

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om försök med alterneringsledighet samt lagar om ändring av vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att en tidsbegränsad lag om försök med alterneringsledighet stiftas. Lagen gäller arbetsalternering. Arrangemanget med arbetsalternering skall grunda sig på ett frivilligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, som skall lämnas in till Arbetskraftsbyrån. Enligt förslaget kan en arbetstagarare som är anställd på heltid på basis av det alterneringsavtal som han ingått med arbetsgivaren bli alterneringsledig i minst 90 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt i högst 359 kalenderdagar. Under alterneringsledigheten betalas till arbetstagaren en alterneringsersättning relaterad till arbetslöshetsdagpenningen. En förutsättning är att arbetsgivaren för motsvarande tid anställer en person som är arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå. I alterneringsersättning betalas 60 % av den arbetslöshetsdagpenning som den som blir al-

terneringsledig skulle vara berättigad till, dock högst 4 500 mk per månad. Till en person som deltar i sådan frivillig yrkesinriktad utbildning som avses i utbildnings- och avgångsbidragsfondens stadgar eller i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän betalas dessutom partiellt yrkesutbildningsbidrag så som bestäms närmare i utbildnings- och avgångsbidragsfondens stadgar och i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän. I fråga om alterneringsersättningen iakttas i regel samma bestämningsregler och tillvägagångssätt som i fråga om arbetslöshetsdagpenningen.

I anslutning till försöket med alterneringsledighet föreslås dessutom ändringar i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om studiestöd.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 1996.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sida		Sida
PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1	4.3. Verkningar för individen	12
ALLMÄN MOTIVERING	3	4.4. Verkningar för arbetsgivaren	13
1. Inledning	3	5. Beredningen av propositionen	13
2. Nuläge	3	DETALJMOTIVERING	13
2.1. Lagstiftning och praxis	3	1. Lagförslagen	13
Allmänt	3	1.1. Lag om försök med alterneringsledighet	13
Förmåner som stöder utbildning	3	1.2. Lagen om utkomstskydd för arbetslösa	22
Förmåner som stöder vård av barn och anhöriga	4	1.3. Lagen om studiestöd	22
Sysseleåtgärder	5	2. Ikraftträdande	22
2.2. Bedömning av nuläget	5	LAGFÖRSLAGEN	23
2.3. Internationell jämförelse	5	1. Lag om försök med alterneringsledighet	23
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen	6	2. Lag om ändring av 16 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa	26
3.1. Mål och medel	6	3. Lag om ändring av 6 § lagen om studiestöd ..	27
3.2. De viktigaste förslagen	7	BILAGA	28
De föreslagna huvuddragen i arbetsalterneringen	7	Parallalltexter	28
Villkoren för alterneringsledighet och förmåner under ledigheten	8	2. Lag om ändring av 16 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa	28
Finansieringen av alterneringsledighet ...	9	3. Lag om ändring av 6 § lagen om studiestöd ..	29
4. Propositionens verkningar	9		
4.1. Ekonomiska verkningar	9		
4.2. Verkningar i fråga om organisation och personal	11		

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Åren 1980—1990 varierade arbetslöshetsgraden i Finland mellan 3,4 och 5,5 %. Under nämnda tidsperiod var arbetslöshetsgraden som lägst, i genomsnitt 3,4 %, under högkonjunktens slutskede år 1990. Som en följd av den försämrade ekonomiska utvecklingen under de första åren av 1990-talet började arbetslösheten öka kraftigt. På fyra år nästan femdubblades arbetslöshetsgraden. Toppen nåddes år 1994, då arbetslöshetsgraden var i genomsnitt 18,4 %. Detta motsvarade ca 456 000 personer. Sedan den senare hälften av 1994 har arbetslösheten konjunkturmässigt åter börjat minska. Denna minskning har under 1995 hejdats av att utbudet på arbetskraft har ökat.

Enligt det konvergensprogram angående uppfyllandet av villkoren för ett medlemskap i den europeiska ekonomiska och monetära unionen för Finlands del 1995—1999 som uppgjorts vid finansministeriet beräknas arbetslöshetsgraden vid utgången av 1990-talet vara 12,5 % utan intensifierade åtgärder för skötsel av sysselsättningen. För att det mål som regeringen uppställt, dvs. en halvering av arbetslösheten, skall nås krävs under de närmaste åren ytterligare satsningar på sysselsättningen.

I och med att sysselsättningsläget försvårats har arbetslöshetsperioderna blivit längre och i synnerhet långtidsarbetslösheten ökat. Av de arbetslösa har redan ca 30 % varit utan arbete i över ett år. Långtidsarbetslöshet kan leda till att dessa personer blir permanent åsidosatta från arbetslivet och, som en följd av detta, till kostnader om tiotals miljarder mark i form av sociala utgifter och förlorade arbetsinsatser.

Å andra sidan växer arbetsbördan för dem som är med i arbetslivet, varvid risken för burnout ökar. När medelåldern hos den arbetande befolkningen i Finland dessutom blir högre och den allt hårdare konkurrensen ökar kraven, ställs arbetslivet inför helt nya utmaningar. Den höjda kravnivån förutsätter en ökad satsning på utbildning. Å andra sidan förutsätter åldrandet satsningar på rehabilitering. Om man inte tillgodoser även den åldrande arbetskraftens behov och upprätthåller dess prestationsförmåga, kommer den låga pensionsåldern i Finland även i fortsättningen att vara låg.

I denna situation måste man fördomslöst söka utvägar för att bryta långtidsarbetslösheten, men samtidigt måste man också försöka nå andra mål inom arbetslivet och samhällsekonomin. System som kan öka hela befolkningens totala arbetsinsats under livstiden måste utarbetas.

Ändringarna skall stöda aktiva alternativ i stället för att enbart bidra med passivt stöd. Samtidigt måste man försöka bryta långtidsarbetslösheten genom att göra arbetslivet flexibla och möjliggöra återgång till arbetslivet för arbetslösa genom visstidsanställningar.

En möjlighet till *arbetsalternering* främjar bibehållandet av arbetsmarknadsfärdigheterna. Samtidigt ges de arbetande en chans att upprätthålla arbetsförmågan och yrkesskickligheten och att utveckla dessa genom utbildning och rehabilitering. På detta sätt kan man genom att under en bestämd tid dela arbete se till att hela arbetskraften bibehåller sin kapacitet, förhindra en omfattande utslagning och förbättra möjligheten att fortsätta i arbete en längre tid än vad som nu är fallet.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning och praxis

Allmänt

Det nuvarande socialskyddet erbjuder vissa möjligheter till arbetsalternering och höjande av arbetsförmågan genom utbildning.

Utkomstsystem som upprätthåller och främjar sysselsättningen av och arbetsmarknadsdugligheten för arbetslösa är systemen för utkomst under utbildningstiden (utbildningsstödet inom den arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen, statens studiestöd, utbildnings- och avgångsbidragsfondens utbildningsstöd) samt arbetspraktikstöd och utkomstarrangemang inom rehabiliteringen. Även i det arbetsmarknadsstöd som togs i bruk vid ingången av 1994 ingår dylika drag.

Förmåner som stöder utbildning

Arbetskraftsmyndigheterna kan skaffa yrkesinriktad vuxenutbildning av yrkesutbildnings-

centrer för vuxna, andra yrkesläroanstalter och högskolor samt av övriga som arrangerar utbildning. Utbildningen består i huvudsak av yrkesutbildning. En studerande som har fyllt 17 år har rätt till utbildningsstöd, förutsatt att han när han blir arbetslös eller påbörjar sin utbildning uppfyller arbetsvillkoret enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/84) och inte har fått arbetslöshetsdagpenning under den maximitid som stadgas i 26 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Utbildningsstödet betalas som grundstöd eller förtjänststöd. Förtjänststödet förtjänstdel betalas till en person som är medlem i en arbetslöshetskassa, är berättigad till dagpenning avvägd enligt förtjänsten och dessutom är arbetslös, permitterad på heltid, hotas av arbetslöshet eller en sådan person som avses i 17 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Med det vuxenutbildningstillägg som utbildnings- och avgångsbidragsfonden betalar stöds utbildning på heltid för upprätthållande eller utökande av förmånstagarens yrkeskunskap. Vuxenutbildningstillägg kan under vissa förutsättningar beviljas en uppsagd arbetstagare som har fyllt 30 men inte 65 år, om arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl har varit tvungen att minska sin arbetskraft eller har upphört med sin verksamhet. Även personer som permitterats av motsvarande skäl har rätt till vuxenutbildningstillägg.

