nytt 4 mom. fogas till 20 §. I momentet föreslås bestämmelser om ett förfarande som gäller de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen. I momentet föreskrivs att när personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos dessa arbetstagare.

Arbetsgivaren bedömer arbetstagarnas yrkeskompetens och deras behov av utbildning när denne upprättar en personal- och utbildningsplan enligt 16 § i samarbete med företrädarna för de personalgrupper som berörs. Utbildningsbehovet kan beröra endast en del av personalen eller arbetsgivaren kan av andra skäl anse att endast en del av personalen behöver utbildas. Under loppet av samarbetsförhandlingarna ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ska utveckla yrkeskompetensen hos de arbetstagare som under de senaste åren inte har omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

1.3 Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

4 §. Ärenden som behandlas i samarbete. I 3 mom. finns bestämmelser om kommunens skyldighet att utarbeta en sådan personalplan eller någon annan plan av vilken principerna för användningen av olika anställningsformer framgår. Bestämmelsen föreslås bli upphävd. En motsvarande bestämmelse ingår i den nya 4 a § som ska innehålla bestämmelserna om personal- och utbildningsplan.

4 a §. Personal- och utbildningsplan. I den nya 4 a § föreslås bestämmelser om en personal- och utbildningsplan. Kommunerna ska i fortsättningen vara skyldiga att upprätta en

personal- och utbildningsplan som är innehållsmässigt mer omfattande än en plan enligt 4 § 3 mom. i den gällande lagen. Personal- och utbildningsplanen kan inbegripas i andra planer. Bestämmelserna i 2 och 3 mom. innebär en ökning av kommunernas skyldigheter vid upprättandet av personal- och utbildningsplaner.

Enligt 1 mom. ska det i kommuner årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan vid samarbetsförhandlingarna. I 2 mom. föreskrivs om innehållet i planen. Bestämmelsen motsvarar bestämmelserna i 16 § 3 mom. i samarbetslagen vilka handlar om innehållet i personal- och utbildningsplanen när det gäller antalet avtal för viss tid samt i fråga om punkterna 2—5.

I 3 mom. föreslås motsvarande bestämmelser som finns i 16 § 4 mom. 3 och 4 punkten och som handlar om de omständigheter som man utöver det som föreskrivs i 1 mom. ska fästa uppmärksamhet vid i fråga om personal- och utbildningsplanen. I 4 mom. föreslås bestämmelser om ett förfarande som gäller de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen. I momentet föreskrivs att när personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos dessa arbetstagare. Bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i 20 § 4 mom. i samarbetslagen.

5 §. Samarbetsförfarande. I paragrafen finns bestämmelser om samarbetsförfarandet. Det föreslås att 1 mom. ändras så att man där hänvisar också till 4 a §, som ska innehålla bestämmelserna om personal- och utbildningsplanen. Personal- och utbildningsplanen ska behandlas i samarbetsförfarande på samma sätt som de frågor som räknas upp i 4 §.

12 §. Initiativrätt för företrädaren för personalen. I paragrafen finns bestämmelser om initiativrätten för en personalrepresentant. Paragrafen föreslås bli ändrad så att en företrädare för personalen ska ha den initiativrätt som föreskrivs i paragrafen också när det gäller sådan personal- och utbildningsplan som avses i 4 a §.

1.4 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

7 a §. Personal- och utbildningsplan. Bestämmelser om personal- och utbildningsplaner finns i 7 a §. Paragrafen föreslås bli ändrad så att den ska innehålla bestämmelser om en personal- och utbildningsplan. Med avvikelse från de nuvarande bestämmelserna ska skyldigheten att upprätta en personal- och utbildningsplan gälla utöver statliga affärsverk dessutom också ämbetsverk. Vidare ska innehållet i planen vara mer omfattande än hittills. Personal- och utbildningsplanen ska även kunna inbegripas i andra planer.

I 1 mom. föreskrivs att paragrafen omfattar ämbetsverk och statliga affärsverk som årligen ska fastställa en personal- och utbildningsplan. I 2 mom. föreskrivs om innehållet i planen. Bestämmelsen motsvarar bestämmelserna i 16 § 3 mom. i samarbetslagen vilka handlar om innehållet i personal- och utbildningsplanen när det gäller antalet avtal för viss tid samt i fråga om punkterna 3—5.