Vuxenstudiepenning kan beviljas en studerande på heltid i åldern 30—54 år, om det förlutit minst fem år sedan hans tidigare studier eller om han saknar grundläggande yrkesutbildning.

Vuxenstudiepenning kan beviljas för sådana studier i en högskola eller någon annan läroanstalt som berättigar till studiestöd och som varar minst åtta veckor. Stöd kan fås under högst två studieår. Vuxenstudiepenning för vetenskapliga påbyggnadsstudier kan fås för högst tolv månader.

Utbildnings- och avgångsbidragsfonden har från början av 1991 kunnat bevilja personer i arbets- eller tjänsteförhållande yrkesutbildningsbidrag för frivillig yrkesinriktad utbildning. Arrangemanget gäller försöksvis till utgången av 1996; i vissa situationer kan förmåner dock betalas till den 31 juli 1997. Yrkesutbildningsbidrag kan beviljas personer i åldern 30—60 år som övergår till oavlönad studieledighet på grund av studier som är huvudsysslade

och sker på heltid. Utbildningen skall vara minst en månad. En förutsättning för erhållande av yrkesutbildningsbidrag är bl.a. att studerandens arbets- eller tjänsteförhållande som huvudsyssla har fortgått minst ett år innan utbildningen inleds och fortsätter under den tid utbildningen varar. Dessutom förutsätts att studeranden arbetat på heltid under minst fem år innan studierna inleds. Inom de branscher som hör till området för lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (134/62) och lagen om sjömanspensioner (72/56) krävs att studeranden fått sin huvudsakliga utkomst inom dessa branscher under minst två år omedelbart innan utbildningen inleds och att han arbetat inom dessa branscher under sammanlagt minst åtta år. Yrkesutbildningsbidrag beviljas inte för allmänbildande studier, personalutbildning, sysselsättningsfrämjande utbildning eller för utbildning som ersätts som rehabilitering.

Med stöd av förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän (999/94) kan yrkesutbildningsbidrag, liksom övriga förmåner som beviljas av utbildnings- och avgångsbidragsfonden, beviljas personer som står i tjänsteförhållande till staten och som inte omfattas av de förmåner som utbildnings- och avgångsbidragsfonden beviljar.

Förmåner som stöder vård av barn och anhöriga

Vid havandeskap och barnsörd betalas moderskapspenning och för vård av barn eller adoptivbarn faderskapspenning och föräldrapenning. På grund av risk för fostrets utveckling eller havandeskapet betalas dessutom särskild moderskapspenning samt för deltagande i vård och rehabilitering av ett sjukt barn specialvårdspenning.

Rätt till stöd för hemvård av barn har sådana föräldrar till eller andra vårdnadshavare för ett barn under tre år som inte väljer en av kommunen ordnad dagvårdsplats för vården av barnet. Stödet för hemvård består av en basdel, en syskonförhöjning och en inkomstbunden tilläggsdel. Rätt till partiellt stöd för hemvård har en sådan förälder till eller annan vårdnadshavare för ett barn under tre år som har förkortat sin arbetstid.

Stöd för närståendevård betalas av kommunens socialnämnd enligt prövning för att lång-

tidssjuka, handikappade eller åldringar skall kunna vårdas hemma. När stödet beviljas beaktas bl.a. hur stort behovet av vård och omvårdnad är, vilka möjligheter det finns att ordna ändamålsenlig vård samt hur bindande och krävande vårdarbetet är. Stödet beviljas enligt prövning och utgör en del av kommunens hemserviceverksamhet.

Syssestättningssåtgärder

Arbetsministeriet inledde 1992 ett försök med syssestättning på eget initiativ. Försöket går ut på att en arbetslös arbetssökande som inte kan syssestättas med hjälp av arbetskrafts-servicen kan beviljas stöd för syssestättning i vårdarbete som gäller barn under skolåldern eller åldringar, handikappade eller sjuka som kräver vård eller för annat arbete, studier eller annan verksamhet som planerats i en syssestättningssplan och som har som mål att förbättra förutsättningarna för placering i arbetslivet. Genom ett stadgande som togs in i syssestättningssförordningen (130/93) blev försöket permanent den 3 februari 1993. Stöd till en och samma person beviljas för högst sex månader. Stödet har framför allt arbetskraftspolitiska målsättningar. Avsikten är främst att upprätthålla arbetsförmågan i ett svårt syssestättningssläge.

Under rådande massarbetslöshet har man dessutom försökt främja syssestatta personers övergång till deltidsarbete för att på detta sätt skapa arbetsmöjligheter för arbetslösa. Syssestättningssförordningen ändrades temporärt fr.o.m. ingången av mars 1994 så att en arbetstagare som frivilligt övergår från heltidsarbete till deltidsarbete kan beviljas syssestättningssstöd som ersättning för minskad inkomst (deltidstillägg). En förutsättning för att stöd beviljas är att arbetsgivaren samtidigt anställer en arbetslös arbetssökande i de uppgifter som sköts av den arbetstagare som övergår till deltidsarbete.

2.2. Bedömning av nuläget

Om en arbetstagare t.ex. med stöd av lagen om studieledighet (273/79) för en viss tid lämnar sitt arbete eller blir moderskaps- eller föräldraledig, anställer arbetsgivaren nu ofta en

vikarie. Däremot är det i andra situationer knappast möjligt för arbetande att för en viss tid överlåta sin arbetsplats till förmån för en arbetslös person. Till dem som blir lediga av orsaker av annan typ än de som nämns ovan betalas ingen ersättning.

En person som frivilligt tillfälligt avstår från sitt arbete garanteras inte heller någon möjlighet att återgå till sitt tidigare arbete, utom i vissa fall. Det är således en risk i att tillfälligt avstå från sitt arbete. Risken upplevs i många situationer som alltför stor. Å andra sidan är arbetsgivaren inte skyldig att anställa en vikarie i dylika situationer. Detta leder till att de syssestättas och de arbetslösas behov inte möts inom nuvarande arrangemang.

Samtidigt finns emellertid i samhället ett omfattande intresse för en omfördelning av arbetet. De som nu befinner sig i arbetslivet känner behov både av tid för uppladdning och av att hjälpa arbetslösa att återgå till arbetslivet. Inställningen till arbetsalternering i samhället är i allmänhet positiv. Framför allt kunde arbetsalterneringen främja syssestättningen av unga genom att den erbjuder en möjlighet till arbetserfarenhet och syssestättningen av långtidsarbetslösa genom att den förhindrar permanent utslagning från arbetslivet.

2.3. Internationell jämförelse

I Belgien och Danmark har försök gjorts med arbetsalternering, där arbetsgivaren i stället för en person som tillfälligt står utanför arbetslivet anställer en arbetslös, vilket även är en förutsättning för erhållande av ersättning.

Under den svåra syssestättningssituationen i *Belgien* i början av 1980-talet sökte man alternativ genom vilka arbetslöshetsutgifterna kunde minskas. I det sammanhanget tog man i bruk ett system som är ett slags kombination av sabbatsledighet och syssestättande åtgärder.

En heltidsanställd person som frivilligt slutar sitt arbete eller övergår till deltidsarbete är berättigad till en särskild förmån som är mindre än arbetslöshetsdagpenningen. Arbetstagaren avstår från sitt arbete tillfälligt för en tidsperiod på minst sex månader (i vissa fall tre månader) och högst ett år (i fråga om deltidsanställda högst fem år). Ersättningen uppgår till ca 96 % av den fasta dagpenning som betalas till andra arbetslösa (ca 11 000 belgiska

franc eller ca 1 820 mk per månad år 1993). Förmånen utbetalas under förutsättning att en arbetslös person som fått arbetslöshetsdagpenning anställs i stället för den person som avstår från sitt arbete.

Ca 50 000—60 000 personer som minskat sitt arbete har omfattats av arrangemanget. Dessa personer har huvudsakligen varit statsanställda, som erbjudits subjektiv rätt till systemet. Inom den privata sektorn grundar sig arrangemanget på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. För att arbetsgivaren skall följa avtalet och faktiskt anställa en arbetslös i stället, är påföljden för brott mot avtalet betydande böter. Största delen av dem som tillfälligt avstått från arbete har tagit ledigt för att vårda sina barn, vilket delvis torde bero på att moderskapsledigheten i Belgien endast är tre månader.

Man har även försökt utvidga systemet till personer som får arbetslöshetsdagpenning, varvid en arbetslös arbetssökande som övergår till ett omfattas av arbetsalternering bl.a. befrias från skyldigheten att dagligen anmäla sig. Utvidgningen har dock visat sig vara problematisk och ha liten betydelse även i fråga om kostnadsverkningar, eftersom största delen av dem som får dagpenning redan annars förlorat sin rätt till inkomstrelaterad dagpenning och är beroende av den jämnstora dagpenningen.

I Danmark inleddes ett försök med alterneringsledighet vid ingången av 1994.

Danmark har flera års erfarenhet av hög och långvarig arbetslöshet. År 1992 genomfördes i Danmark ett s.k. aktiveringspaket i form av en revidering av utkomstskyddet. Man skapade försöksarrangemang som berättigar till tillfälligt avstående från arbete om en arbetslös person anställs i stället. Föräldraledighet och utbildningsledighet hörde till arrangemanget. Ledigheten var beroende av avtal och ersättningen var högst 80 % av maximidagpenningen.

Vid ingången av 1994 reviderades arrangemangen betydligt och rätten till ett slags alterneringsledighet togs in som ett nytt element. Arrangemanget utvidgades till att även omfatta både företagare och arbetslösa. Avsikten var att försöket skulle pågå till utgången av 1996. Föräldraledigheten och utbildningsledigheten har dock blivit bestående och försöket med sabbatsledighet har förlängts till utgången av mars 1999. Ersättningarna för föräldraledighet och sabbatsledighet sänktes vid in-

gången av 1995. Ersättningsnivån har sjunkit från 80 till 70 %. Ersättningen för sabbatsledighet kommer ytterligare att sänkas till 60 % den 1 april 1997. Ersättningen för utbildningsledighet är för närvarande 80 % av arbetslöshetsersättningen.

Det huvudsakliga målet är att främja rotationen på arbetsmarknaden, höja utbildningsnivån och förbättra livskvaliteten genom att bl.a. göra det möjligt att använda föräldraledighet för vård av barn. Arrangemanget är uppbyggt av rätt till utbildningsledighet, föräldraledighet och sabbatsledighet. Det finns inga begränsningar av användningsändamålet för sabbatsledigheten. Om ledigheten skall överenskommas med arbetsgivaren och en förutsättning är att en arbetslös anställs i stället för den som blir ledig. Sabbatsledighet kan beviljas en person som är över 25 år och som har arbetat minst tre år under de senaste fem åren.

Längden på sabbatsledigheten i Danmark är minst tretton veckor och högst ett år. Endast när det gäller sabbatsledighet är kravet att den arbetsplats som frigörs alltid skall besättas med en arbetslös.

År 1994 utnyttjade över 120 000 danskar möjligheten till utbildnings-, föräldra- eller sabbatsledighet. Föräldraledigheten var populärast (72 439 personer), utbildningsledigheten kom på andra plats (40 172 personer) och sabbatsledigheten på tredje plats (8 676 personer).

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

3.1. Mål och medel

För en person i arbete erbjuder arbetsalterneringen bättre möjligheter till utbildning och rehabilitering. De sysselsatta kan ha behov av en trygg, tillfällig frånvaro från arbetsmarknaden av personliga skäl, t.ex. för vård av anhöriga. I vissa fall kan det även finnas behov av en längre tids "ledighet" utan andra skyldigheter.

För de arbetslösa som står utanför arbetslivet kunde arbetsalterneringen erbjuda en ny inkörspport. Särskilt för unga är möjligheten att genom ett tidsbundet arbetsförhållande få erfarenhet av arbetslivet värdefull. På detta sätt

förhindras att unga blir åsidosatta från arbetslivet. För långtidsarbetslösa kunde ett tidsbundet arbetsförhållande hjälpa till att upprätthålla arbetsfärdigheterna och tron på den egna förmågan. Detta skulle förbättra möjligheterna att finna en ny, stadigvarande arbetsplats.

Arbetsalterneringen erbjuder en möjlighet till flexibilitet och nytt kunnande till företagen. Den yrkesmässiga interaktionen inom arbetsgemenskaperna blir flexiblar. Arbetsgivarna får en möjlighet att lära känna nya arbetstagare och kan senare vid eventuellt behov av ny arbetskraft anställa personal som redan delvis erhållit utbildning.

Ur samhällelig synvinkel innebär arbetsalternering att en större del än tidigare av det stöd som riktats till skötseln av arbetslösheten direkt eller indirekt skulle stöda upprätthållandet och utvecklandet av arbetskraftens färdigheter. Således skulle stödet tydligare än för närvarande samtidigt utgöra en investering i framtiden och inte enbart tryggnad av utkomst.

3.2. De viktigaste förslagen

De föreslagna huvuddragen i arbetsalterneringen

Alterneringsledigheten skulle vara ett nytt sätt att fördela arbete och arbetstid. Arbetsalterneringen förutsätter sammanjämkning av målsättningarna för tre parter, dvs. arbetsgivaren, den som blir alterneringsledig och den arbetslösa person som anställs för alterneringsledighetstiden. Med beaktande av att ett av försökets arbetskraftspolitiska syften är att upprätthålla arbetskraftens arbetskonfektion och ge dem som arbetar möjlighet till omskolning samt å andra sidan att ge de arbetslösa arbetserfarenhet föreslås att försöket begränsas till att gälla endast heltidanställda arbetstagare.

I alterneringsledigheten kombineras drag av såväl existerande system för vård- och utbildningsledighet som systemet för utkomtskydd. Således är det att vänta att även en viss övergång från dessa system till alterneringsledighet kommer att ske. Å andra sidan ersätter systemet med alterneringsledighet en del av det nuvarande utkomtskyddet. Även nya administrativa lösningar anknyter till arrangemanget. Av denna orsak föreslås att arbetsalternering ordnas som ett tidsbundet försök. Under

försöket kan man få erfarenheter av den övergång som sker mellan de olika systemen, användningen av alterneringsledigheten i allmänhet och eventuella problem som uppstår. Under arbetsministeriets ledning ordnas en uppföljning av försöket, genom vilken bl.a. uppgifter om omfattningen av användningen av arbetsalternering, erfarenheterna på arbetsplatserna och eventuella problem kan fås fram.

Inom arbetsalterneringen avstår en heltidsanställd arbetstagar från sitt arbete för en viss tid och blir alterneringsledig, och för denna tid anställs en person som är arbetslös arbetssökande vid en arbetskraftsbyrå. Alterneringsledigheten grundar sig på ett frivilligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Detta alterneringsavtal skall lämnas in till arbetskraftsbyrån för utlåtande innan alterneringsledigheten inleds. Arbetskraftsmyndigheterna bidrar även i frågor som gäller avlösnad av en person för alterneringsledighetstiden. Efter som alterneringsledigheten innebär att offentliga och gemensamma medel binds till betalning av alterneringsersättning, skall alterneringsavtalet vara skriftligt. Avtalet tryggar rättigheterna för den som blir alterneringsledig och för den som anställs för denna tid.