I 3 mom. föreslås motsvarande bestämmelser som finns i 16 § 4 mom. 3 och 4 punkten och som handlar om de omständigheter som man utöver det som föreskrivs i 2 mom. ska fästa uppmärksamhet vid i fråga om personal- och utbildningsplanen.

I 4 mom. föreslås bestämmelser om ett förfarande som gäller de tjänstemän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen. I momentet föreskrivs att när personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos dessa personer. Bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i 20 § 4 mom. i samarbetslagen.

1.5 Lag om ersättning för utbildning

1 §. Lagens syfte. Syftet med lagen är att förbättra arbetsgivarnas möjligheter att ordna utbildning för sina arbetstagare för att utveckla deras yrkeskompetens. I lagen föreslås bestämmelser om villkoren för och sätten att ersätta arbetsgivarna för de kostnader som orsakas av de löner som dessa betalar till arbetstagarna för den tid arbetstagarna deltar i sådan utbildning som anges i lagen om eko-

nomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen.

2 §. Tillämpningsområde. Lagen ska tillämpas på ersättande av de kostnader som ordnandet av utbildning medför sådana arbetsgivare som lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet eller inkomstskattelagen för gårdsbruk inte tillämpas på. Lagen ska således tillämpas på exempelvis kommuner och församlingar. De arbetsgivare som näringskattelagen eller inkomstskattelagen för gårdsbruk inte tillämpas på ska ersättas för kostnaderna genom ett extra avdrag som får göras vid beskattningen av näringsinkomst.

Lagen ska inte tillämpas på hushållsarbetsgivare, eftersom privatpersoner i praktiken inte ordnar någon sådan utbildning för sina anställda som baserar sig på en plan enligt 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen.

Lagen tillämpas inte heller på ämbetsverk på vars tjänstemän statstjänstemannalagen på basis av 3 § 1 mom. i statstjänstemannalagen inte tillämpas. Lagens tillämpningsområde ska således inte omfatta riksdagens kansli, republikens presidents kansli, riksdagens justitiombudsmans kansli, statens revisionsverk, Finlands Bank och Folkpensionsanstalten.

3 §. Verkställighet av lagen. Utbildningsersättningen ska verkställas i fråga om statens ämbetsverk av finansministeriet och i fråga om andra arbetsgivare som omfattas av lagens tillämpningsområde av arbetslöshetsförsäkringsfonden. Ersättningsförfarandet avses bli skött huvudsakligen i samband med arbetslöshetsförsäkringspremierna, då ersättningen ska minska det belopp som uppbärs vid betalning av den slutliga avgiften eller utöka återbäringen av ett för stort förskott. Eftersom statens ämbetsverk inte betalar några arbetslöshetsförsäkringspremier, ska finansministeriet sörja för betalningen av utbildningsersättning till statens ämbetsverk. Med statens ämbetsverk avses ett ämbetsverk enligt 1 § 3 mom. i statstjänstemannalagen, dock inte statens affärsverk eller ämbetsverk på vars tjänstemän statstjänstemannalagen på basis av 3 § 1 mom. i statstjänstemannalagen inte tillämpas. Statens affärsverk betalar arbetslöshetsförsäkringspremier och omfattas

således av den ersättning som betalas av arbetslöshetsförsäkringsfonden.

4 §. Utbildning som berättigar till ersättning. I paragrafen föreslås bestämmelser om de villkor som arbetsgivaren ska uppfylla för att få rätt till ersättning för sådan utbildning som denne ordnat. För det första ska utbildningen basera sig på en plan som avses i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen. Om arbetsgivaren inte har någon sådan plan eller om den utbildning som ordnas inte ingår i en utbildningsplan som utarbetats på arbetsplatsen, berättigar utbildningen inte till utbildningsersättning. Syftet med villkoret är att främja planenligheten i utbildningen. Utbildningsersättningen grundar sig på sådan utbildning som arbetsgivare ordnar för arbetstagare och som upprätthåller och främjar arbetstagarnas yrkeskunnande. Som sådan utbildning som berättigar till utbildningsersättning betraktas alltså utbildning som hänför sig till arbetstagares nuvarande eller framtida arbetsuppgifter hos den nuvarande arbetsgivaren. Med utbildning avses exempelvis utbildning i kursform, seminarier och konferenser som arrangeras av en utomstående part samt intern utbildning inom företaget. Om utbildningen baserar sig på en plan och upprätthåller och främjar arbetstagares yrkeskunnande, ska den dessutom uppfylla de villkor som ställs i 1—3 punkten.