Inom systemet med alterneringsledighet försöker man uppnå en lösning som innebär så lite administration som möjligt. Samtidigt måste dock ställningen för den som blir alterneringsledig tryggas och å andra sidan måste man försöka förhindra eventuellt missbruk av systemet. Arbetskraftsmyndigheterna har en central ställning inom det föreslagna systemet. I ärenden som gäller alterneringsledighet skall arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen till de inrättningar som betalar ersättning avge ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om huruvida det finns förutsättningar för alterneringsledighet och huruvida villkoren för ledigheten är uppfyllda. Arbetskraftsmyndigheterna skall även övervaka att avtalsenliga förhållanden upprätthålls. Den som blivit alterneringsledig går enligt förslaget inte miste om alterneringsersättningen på grund av att arbetsgivaren förfarit i strid med avtalet. Om det dock är uppenbart att avsikten med arrangemanget på arbetsplatsen inte är att genomföra en sådan arbetsalternering som avses i lagen, kan påföljden av detta enligt förslaget vara såväl straff för brott mot de stadganden som gäller arbetsalternering som återindrivning av alterneringsersättningen.

Villkoren för alterneringsledighet och förmåner under ledigheten

Enligt förslaget är en förutsättning för alterneringsledighet att arbetstagaren har arbetat och varit anställd hos samma arbetsgivare i minst ett år utan avbrott. Denna tidsperiod kan dock omfatta en oavlönad frånvaro om sammanlagt högst 30 dagar, förutsatt att personen under de tretton senaste månaderna har arbetat hos samma arbetsgivare i minst tolv månader.

Eftersom en arbetslös arbetssökande anställs för alterneringsledighetstiden, är det inte ändamålsenligt om ledigheterna är alltför korta. Alterneringen bör inte främja arbetsperioder som är för korta för att arbetstagarna skall hinna få arbetserfarenhet och yrkesskicklighet. Med beaktande av det administrativa arbete som arrangemanget är förknippat med kan alltför korta perioder inte heller anses vara önskvärda. För den som anställs för ledigheten vore en arbetsperiod som räcker från ett halvt år till ett år mest ändamålsenlig för att syftet med alterneringsledigheten skall nås. Det är dock inte skäl att begränsa användningsområdet för alterneringsledigheten så här strängt med beaktande av att det är fråga om ett tidsbundet försök. Därför föreslås att ledigheten skall vara i minst 90 kalenderdagar utan avbrott. Avsikten med alterneringsledigheten är inte att den skall vara något långvarigt utbildningsstöd eller ersätta utbildnings- eller vårdledighetssystemen. Därför är det skäl att uppställa även en övre gräns för alterneringsledighetens längd. Det föreslås att alterneringsledighetens maximilängd skall vara sammanlagt 359 kalenderdagar. Då kvarstår rätten till pension för återstående tid när lagen om pension för arbetstagare (395/61) tillämpas.

Användningsändamålet med alterneringsledigheten begränsas inte. Ledigheten skall t.ex. kunna användas till studier, närståendevård, skötsel av den egna konditionen och rehabilitering eller vila. Däremot är det inte i överensstämmelse med målen om den som utnyttjar ledigheten byter arbetsplats. Administrativt sett vore det dock tungt att verkställa och övervaka ett förbud mot förvärvsarbete. Å andra sidan är det inte heller skäl att ovillkorligen förbjuda den som är alterneringsledig att utföra arbete. Därför föreslås att de förvärvsinkomster som fås under en alterneringsledighet och alterneringsersättningen i regel skall jämkas enligt

samma principer som gäller för arbetslöshetsdagpenningen.

Till den som är alterneringsledig betalas en alterneringsersättning, som enligt förslaget skall utgöra 60 % av den arbetslöshetsdagpenning som den som blir alterneringsledig skulle vara berättigad till, dock högst 4 500 mk per månad. Det stadgas således om ett fast maximibelopp för alterneringsersättningen. Till en person som under alterneringsledigheten deltar i sådan frivillig yrkesinriktad utbildning som avses i utbildnings- och avgångsbidragsfondens stadgar eller i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän betalas dessutom partiellt yrkesutbildningsbidrag så som närmare bestäms i utbildnings- och avgångsbidragsfondens stadgar och i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän. Dyligt partiellt yrkesutbildningsbidrag beaktas inte när alterneringsersättningens maximibelopp fastställs.

Avsikten är inte att någon skall kunna få alterneringsersättning samtidigt som han får andra socialskyddsformåner som ersätter lön. Dylika förmåner är t.ex. moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning, förtida ålderspensioner o.s.v. En sådan situation kan dock uppstå, om livssituationen för den som blir alterneringsledig förändras under ledigheten. Avsikten är också att direkt missbruk skall förhindras. Därför föreslås att den som är alterneringsledig inte skall ha rätt till alterneringsersättning i sådana fall. Den som är alterneringsledig skall inte heller ha rätt till alterneringsersättning om han får lön av den arbetsgivare som är part i alterneringsavtalet, är heltidsanställd i minst en månad under alterneringsledigheten eller idkar företagsverksamhet som huvudsyssla. I övrigt föreslås att alterneringsersättningen i regel jämkas med andra inkomster och förmåner på samma sätt som arbetslöshetsdagpenningen. För att erhållande av dubbla förmåner skall förhindras föreslås vidare att lagen om studiestöd (65/94) ändras så att en person inte har rätt till studiestöd för den tid som han har rätt att få alterneringsersättning.

En förutsättning för alterneringsersättningen skall enligt propositionen vara att arbetsgivaren i det alterneringsavtal som gäller alterneringsledigheten förbinder sig att för alterneringsledighetstiden anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid en arbetskraftsbyrå. Enligt propositionen behöver denna person inte anställas för samma uppgifter som den

som blir alterneringsledig skötte. På arbetsplatserna skall man smidigt kunna planera uppgifterna så att en lämplig person kan anställas för dem under alterneringsledigheten. Det viktigaste målet för alterneringsledigheten är dock att arbetslösa skall erbjudas en möjlighet till åtminstone ett tidsbundet anställningsförhållande. Därför är det motiverat att förutsätta att man för alterneringstiden för en heltidsanställd arbetstagare som blir alterneringsledig anställer en arbetslös i heltidsarbete.

Alterneringsledighet skall vid fastställandet av förmåner i regel betraktas som tid i arbete. Den som är alterneringsledig intjänar dock ingen semester. Däremot är avsikten inte att alterneringsledigheten skall försämra en persons framtida pension, vilket skulle kunna minska intresset för alterneringsledighet. I regel skall alterneringsledigheten vara till pension berättigande tid. För personer som omfattas av lagen om pension för arbetstagare intjänas pension i regel under en alterneringsledighet, om arbetstagaren återvänder till sitt arbetsförhållande. Alterneringsledighetstiden skall också i regel vara till pension berättigande tid enligt lagen om sjömanspensioner. I och med den kommande reformen ändras stadgandena i lagen om statens pensioner (280/66) så, att pensionsskydd intjänas under tiden för alterneringsledigheten. Denna ändring gäller dem som omfattas av pensionslagen för evangelisk-lutherska kyrkan (298/66). Också den kommunala pensionsstadgan måste ändras till denna del.

De som omfattas av lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden intjänar däremot inte något pensionskydd under den oavlönade alterneringsledigheten. Med beaktande av att de branscher som denna pensionslag omfattar är säsongbetonade, kommer dock knappast de personer som omfattas av lagen att utnyttja möjligheten till alterneringsledighet. Enligt lagen om pension för vissa konstnärer och redaktörer i arbetsförhållande (662/85) är alterneringsledigheten inte heller sådan tid som berättigar till pension. De som omfattas av denna pensionslag har visserligen inte i praktiken möjlighet att bli alterneringslediga, eftersom ett krav som ställs på de arbetsförhållanden som lagen avser är att de är avsedda att fortgå en kortare tid än ett år. Ett absolut villkor för alterneringsledigheten är att arbetstagarens arbetsförhållande har pågått minst ett år omedelbart innan alterneringsledigheten börjar.

Den som återvänder från alterneringsledigheten skall ha rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller ett som kan jämföras med det. Den som anställs i arbetsförhållande för alterneringsledighetstiden berörs av alla villkor som gäller ett normalt tidsbundet arbetsförhållande.