Enligt *1 punkten* är ett villkor för att utbildningsersättning ska betalas att utbildningen pågår i minst en timme. Sådan utbildning som avses här kan således vara exempelvis språkutbildning som arbetsgivaren ordnar och i vilken arbetstagaren deltar i perioder om minst en timme. Utbildningar som inte varar i en timme omfattas inte av bestämmelserna om utbildningsersättning.

Enligt *2 punkten* är villkoret för att utbildningsersättning betalas att arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden. Någon utbildningsersättning betalas alltså inte för utbildning i vilken arbetstagaren deltar under sin semester eller fritid.

Enligt *3 punkten* är ett villkor för att utbildningsersättning betalas att ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012)

har beviljats för lönekostnaderna för den arbetstagare som deltar i utbildningen.

5 §. Utbildningsersättningens storlek. Enligt 1 mom. utgör utbildningsersättningen 10 procent av den lönekostnad som används som grund för utbildningsersättningen. Detta skulle motsvara nettoeffekten av utbildningsavdraget enligt 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet och 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk, eftersom det extra avdrag som beviljas vid beskattningen av näringsinkomst ska utgöra 50 procent av lönekostnaderna för utbildningsdagarna och eftersom inkomstskattesatsen för samfund är 20 procent enligt 124 § i inkomstskattelagen (1535/1992).

Enligt 2 mom. beräknas lönekostnaden för utbildningsdagarna så att den genomsnittliga dagslönen multipliceras med antalet utbildningsdagar som berättigar till utbildningsersättning.

Enligt 3 mom. beräknas den genomsnittliga dagslönen så att den lönesumma som enligt 19 a § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner utgör grunden för arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie divideras med det genomsnittliga antal arbetstagare som arbetsgivaren har i sin tjänst, och den kvot som på detta sätt fås divideras med talet 200. När talet 200 används som divisor för dagslönen i stället för de 258 vardagar som ett år innehåller, motsvarar detta en höjning av lönesumman med cirka 25 procent. Denna höjning motsvarar arbetsgivarens genomsnittliga socialförsäkringsavgifter vilka består av arbetsgivarens arbetspensionsförsäkrings-, arbetslöshetsförsäkrings-, sjukförsäkrings- och olycksfallsförsäkringspremier.

I 3 mom. föreslås också bestämmelser om beräkning av den genomsnittliga dagslönen vid statens ämbetsverk. Den genomsnittliga dagslönen beräknas så att lönesumman av arbetsinkomst som berättigar till pension enligt 59 § i lagen om statens pensioner (1295/2006) divideras med det genomsnittliga antalet anställda vid ämbetsverket och den kvot som på detta sätt fås divideras med talet 200. När talet 200 används som divisor för dagslönen i stället för de 253 arbetsdagar som ett år i genomsnitt innehåller, motsvarar detta en höjning av lönesumman med cirka 24 procent. Denna höjning motsvarar arbets-

givarens genomsnittliga socialförsäkringsavgifter, vilka i fråga om staten är arbetspensionsförsäkrings-, sjukförsäkrings-, olycksfallsförsäkrings- och grupplivförsäkringspremier. På detta sätt fås en ämbetsverksspecifik genomsnittlig dagslön som kan jämföras med den genomsnittliga dagslönen hos kommuner och församlingar.

I 4 mom. föreslås bestämmelser om de utbildningsdagar som används vid beräkningen av utbildningsersättning. Utbildningen ska enligt 1 mom. pågå oavbrutet i minst en timme för att den ska berättiga till ersättning. Dessa perioder om minst en timme ska räknas ihop och divideras med sex. Räkneoperationen ska göras skilt för varje arbetstagare och endast fulla dagar ska beaktas. Om en arbetstagare har fått utbildning exempelvis i 15 timmar under ett kalenderår, har han eller hon två arbetsdagar som berättigar till utbildningsersättning.

I 5 mom. föreslås bestämmelser om antalet utbildningsdagar som berättigar till ersättning. Det maximala antalet utbildningsdagar som berättigar till utbildningsersättning är tre dagar per arbetstagare och kalenderår. Som grund för utbildningsersättningen ska ligga varje arbetstagares faktiska deltagande i utbildningen. Ersättningen ska beräknas på basis av hela utbildningsdagar, men dagarna skulle kunna bildas av utbildningsperioder om minst en timme så som avses i 4 mom.

6 §. Ansökan om utbildningsersättning. I paragrafen föreslås bestämmelser om arbetsfördelningen mellan finansministeriet och arbetslöshetsförsäkringsfonden när det gäller ansökan om utbildningsersättning. Bestämmelsen följer av bestämmelserna i 3 § som handlar om behörighetsfördelningen vid verkställandet av utbildningsersättningar.

7 §. Förfarandet vid ansökan om utbildningsersättning hos finansministeriet. I paragrafen föreslås bestämmelser om det förfarande som ska iakttas vid ansökan om utbildningsersättning hos finansministeriet. Enligt 1 mom. ska statens ämbetsverk meddela finansministeriet utbildningsersättningens belopp före utgången av mars månad kalenderåret efter det år då utbildningen ordnades.

Enligt 2 mom. ska finansministeriet fastställa utbildningsersättningens belopp på basis av meddelandet och betala ut utbildnings-

ersättning till ämbetsverken före utgången av juni månad kalenderåret efter utbildningsåret.

8 §. *Förfarandet vid ansökan om utbildningsersättning hos arbetslöshetsförsäkringsfonden.* I 1 mom. föreslås bestämmelser om det förfarande vid ansökan om utbildningsersättning som ska tillämpas på sådana arbetsgivare som betalar arbetslöshetsförsäkringspremie, dvs. andra än statens myndigheter. Penningtransaktionerna i samband med utbildningsersättningen ska skötas som en del av uppbörden av arbetslöshetsförsäkringsavgifter. Arbetsgivaren ska i samband med anmälan om lönesumman enligt 21 b § i finansieringslagen meddela utbildningsersättningsbelopp enligt 5 §.

Enligt 2 mom. ska arbetslöshetsförsäkringsfonden meddela ett beslut om utbildningsersättningsbelopp vid samma tillfälle som fonden fastställer beloppet av arbetslöshetsförsäkringspremie enligt 21 c § i finansieringslagen.

Enligt 3 mom. ska utbildningsersättningen dras av från den arbetslöshetsförsäkringspremie som arbetsgivaren ålagts att betala.

9 §. *Tillämpning av finansieringslagen.* På ett ärende som gäller den utbildningsersättning som betalas av arbetslöshetsförsäkringsfonden tillämpas bestämmelserna om arbetslöshetsförsäkringspremier i 21 c, 22, 22 a, 22 c—24 g, 24 i, 26 d och 26 e § i finansieringslagen. Detta innebär att i fråga om ett ärende som gäller utbildningsersättning ska förhållningsreglerna och förfarandet för ändringsökande vara desamma som i ett ärende som gäller arbetslöshetsförsäkringspremier.

10 §. *Finansiering av utbildningsersättningen.* I paragrafen föreslås att finansministeriet på ansökan kalenderårsvis till arbetslöshetsförsäkringsfonden ska betala det belopp som fonden betalat ut i utbildningsersättning till arbetsgivarna.

11 §. *Ikraftträdande.* I paragrafen föreslås en sedvanlig ikraftträdelsebestämmelse.

1.6 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

10 §. *Arbetslöshetsförsäkringsfondens uppgifter.* I 1 mom. föreslås en ny 6 punkt enligt vilken uppgifterna för arbetslöshetsförsäkringsfonden ska utökas med uppgifter i anslutning till verkställandet av den föreslagna lagen om ersättning för utbildning för andra arbetsgivares än statens ämbetsverks del.

2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2014 samtidigt med ändringen av lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet och ändringen av inkomstskattelagen för gårdsbruk.

I den övergångsbestämmelse som föreslås ingå i samarbetslagarna föreskrivs det att personal- och utbildningsplanerna ska bringas i överensstämmelse med den nya lagstiftningen vid upprättandet av de årliga personal- och utbildningsplanerna under 2014.

Arbetsgivarna skulle också kunna förutse de föreslagna ändringarnas inverkan på innehållet i personal- och utbildningsplanerna och upprätta planer som överensstämmer med den nya lagstiftningen redan innan bestämmelserna träder i kraft. En sådan personal- och utbildningsplan som upprättats före lagens ikraftträdande skulle kunna betraktas som sådan utbildningsplan som avses i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen som berättigar till ekonomiskt incitament under förutsättning att den uppfyller de krav angående personal- och utbildningsplaner som ställs i de samarbetslagar som träder i kraft den 1 januari 2014.

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

1.

Lag**om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja utvecklingen av arbetstagarnas yrkeskompetens.