Finansieringen av alterneringsledighet

Alterneringsersättningen skall i fråga om finansieringen motsvara arbetslöshetsdagpenning. För administrationen av ersättningen svarar folkpensionsanstalten i fråga om personer som är berättigade till grunddagpenning och arbetslöshetskassorna i fråga om personer som är berättigade till dagpenning avvägd enligt förtjänsten. Sålunda bekostar staten helt de alterneringsersättningar som baserar sig på grunddagpenningen. Av de alterneringsersättningar som grundar sig på rätten till dagpenning avvägd enligt förtjänsten finansierar staten samma andel som av arbetslöshetsdagpenning avvägd enligt förtjänsten medan arbetsgivarna och löntagarna svarar för den övriga finansieringen i enlighet med stadgandena om arbetslöshetsdagpenning.

Finansieringen av partiellt yrkesutbildningsbidrag som betalas för tiden för alterneringsledighet motsvarar finansieringen av de övriga förmåner som avses i utbildnings- och avgångsbidragsfondens stadgar och i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän. Arbetsgivarna svarar således för finansieringen.

4. Propositionens verkningar

4.1. Ekonomiska verkningar

Det är nödvändigt att granska propositionens ekonomiska verkningar utifrån både skötseln av sysselsättningen och ändringarna i utgifterna för utkomstskyddet. Även om det är fråga om ett tidsbundet arrangemang, är det till vissa delar motiverat att granska såväl de kortsiktiga verkningarna som de långsiktiga verkningarna.

Arbetsalterneringen utgör en del av en åtgärdsplan vars syfte är att främja en samhällsekonomisk tillväxt och ett uppsving i efterfrågan på arbetskraft. Om målet uppnås, är även enskilda åtgärder nyttiga ur samhällsekonomisk synvinkel.

Avsikten med arbetsalternering är att åstadkomma en sådan flexibilitet i arbetslivet som öppnar tidsbundna arbetsplatser för arbetslösa under de närmaste åren i en situation där långtidsarbetslösheten håller på att öka och permanent lämna en betydande del av arbetskraften utanför arbetsmarknaden. Eftersom arbetsmarknadsberedskapen bättre kan bibehållas och delvis även förbättras genom de arbetsmöjligheter som arbetsalterneringen öppnar och eftersom arbetsalterneringen inte utgör någon ny form av avlöningsstöd i stor skala, kan arbetsalternering även som sådan betraktad med tanke på rådande förhållanden anses vara nyttig ur samhällsekonomisk synvinkel. Kostnaderna och fördelarna kan visserligen uppskattas endast allmänt. Det är dock klart att en bestående utslagning förorsakar sociala och ekonomiska svårigheter för de berörda personerna och långvariga kostnader för samhället. När den samhällsekonomiska tillväxten tar fart förutspås arbetskraftsbrist inom vissa produktionsområden och därför är det nödvändigt att med olika medel trygga tillgången på yrkesskicklig och utbildad arbetskraft.

I en situation där efterfrågan och tillgång på arbetskraft är i bättre balans än för närvarande kan en omfattande användning av modellerna för delning av arbete leda till att den samhällsekonomiska tillväxten blir långsammare. En dylik situation kan uppstå efter 1990-talet. Å andra sidan är förutsättningen för att målet full sysselsättning skall uppnås att en omfattande, bestående utslagning förhindras inom detta årtionde. Man skall också komma ihåg att befolkningens åldersstruktur fortfarande är gynnsam, men att den i början av 2000-talet kommer att börja bli mindre gynnsam i och med att de stora åldersklasser som föddes efter kriget går i ålderspension.

De verkningar som införandet av arbetsalternering har på utgifterna för utkomstskyddet kan uppskattas mera exakt även om kalkylerna också när det gäller dem grundar sig på grova uppskattningar.

Enligt den intervjuundersökning som statistikcentralen utförde våren 1994 var löntagarna i princip förhållandevis redo att delta i alternering. En lämplig nivå på alterneringsersättningen ansågs vara 60–80 % av lönen och en lämplig längd på alterneringen tyckte de flesta var 4–6 månader. Arbetsgivarna uppskattade att något mer än 10 % av personalen kunde tänkas delta i arbetsalternering. Arbetsgivarna

önskade klart längre alterneringsperioder än arbetstagarna. De begränsningar av alterneringsperiodens och det föregående arbetsförhållandets längd som ingår i lagförslaget begränsar uppenbarligen inte nämnvärt deras antal som vill delta i alternering. Som begränsande faktorer skall dock beaktas eventuella svårigheter att få tag på yrkeskunniga arbetslösa för de nödvändiga uppgifterna och därigenom arbetsgivarens eventuella ovilja att vidta arbetsalterneringsarrangemang. Omfattningen av användningen av alternering är givetvis beroende av löntagarnas och arbetsgivarnas allmänna attityder till alternering.

Kostnaderna för alterneringen är beroende av bl.a. inkomstnivån hos och storleken av den alterneringsersättning som betalas till de alterneringslediga, deras yrkesgrupp, arbetsuppgifter samt andra motsvarande variabler som inverkar på hurudana personer som utnyttjar arbetsalterneringen och alterneringsledighetens genomsnittliga längd.

År 1996 förtjänar en arbetslös som erhåller arbetslöshetsdagpenning avvägd enligt förtjänsten ca 8 000 mk per månad vid den tidpunkt när han blir arbetslös. Beloppet av den enligt förtjänsten avvägda dagpenningen är i genomsnitt uppskattningsvis ca 212 mk om dagen år 1996.

Enligt förhandsuppgifter från statistikcentralen var genomsnittslönen för alla löntagare 10 042 mk per månad under det första kvartalet 1995. Denna lön skulle berättiga en arbetslös person till en arbetslöshetsdagpenning avvägd enligt förtjänsten som uppgår till 255,78 mk per dag. Genomsnittslönen för kvinnor var knappt 9 000 mk per månad och genomsnittslönen för män ca 10 000 mk per månad. Enligt förhandsuppgifterna var genomsnittslönen för löntagarna inom den privata sektorn 10 244 mk och för löntagarna inom den kommunala sektorn 9 404 mk per månad. Inom den statliga sektorn var genomsnittslönen åter 10 413 mk per månad.

Det kan antas att för dem som blir alterneringslediga är inkomstnivån, som utgör grund för alterneringsersättningen, högre än den inkomstnivå som utgör grund för dagpenning avvägd enligt förtjänsten för dem som är arbetslösa. På den genomsnittliga inkomstnivå som utgör grund för alterneringsersättningen inverkar också det om användningen av alterneringsledigheten koncentreras till vissa inkomstklasser.

Om de som utnyttjar alterneringsledigheten har en löneinkomstnivå på ca 9 000 mk, uppskattningsvis ca 5 500 personer, av vilka ca en tredjedel är berättigade till partiellt yrkesutbildningsbidrag, utnyttjar alterneringsledigheten på årsnivå och ledigheten varar i genomsnitt sex månader, uppgår kostnaderna för arbetsalterneringen enligt social- och hälsovårdsministeriets beräkningar på årsnivå till ca 100 milj. mk, då alterneringsersättningen är 60 % av den beräknade arbetslöshetsdagpenningen och högst 4 500 mk per månad. År 1996 blir kostnaderna uppskattningsvis en tredjedel mindre än detta belopp, eftersom alla de som utnyttjar alterneringsledigheten inte inleder ledigheten genast när lagen trätt i kraft. Om inkomstnivån för dem som utnyttjar alterneringsledigheten är ca 10 000 mk per månad, är kostnaderna för arbetsalterneringen på motsvarande sätt ca 105 milj. mk på årsnivå. De totala årliga kostnaderna kan dessutom stiga med ca 10 milj. mk om alterneringsledigheten huvudsakligen utnyttjas av anställda inom den offentliga sektorn, eftersom den relativa andelen högre befattningshavare av dem som utnyttjar alterneringsledigheten då torde stiga.

Andelen kvinnor som blir alterneringslediga kommer sannolikt att vara större än andelen män. Därför torde den genomsnittliga inkomstnivån ligga kring 10 000 mk per månad. Det kan också antas att de som utnyttjar alterneringsledigheten huvudsakligen är medlemmar av en arbetslöshetskassa.

Vid arbetsalterneringen inbesparas arbetslöshetsdagpenningen för de arbetslösa som anställs för alterneringsledigheten. Om man antar att två tredjedelar av dem som anställs för alterneringsledighetstiden erhåller arbetslöshetsdagpenning avvägd enligt förtjänsten och en tredjedel grunddagpenning eller arbetsmarknadsstöd, uppgår inbesparingarna till sammanlagt ca 130 milj. mk per år. Av inbesparingarna hänförs sig ca 100 milj. mk till systemet med förtjänstskydd inom utkomstskyddet för arbetslösa och sammanlagt ca 30 milj. mk till grundskyddet och arbetsmarknadsstödet.

Arbetsalterneringen kan vara något så när kostnadsneutral med avseende på statens utgifter. Däremot ökar arbetsgivarnas, löntagarnas och arbetslöshetskassornas utgifter som gäller finansieringen av det enligt förtjänsten avvägda utkomstskyddet med ca 1,5 milj. mk.

En del av de alterneringslediga kommer sannolikt att delta i annat lönearbete eller

företagarverksamhet. Detta minskar de totala kostnaderna, eftersom arbetsinkomst som erhållits under alterneringsledighetstiden beaktas vid betalningen av alterneringsersättningen. I någon mån kan systemet med utkomstskydd för arbetslösa å andra sidan orsakas merkostnader på grund av att de tidsbundna arbetsförhållanden som uppkommer i och med alterneringen kan höja nivån på utkomstskyddet.

Det att nivån på en del av de alternativa förmånerna inom utkomstskyddet är lägre än alterneringsersättningen kan i någon mån höja kostnaderna för alterneringsledigheten. Dylika förmåner är bl.a. hemvårdsstödet för barn och stöden för frivillig yrkesutbildning. Uppkomsten av merkostnader begränsas av att alterneringsledigheten grundar sig på ett avtal och förutsätter att en arbetslös anställs för tiden för alterneringsledigheten.

Arbetsalterneringen ökar i någon mån utgifterna inom pensionssystemet på längre sikt. Merkostnader uppkommer i sådana fall när den som anställs för tiden för alterneringsledigheten inte har intjänat någon pension under arbetslöshetstiden (andra än sådana som får arbetslöshetsdagpenning avvägd enligt förtjänsten). De årliga merkostnader som arbetsalterneringen härigenom orsakar är ytterst svåra att uppskatta, men de kan komma att uppgå till ca 20—25 milj. mk.

I kalkylerna har inte beaktats utgifterna för betalningen av partiellt yrkesutbildningsbidrag, som arbetsgivarna skall ansvara för. Den centrala kassa för arbetslöshetskassorna som avses i lagen om arbetslöshetskassor (603/84) betalar av sina medel till utbildnings- och avgångsbidragsfonden för dennas utgifter årligen ett belopp, som beräknas som ett av social- och hälsovårdsministeriet fastställt procenttal på de arbetslösa som arbetsgivarna har betalt under året. Statskontoret beviljar och betalar det avgångsbidrag, den periodiska ersättning och det yrkesutbildningsbidrag som avses i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän.

4.2. Verknningar i fråga om organisation och personal

I denna proposition föreslås att systemet med arbetsalternering och alterneringsersättning i regel sköts på samma sätt som systemet med utkomstskydd för arbetslösa. Sålunda

svarar Arbetskraftsmyndigheterna för genomförandet av systemet vad beträffar Arbetskraftspolitiska frågor och främst folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna vad beträffar utkomstskyddet. Arbetskraftsmyndigheternas uppgifter ökar något särskilt i anslutning till alterneringsavtal. Å andra sidan underlättar även systemet med arbetsalternering Arbetskraftsmyndigheternas uppgifter i synnerhet vad gäller skötseln av långtidsarbetslösheten. Som motvikt till de uppgifter som ansluter sig till betalningen av alterneringsersättningar minskar utbetalningen av arbetslöshetsdagpenning i motsvarande mån, dock inte nödvändigtvis inom samma organisation. Utbildnings- och avgångsbidragsfonden samt statskontoret ansvarar för verkställandet av systemet i frågor som gäller betalning av partiellt yrkesutbildningsbidrag. Som helhet betraktat förorsakar försöket med alterneringsledighet inga betydande verkningar i fråga om personal och organi-

sation och inte heller något behov av mer arbetskraft.

4.3. Verknningar för individen

Verkningarna för individen är beroende av den alterneringslediges inkomstnivå. Inkomstnivån för en person som går över från arbetslöshetsdagpenning till lönearbete förbättras beroende på lönenivån. I tabellen nedan beskrivs beloppet av och nivån på arbetslöshetsdagpenningen och alterneringsersättningen för olika inkomstgrupper. Av tabellerna framgår såväl brutto- som nettoersättningarna av lönen. Nettobeloppen har räknats ut utgående från antagandet att personen inte har några andra inkomster och att alterneringsledigheten varar i ett år. Beloppet av alterneringsersättningen har räknats ut enligt de bestämningsgrunder för utkomstskyddet för arbetslösa som gäller 1995.

Tabell. Alterneringsersättningens belopp 60 % av beloppet av dagpenning avvägd enligt förtjänten som betalas till en person, dock högst 4 500 mk per månad (nivåerna utan barnförhöjningar). Nivåerna utan stöd för yrkesinriktad utbildning (partiellt yrkesutbildningsbidrag) och inklusive sådant stöd (1 000 mk/mån. netto).

Bruttolönen mk/mån.	Brutto dagp. mk/mån.	Brutto dagp. % av brutto- lönen	Bruttoer- sättningen 60 %, max 4 500 mk/mån.	Bruttoer- sättningen % av lönen	Nettoer- sättningen 60 %	Inklusive stöd för y.utb. netto	Inklusive stöd för y.utb. netto, % av netto- lönen
5 000	3 476,96	69,5	2 086,18	41,7	1 745,00	2 745,00	70,6
6 000	3 878,06	64,6	2 326,84	38,8	1 928,00	2 928,00	68,2
7 000	4 279,16	61,1	2 567,50	36,7	2 109,00	3 109,00	64,1
8 000	4 680,26	58,5	2 808,16	35,1	2 293,00	3 293,00	61,3
9 000	5 081,36	56,5	3 048,82	33,9	2 474,00	3 474,00	59,0
10 000	5 482,46	54,8	3 289,48	32,9	2 657,00	3 657,00	57,6
11 000	5 883,56	53,5	3 530,14	32,1	2 834,00	3 834,00	56,4
11 120	5 931,86	53,3	3 559,12	32,0	2 853,00	3 853,00	56,2
12 000	6 099,87	50,8	3 659,92	30,5	2 922,00	3 922,00	53,9
15 000	6 672,87	44,5	4 003,72	26,7	3 158,00	4 158,00	48,5
20 000	7 627,87	38,1	4 500,00	22,5	3 498,00	4 498,00	42,9
25 000	8 582,87	34,3	4 500,00	18,0	3 498,00	4 498,00	36,2
30 000	9 537,87	31,8	4 500,00	15,0	3 498,00	4 498,00	32,1
45 000	12 402,87	27,6	4 500,00	10,0	3 498,00	4 498,00	23,9

(lön 20 000 mk/mån.; utan tak skulle alterneringsersättningens belopp vara 4 576 mk)

I vissa situationer har den som överväger att bli alterneringsledig möjlighet att få andra utkomstskyddsförmåner som alternativ till alterneringsersättningen. Många faktorer inverkar på hur förmånliga alternativen är, bl.a.

lönenivån. Om det är fråga om deltagande i yrkesutbildning och personen i fråga har rätt till yrkesutbildningsbidrag och vuxenstudiepenning, är det i fråga om utkomstskyddet inte nödvändigtvis någon stor skillnad jämfört med

alterneringsersättningen. Den som får vuxenstudiepenning är likväl också berättigad till statligt garanterat studielån.

4.4. Verknningar för arbetsgivaren

Arbetsgivare inbesparar lönekostnader jämte bikostnader för arbetstagare som blir alterneringslediga. I stället åsamkas arbetsgivaren lönekostnader för en arbetstagare som anställs för alterneringsledighetstiden. Eftersom denne inte nödvändigtvis har samma arbetserfarenhet eller arbetshistoria som den som blir alterneringsledig, kan inbesparingar dock uppkomma för arbetsgivaren när det gäller de direkta lönekostnaderna. T.ex. kan de tillägg som grundar sig på anställningstid utebli. Också arbetsuppgifternas natur kan ha en sänkande effekt på lönekostnaderna.

5. Beredningen av propositionen

Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte den 24 juni 1993 en arbetsgrupp vars uppgift var att utreda möjligheterna att sysselsätta arbetslösa med beaktande av nuvarande utkomstsystem. Arbetsgruppen, som antog namnet arbetsalterneringsarbetsgruppen, skulle i sitt arbete beakta att systemet inte skall förorsaka merkostnader. Arbetsalterneringsarbetsgruppen avgav den 16 juni 1994 ett delbetänkande, enligt vilket de s.k. passiva systemen bland de nuvarande utkomstsystemen, t.ex. arbetslöshetsdagpenningen, inte främjar sysselsättningen eller stöder den arbetsföra befolkningens arbetsförmåga eller duglighet på arbetsmarknaden. Sålunda måste målet enligt arbetsgruppen vara att ändra systemen så att en mera betydande

del av stödet inriktas så att den stöder dessa mål. Som en del av en totalreform föreslog arbetsgruppen att även alterneringsledighet tas i bruk. Arbetsgruppen ordnade ett möte där olika myndigheter och centrala arbetsmarknadsorganisationer kunde avge sitt utlåtande om delbetänkandet. Den 17 november 1994 avlät arbetsalterneringsarbetsgruppen en promemoria, som innehöll ett förslag till tidsbundet försök med arbetsalternering. Förslaget var avfattat i form av en regeringsproposition.

Riksdagsman Gustafsson m.fl. föreslog i en lagmotion den 11 mars 1994 att en treårig lag om försök med utbildnings- och sabbatsledighet stiftas. Syftet var att få erfarenheter av samordning av arbete och utbildning, av flexibla arbetstider och fördelning av arbetet.

Republikens presidents sysselsättningsarbetsgrupp, *Arbetslösheten ner till 200 000*, ansåg att arbetsalternering är ett sätt att främja dynamiken i arbetslivet och rekommenderade att alternering genomförs som en del av arbetsgruppens program. Sysselsättningsarbetsgruppen föreslog att systemet med arbetsalternering tas i bruk under 1995. Samtidigt betonade sysselsättningsarbetsgruppen att alterneringen utgör en del av en större helhetslösning, som även är förknippat med en reform av utkomstskyddet för arbetslösa, förbättrande av aktiviteten på arbetsmarknaden samt satsningar på en aktiv arbetskraftspolitik.

Denna proposition har beretts i samråd med arbetsmarknadsorganisationerna och social- och hälsovårdsministeriet med beaktande av utlåtandena om arbetsalterneringsarbetsgruppens mellanrapport, arbetsalterneringsarbetsgruppens promemoria, ovan nämnda lagmotion samt de synpunkter som republikens presidents sysselsättningsarbetsgrupp framfört.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslagen

1.1. Lag om försök med alterneringsledighet

1 §. *Definitioner och tillämpningsområde.* Med alterneringsledighet avses den tid under vilken en arbetstagare är befriad från de uppgifter

som hör till anställningsförhållandet. I enlighet med definitionen varar alterneringsledigheten alltid en viss tid. Denna tid skall bestämmas som kalendertid, och arrangemanget kan inte bindas till den tid ett visst arbetsskede varar på det sätt som avses t.ex. i 2 § lagen om arbetsavtal (320/70). Arbetsgivaren kan ingå alterne-

ringsavtal om arbetsalterneringen med en heltidsanställd arbetstagare. Alterneringsavtalet innebär för bägge parter ett uppehåll under tiden för alterneringsledigheten i de huvudsakliga förpliktelser som följer av anställningsförhållandet. Arbetstagaren befrias från sin skyldighet att utföra arbete och arbetsgivaren från sin skyldighet att betala lön under alterneringsledigheten. Övriga särskilda rättigheter och skyldigheter som hänför sig till anställningsförhållandet skall däremot vara beroende av vad som särskilt stadgats eller överenskommits om dem. T.ex. rätten till arbetsbostad upphör således inte under alterneringsledigheten om det inte överenskommits särskilt om det. Också pension intjänas i regel under ledigheten. Beträffande dessa principer motsvarar alterneringsledigheten arrangemanget enligt lagen om studieledighet.

Alterneringsledighetsarrangemanget förutsätter enligt det föreslagna stadgandet ett särskilt alterneringsavtal, som för att grundlägga de rättigheter och skyldigheter som avses i lagen också skall innehålla en förbindelse från arbetsgivarens sida att anställa en arbetslös arbetssökande för motsvarande tid. Den rättsliga ställningen för den arbetstagare som anställs för tiden för alterneringsledigheten bestäms enligt stadgandena om arbetsförhållande för viss tid i lagen om arbetsavtal.

Det föreslagna stadgandet förutsätter inte att den som anställts för tiden för alterneringsledigheten börjar sköta samma uppgifter som den som blir alterneringsledig. Eftersom strävan är att åstadkomma ett system där alterneringsledigheten smidigt kan användas till att främja både arbetsgivarens och arbetstagarens syften, är det inte ändamålsenligt att ställa andra krav på den arbetstagares arbete som anställs för tiden för alterneringen än sådana som gäller arbetstiden.

Enligt 2 mom. kan avtalet om alterneringsledighet gälla såväl arbetstagare i arbetsförhållande som arbetstagare i annat anställningsförhållande. En person kan för tiden för alterneringsledighet anställas i tjänsteförhållande för viss tid. Med arbetsgivare avses också staten, en kommun eller något annat offentligt rättsligt samfund. Lagens tillämpningsområde är således detsamma som i lagen om studieledighet.

Tiden för alterneringsledighet jämställs vid bestämmandet av förmånerna i anställningsförhållandet med tid i arbete, till den del om

detta stadgats särskilt eller överenskommits i arbets- eller tjänstekollektivavtal. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan sinsemellan komma överens om bestämmandet av förmånerna. I fråga om arbets- eller tjänstekollektivavtal bestäms förmånerna enligt vad som särskilt föreskrivs. Under tiden för alterneringsledighet intjänas inte semester. Eftersom ändringar i den gällande lagstiftningen inte särskilt föreslås till dessa delar, begränsar sig de lagstiftningsmässiga förmånerna närmast till att pension i regel intjänas under alterneringsledigheten. Om den oavlönade ledigheten varar högst 359 dagar och personen återvänder till sitt arbete, avbryts arbetsförhållandet inte vid tillämpning av lagen om pension för arbetstagare. Härvid intjänar personen pensionskydd under tiden för den oavlönade ledigheten på samma sätt som under tiden i arbete. Eftersom den föreslagna alterneringsledigheten kan vara i högst 359 dagar, bibehålls också rätten till återstående tid under ledigheten. Å andra sidan förlänger den alterneringsersättning som betalas under tiden för alterneringsledigheten inte efterkarensdagen såsom arbetslöshetsdagpenningen. I lagen om statens pensioner kommer att göras en ändring som innebär att pensionskydd intjänas under tiden för alterneringsledigheten. Motsvarande ändringar görs också i det kommunala pensionsförsäkringssystemet.

2 §. *Förutsättningar och villkor för alterneringsledighet.* Med beaktande av de mål för systemet med alterneringsledighet som hänför sig till förvärvande av arbetserfarenhet och yrkesskicklighet har det inte ansetts ändamålsenligt med mycket korta alterneringsperioder. Därför föreslås att alterneringsledigheten skall vara i minst 90 kalenderdagar utan avbrott.