Med utveckling av yrkeskompetensen avses i denna lag sådan planmässig utbildning som tillhandahålls arbetstagare och som behövs för att upprätthålla och utveckla arbetstagares yrkeskompetens så att den kan bemöta de krav som arbetet och arbetsuppgifterna ställer samt sådana föränderliga kunskapsbehov som kan förutsägas.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbetstagare och personer i offentligrättsligt tjänsteförhållande samt på deras arbetsgivare.

Denna lag tillämpas dock inte på riksdagens justitieombudsman och biträdande justitieombudsmän, inte heller på tjänstemännen vid riksdagens kansli, republikens presidents kansli, riksdagens justitieombudsmans kansli eller statens revisionsverk eller på Finlands Banks och Folkpensionsanstaltens tjänstemän och funktionärer, om inte något annat bestäms genom lag. Lagen tillämpas inte heller på hushållsarbetsgivare.

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare gäller även tjänstemän och tjänsteinnehavare.

3 §

Utbildningsplan

För att få det skatteavdrag som avses i 5 § eller ett motsvarande ekonomiskt incitament ska arbetsgivaren upprätta en utbildningsplan för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens.

I fråga om de företag som omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/2007) betraktas en plan enligt 16 § i nämnda lag som sådan plan som avses i 1 mom. I fråga om de arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) betraktas en plan enligt 4 a § i nämnda lag som en sådan plan, och när det gäller staten som arbetsgivare betraktas en plan enligt 7 a § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) som en sådan plan.

En plan som upprättas av någon annan än de arbetsgivare som avses i 2 mom. ska inbegripa en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning. Planen ska dessutom inbegripa allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I planen ska dessutom antecknas på vilket sätt planen ska bli genomförd och övervakad.

5 §

Skatteavdrag och motsvarande ekonomiska incitament

Bestämmelser om villkoren för beviljandet av skatteavdrag finns i 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) och i 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk (543/1967), och bestämmelser om utbildningsersättning i lagen om ersättning för utbildning (/).

6 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

4 §

Arbetsgivarens skyldighet att diskutera utvecklingen av arbetstagares yrkeskompetens

Om en arbetsgivare som avses i 3 § 3 mom. inte har upprättat någon plan för utveckling av arbetstagares yrkeskompetens, ska arbetsgivaren, om en arbetstagare begär det, med arbetstagaren diskutera frågor som gäller utvecklingen av arbetstagarens yrkeskompetens.

2.

Lag**om ändring av lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 16 § och
fogas till 20 § ett nytt 4 mom. som följer:

16 §

Personal- och utbildningsplan

I företaget ska vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

När personal- och utbildningsplanen utarbetas ska de förutsebara förändringar i företagets verksamhet beaktas som uppenbart är av betydelse för personalens sammansättning, storlek eller yrkeskunnande.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av företagets storlek framgå åtminstone

1) personalens sammansättning och storlek i företaget inklusive antalet faktiska arbetsavtal för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

3) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,

4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1—4 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) äldre arbetstagares särskilda behov,

2) de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv,

3) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt

4) flexibla arbetstidsarrangemang.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som avses ovan i denna paragraf behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska nödvändiga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen i samband med att uppsägningarna behandlas i samarbetsförfarande som avses i 8 kap.

20 §

Samarbetsförhandlingar

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanen ska bringas i överensstämmelse med 16 § i denna lag under 2014.

3.

Lag**om ändring av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007)
 4 § 3 mom.,
ändras 5 § 1 mom. och 12 §
fogas till lagen en ny 4 a § som följer:

4 a §

Personal- och utbildningsplan

I kommuner ska vid samarbetsförfarande årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av kommunens storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska arbetsavtals- och tjänsteförhållanden för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

3) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,

4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1—4 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda

på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

5 §

Samarbetsförfarande

Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i 4 eller 4 a § ska arbetsgivaren med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning. Diskussionerna ska inledas i så god tid som möjligt.

12 §

Initiativrätt för företrädaren för personalen

Om en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande ska inledas i ett ärende som avses i 4 eller 4 a §, ska arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande i det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som bestäms i 5—9 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara nödvändigt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanen ska bringas i överensstämmelse med 4 a § i denna lag under 2014.

4.

Lag

om ändring av 7 a § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) 7 a §, sådan den lyder i lag 1102/1990, som följer:

7 a §

Personal- och utbildningsplan

Ett ämbetsverk och ett statligt affärsverk ska årligen fastställa en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av ämbetsverkets eller det statliga affärsverkets storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska tjänste- och arbetsavtalsförhållanden för viss tid och en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänstemän som hotas av arbetsförmåga och äldre tjänstemän samt arbetsmarknadskompetensen för tjänstemän som hotas av arbetslöshet,

3) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna

bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

4) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1—3 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos de tjänstemän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanen ska bringas i överensstämmelse med 7 a § i denna lag under 2014.

5.

Lag**om ersättning för utbildning**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att förbättra arbetsgivarnas möjligheter att ordna utbildning för sina anställda i syfte att utveckla deras yrkeskompetens.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ersättande av de kostnader som ordnandet av utbildning orsakar (*utbildningsersättning*) för de arbetsgivare som lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) eller inkomstskattelagen för gårdsbruk (543/1967) inte tillämpas på. Lagen tillämpas dock inte på hushållsarbetsgivare och inte eller på ämbetsverk på vars tjänstemän statstjänstemannalagen (750/1994) på basis av 3 § 1 mom. i statstjänstemannalagen inte tillämpas.

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare gäller även tjänstemän och tjänsteinnehavare.

3 §

Verkställighet av lagen

För verkställandet av denna lag ansvarar för statens ämbetsverks del finansministeriet och för andra arbetsgivares del arbetsförsäkringspensionsfonden. Med statens ämbetsverk avses ett ämbetsverk enligt 1 § 3 mom. i statstjänstemannalagen, dock inte statens af-färsverk eller ämbetsverk på vars tjänstemän

statstjänstemannalagen på basis av 3 § 1 mom. i statstjänstemannalagen inte tillämpas.

4 §

Utbildning som berättigar till ersättning

Arbetsgivaren har rätt att få utbildningsersättning för sådan utbildning som baserar sig på en sådan plan som avses i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (/) och

- 1) som pågår oavbrutet i minst en timme,
- 2) för vilken arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren, och
- 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service (916/2012) har beviljats för lönekostnaderna för en arbetstagare som deltar i utbildningen.

5 §

Utbildningsersättningens storlek

Utbildningsersättningen utgör 10 procent av den lönekostnad som används som grund för utbildningsersättningen.

Den lönekostnad som används som grund för utbildningsersättningen räknas fram så att arbetstagarnas genomsnittliga dagslön multipliceras med antalet utbildningsdagar som berättigar till utbildningsersättning.

Den genomsnittliga dagslönen beräknas så att den lönesumma som enligt 19 a § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998), nedan *finansieringslagen*, som utgör grunden för arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie divideras med det ge-

nomsnittliga antal arbetstagare som arbetsgivaren har i sin tjänst och den kvot som på detta sätt fås divideras med talet 200. Den genomsnittliga dagslönen vid statens ämbetsverk beräknas så att lönesumman av arbetsinkomst som berättigar till pension enligt 59 § i lagen om statens pensioner (1295/2006) divideras med det genomsnittliga antalet arbetstagare vid ämbetsverket och den kvot som på detta sätt fås divideras med talet 200.

Med utbildningsdag avses en dag under vilken utbildning pågått i minst sex timmar. En utbildningsdag kan även bestå av flera utbildningar eller utbildningsperioder vars sammanräknade längd under ett kalenderår varit minst sex timmar.

Utbildningsersättning betalas för högst tre utbildningsdagar per arbetstagare och kalenderår.

6 §

Ansökan om utbildningsersättning

Statliga myndigheter ansöker om utbildningsersättning hos finansministeriet och övriga arbetsgivare hos arbetsförsäkringsfonden.

7 §

Förfarandet vid ansökan om utbildningsersättning hos finansministeriet

Statens ämbetsverk meddelar finansministeriet utbildningsersättningens belopp enligt 5 § före utgången av mars månad kalenderåret efter det år då utbildningen ordnades (*utbildningsår*).

Finansministeriet fastställer utbildningsersättningens belopp på basis av meddelandet enligt 1 mom. och betalar ut utbildningsersättningen till statens ämbetsverk före utgången av juni månad kalenderåret efter utbildningsåret.

8 §

Förfarandet vid ansökan om utbildningsersättning hos arbetslöshetsförsäkringsfonden

Arbetsgivaren meddelar utbildningsersättningens belopp enligt 5 § i samband med anmälan om lönesumma enligt 21 b § i finansieringslagen.