Eftersom målet är att dela på de befintliga arbetsmöjligheterna och att upprätthålla yrkesfärdigheter på så bred bas som möjligt, föreslås att alterneringsledighetens maximilängd begränsas till sammanlagt 359 kalenderdagar. Det kunde också tänkas att man skulle gå in för att förhindra upprepade alterneringsledigheter om vilka överenskomms med en och samma person, eftersom härigenom i själva verket kunde skapas ett system där erhållande av utkomstskydd för arbetslösa inte förutsätter att en person söker arbete. Eftersom nivån på alterneringsersättningen dock är lägre än utkomstskyddet för arbetslösa och eftersom det är fråga om försökslagstiftning med begränsad giltighetstid, har någon dylik begränsning inte ansetts nöd-

vändig med beaktande av att samma person ändå inte skulle kunna hålla upprepade alterneringsledigheter omedelbart efter varandra på grund av det villkor gällande tiden i arbete om vilket stadgas i 2 § 3 mom. Eftersom en ny alterneringsledighet kan inledas tidigast ett år efter utgången av den föregående alterneringsledigheten, begränsar villkoret gällande tiden i arbete, med beaktande av att lagen är i kraft en viss tid, antalet alterneringsledigheter till högst två för en och samma person under den tid lagen är i kraft. I alterneringsavtalet kan å andra sidan överenskommas att alterneringsledigheten hålls i en eller flera perioder, förutsatt att varje period varar i minst 90 dagar utan avbrott.

Vid beredningen av lagen diskuterades frågan huruvida rätten för en person som är alterneringsledig att ta emot arbete borde begränsas. Ett sådant krav kunde motiveras med tanke på lagens syfte, men verkställigheten och övervakningen av kravet skulle bli administrativt tung. Då ingen rätt till alterneringsersättning uppkommer för den tid under vilken en person får lön av den arbetsgivare som är part i alterneringsavtalet eller är heltidsanställd i minst en månad, och då det i 7 § föreslås att lön och arbetsinkomst till övriga delar skall minska beloppet av alterneringsersättningen i enlighet med samordningsstadgandena i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, har det inte ansetts nödvändigt att i lagen om försök med alterneringsledighet ta in en begränsning som gäller förvärvsarbete.

En arbetstagare kan använda alterneringsledigheten på det sätt han önskar, t.ex. för studier, vård av en familjemedlem eller även för utförande av tillfälligt arbete. Om en person som är alterneringsledig erhåller inkomster eller stöd av dessa eller andra orsaker, skall beloppet av inkomsterna i enlighet med den huvudregel som nämns ovan dras av från alterneringsersättningens belopp på samma sätt som från arbetslöshetsdagpenning. Partiellt yrkesutbildningsbidrag som erhållits för tiden för alterneringsledigheten dras dock inte av från alterneringsersättningens belopp. Å andra sidan kan alterneringsledigheten inte ändras till t.ex. studieledighet eller vårdledighet. Syftet med alterneringsledigheten är således inte att ersätta redan existerande ledighetssystem utan att skapa ett kompletterande system vid sidan av dem. Systemet kan i detta avseende också betraktas som en s.k. sabbatsledighet.

Om en person som är alterneringsledig vill lösgöra sig från sitt anställningsförhållande helt och hållet, t.ex. för att ta emot ett nytt, fast arbete, står det sedvanliga uppsägningsförfarande som tillämpas i anställningsförhållandet till hans förfogande. När anställningsförhållandet upphör förlorar arbetstagaren givetvis rätten att återgå till sitt tidigare arbete, vilket han annars skulle vara berättigad till.

Med beaktande av målen för försöket, som hänför sig till skötseln av arbetslösheten, är det ändamålsenligt att förutsätta att arbetstiden för den arbetstagare som anställs för tiden för alterneringsledigheten är minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringsledige arbetstagaren. Då strävan är att alterneringsledigheten skall vara ändamålsenlig och smidig också för arbetsgivaren, har det inte ansetts möjligt att ställa några andra krav på arbetet för den arbetstagare som anställs för alterneringsledigheten. För alterneringsledigheten skall anställas en person som är arbetslös arbets sökande vid en arbeidskraftsbyrå. Härvid skall dock tillämpas de stadganden i lagen om arbetsavtal som gäller återanställningsskyldighet och skyldighet att erbjuda merarbete samt den skyldighet att erbjuda arbete som hänför sig till permittering som beror på ekonomiska eller med produktionen sammanhängande omständigheter. För avlönande av den person som anställs för tiden för alterneringsledigheten kan arbetsgivaren å andra sidan inte beviljas sådant sysselsättningsstöd som avses i sysselsättningsförordningen, med beaktande av att till den alterneringsledige betalas alterneringsersättning vars finansieringsstruktur motsvarar utkomstskyddet för arbetslösa.

Enligt det föreslagna stadgandet kan avtal om alterneringsledighet ingås under förutsättning att arbetstagaren omedelbart före alterneringsledigheten har varit i arbete och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst ett år utan avbrott. Denna period om ett år kan omfatta en oavlönad frånvaro om sammanlagt högst 30 dagar, förutsatt att personen dock under de tretton månader som föregår alterneringsledigheten har arbetat hos samma arbetsgivare i minst tolv månader. Genom villkoret gällande tiden i arbete begränsas möjligheten att gå över till alterneringsledighet direkt från de övriga systemen. Det villkor som gäller anställningsförhållandets längd skall anses nödvändigt för att alterneringen inte skall leda till att arbetsperioder som

är för korta med tanke på förvärvandet av arbetserfarenhet och yrkeskunskap blir vanligare.

För att arrangemanget skall kunna genomföras krävs dessutom att Arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar skall tillställas ett alterneringsavtal samt ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en person som varit arbetslös arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån har anställts för tiden för alterneringsledigheten. Arbetskraftsbyrån eller Arbetskraftskommissionen skall härvid i mån av möjlighet säkerställa att avsikten är att genomföra alternering i enlighet med lagens syften och i enlighet med 8 § avge ett Arbetskraftspolitiskt utlåtande om detta till den som betalar alterneringsersättningen. Förfarandet förutsätter att alterneringsavtalet ingås skriftligen. Detta är nödvändigt också med tanke på de arrangemang som gäller förfarandet vid ansökan om den alterneringsersättning som betalas för tiden för ledigheten. Om anställningsförhållandet för den arbetstagare som anställts för tiden för arbetsalterneringen av en eller annan orsak upphör under den överenskomna alterneringsledigheten, är arbetsgivaren enligt alterneringsavtalet skyldig att anställa en ny arbetstagare för återstoden av tiden. Under vissa förutsättningar kan undantag dock göras från denna skyldighet så som framgår av 5 mom. i det föreslagna stadgandet.

Det föreslås att i 5 mom. tas in stadgandet om följderna av ändringar i anställningsförhållandet för den arbetstagare som anställts för alterneringstiden. En situation där anställningsförhållandet för den arbetstagare som har anställts för tiden för alterneringsledigheten i avvikelse från det ursprungliga arbetsavtalet upphör före utgången av alterneringsledigheten och det på grund av att den tid som återstår är kort, på grund av tillgången på Arbetskraft eller av något annat i sak godtagbart skäl inte är möjligt att anställa en ny arbetstagare för återstoden av tiden, skall inte anses strida mot alterneringsavtalet.

3 §. *Avbrytande av alterneringsledigheten.* Enligt 1 mom. kan en arbetstagare avbryta alterneringsledigheten genom att med arbetsgivaren komma överens om avbrytandet. I en del situationer kan det finnas ett motiverad behov av att avbryta alterneringsledigheten. Om avbrytandet skall dock enligt huvudregeln i 1 mom. alltid särskilt överenskommas med arbetsgivaren. Avbrytandet skall således tjäna

såväl arbetstagarens som arbetsgivarens behov. Arbetstagaren skall underrätta den som betalar alterneringsersättningen, folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan, om att alterneringsledigheten avbryts. Avbrytandet inverkar inte på ställningen för den arbetstagare som anställts för tiden för alterneringsledigheten. På honom skall också i dessa situationer tillämpas stadgandena om anställningsförhållande för viss tid.

I sådana situationer enligt 5