Arbetslöshetsförsäkringsfonden meddelar ett beslut om utbildningsersättningens belopp vid samma tillfälle som fonden fastställer beloppet av arbetslöshetsförsäkringspremie enligt 21 c § i finansieringslagen.

Utbildningsersättningen dras av från den arbetslöshetsförsäkringspremie som arbetsgivaren ålagts att betala.

9 §

Tillämpning av finansieringslagen

I ett ärende som gäller utbildningsersättning som betalas av arbetslöshetsförsäkringsfonden tillämpas bestämmelserna om arbetslöshetsförsäkringspremier i 21 c, 22, 22 a, 22 c—24 g, 24 i, 26 d och 26 e § i finansieringslagen.

10 §

Finansiering av utbildningsersättningen

Finansministeriet betalar till arbetslöshetsförsäkringsfonden på ansökan kalenderårsvis det belopp som fonden betalat ut i utbildningsersättning till arbetsgivarna.

11 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 10 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 10 § 1 mom. 5 punkten,
sådan den lyder i lagarna 1136/2011 och 542/2012, och
fogas till 10 § 1 mom. en ny 6 punkt som följer:

10 § <i>Arbetslöshetsförsäkringsfondens uppgifter</i> Arbetslöshetsförsäkringsfonden har till uppgift att	ordningen beträffande arbetslöshetsdagpenning som betalats till personer som varit medlemmar i en arbetslöshetskassa, 6) verkställa ersättningar enligt lagen om ersättning för utbildning (/).
--	---

5) sköta återbetalningar och återkrav som avses i artiklarna 65.6 och 65.7 i grundför-

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 5 september 2013

Statsminister

JYRKI KATAINEN

Arbetsminister *Lauri Ihalainen*

2.

Lag**om ändring av lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 16 § och
fogas till 20 § ett nytt 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

16 §

Personalplan och utbildningsmål

I företaget skall vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en personalplan och utbildningsmål för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

När personalplanen och utbildningsmålen utarbetas skall de förutsebara förändringar i företagets verksamhet beaktas som uppenbart är av betydelse för personalens sammansättning, storlek eller yrkeskunnande.

Av personalplanen och utbildningsmålen skall med beaktande av företagets storlek framgå åtminstone

1) personalens sammansättning och storlek i företaget samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

3) en bedömning av arbetstagarnas yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt de årliga utbildningsmål som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp, samt

4) förfaranden för uppföljning av de planer och mål som avses i 1—3 punkten.

Föreslagen lydelse

16 §

Personal- och utbildningsplan

I företaget ska vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en *personal- och utbildningsplan* för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

När *personal- och utbildningsplanen* utarbetas ska de förutsebara förändringar i företagets verksamhet beaktas som uppenbart är av betydelse för personalens sammansättning, storlek eller yrkeskunnande.

Av *personal- och utbildningsplanen* ska med beaktande av företagets storlek framgå åtminstone

1) personalens sammansättning och storlek i företaget *inklusive antalet faktiska arbetsavtal för viss tid* samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

3) *allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,*

4) en bedömning av *hela personalens* yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig *plan* som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp *eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning*, samt

5) förfaranden för *genomförande och uppföljning* av de *planer* som avses i 1—4 punkten.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

I personalplanen och utbildningsmålen skall uppmärksamhet fästas vid äldre arbetstagares särskilda behov liksom vid de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som avses ovan i denna paragraf behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, skall nödvändiga ändringar göras i personalplanen och utbildningsmålen i samband med att uppsägningarna behandlas i samarbetsförfarande som avses i 8 kap.

20 §

Samarbetsförhandlingar

I *personal- och utbildningsplanen* ska uppmärksamhet fästas vid

- 1) äldre arbetstagares särskilda behov,
- 2) de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv,
- 3) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt
- 4) flexibla arbetstidsarrangemang.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som avses ovan i denna paragraf behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska nödvändiga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen i samband med att uppsägningarna behandlas i samarbetsförfarande som avses i 8 kap.

20 §

Samarbetsförhandlingar

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanen ska bringas i överensstämmelse med 16 § i denna lag under 2014.

3.

Lag**om ändring av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007)
 4 § 3 mom.,
ändras 5 § 1 mom. och 12 § samt
fogas till lagen en ny 4 a § som följer:

Gällande lydelse

4 §

Ärenden som behandlas i samarbete

*I kommunen skall årligen vid samarbetsför-
 farande utarbetas en sådan personalplan el-
 ler någon annan plan av vilken principerna
 för användningen av olika anställningsformer
 framgår.*

Föreslagen lydelse

4 §

Ärenden som behandlas i samarbete

(3 mom. upphävs)

4 a §

Personal- och utbildningsplan

*I kommuner ska vid samarbetsförfarande
 årligen utarbetas en personal- och utbild-
 ningsplan.*

*Av personal- och utbildningsplanen ska
 med beaktande av kommunens storlek framgå
 åtminstone*

*1) antalet faktiska arbetsavtals- och tjäns-
 teförhållanden för viss tid samt en bedöm-
 ning av hur dessa kommer att utvecklas,*

*2) principerna för användningen av olika
 anställningsformer,*

*3) allmänna principer för att upprätthålla
 arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas
 av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare
 samt arbetsmarknadskompetensen för arbets-
 tagare som hotas av arbetslöshet,*

*4) en bedömning av hela personalens yr-
 keskunnande samt av förändringarna i kra-
 ven på yrkeskunnande och orsakerna till dem
 samt en årlig plan som baserar sig på denna*

bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1—4 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

5 §

Samarbetsförfarande

Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i 4 § skall arbetsgivaren med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning. Diskussionerna ska inledas i så god tid som möjligt.

12 §

Initiativrätt för företrädaren för personalen

Om en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som avses i 4 §, skall arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande i det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som bestäms i 5—9 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara nödvändigt.

5 §

Samarbetsförfarande

Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i 4 *eller 4 a* § ska arbetsgivaren med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning. Diskussionerna ska inledas i så god tid som möjligt.

12 §

Initiativrätt för företrädaren för personalen

Om en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande ska inledas i ett ärende som avses i 4 *eller 4 a* §, ska arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande i det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som bestäms i 5—9 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara nödvändigt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanen ska bringas i överensstämmelse med 4 a § i denna lag under 2014.

4.

Lag

om ändring av 7 a § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) 7 a §, så-
dan den lyder i lag 1102/1990, som följer:

Gällande lydelse

7 a §

Personal- och utbildningsplaner

Ett statligt affärsverk på vilket lagen om statens affärsverk (627/87) tillämpas skall årligen före räkenskapsperiodens början fastställa en personalplan och en utbildningsplan.

I personalplanen skall tas in sådana i 7 § nämnda frågor som uppenbart har betydelse för personalens struktur, storlek eller art och likaså de förändringar som kan väntas i personalens storlek och art.

I utbildningsplanen skall behandlas de allmänna utbildningsbehov som följer av personalplanen samt en årlig realiseringsplan för utbildningen av personalgrupperna.

Föreslagen lydelse

7 a §

Personal- och utbildningsplan

Ett ämbetsverk och ett statligt affärsverk ska årligen fastställa en personal- och utbildningsplan.

Av *personal- och utbildningsplanen* ska med beaktande av ämbetsverkets eller det statliga affärsverkets storlek framgå åtminstone

1) *antalet faktiska tjänste- och arbetsavtalsförhållanden för viss tid och en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,*

2) *allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänstemän som hotas av arbetsförmåga och äldre tjänstemän samt arbetsmarknadskompetensen för tjänstemän som hotas av arbetslöshet,*

3) *en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt*

4) *förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1—3 punkten.*

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) *principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt*

2) *flexibla arbetstidsarrangemang.*

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos de tjäns-

temän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Personal- och utbildningsplanen ska bringas i överensstämmelse med 7 a § i denna lag under 2014.*

6.

Lag

om ändring av 10 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 10 § 1 mom. 5 punkten, sådan den lyder i lagarna 1136/2011 och 542/2012, och
fogas till 10 § 1 mom. en ny 6 punkt som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §

10 §

Arbetslöshetsförsäkringsfondens uppgifter

Arbetslöshetsförsäkringsfondens uppgifter

Arbetslöshetsförsäkringsfonden har till uppgift att

Arbetslöshetsförsäkringsfonden har till uppgift att

5) sköta återbetalningar och återkrav som avses i artiklarna 65.6 och 65.7 i grundförordningen beträffande arbetslöshetsdagpenningar som betalats till personer som varit medlemmar i en arbetslöshetskassa.

5) sköta återbetalningar och återkrav som avses i artiklarna 65.6 och 65.7 i grundförordningen beträffande arbetslöshetsdagpenning som betalats till personer som varit medlemmar i en arbetslöshetskassa,

6) verkställa ersättningar enligt lagen om ersättning för utbildning (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .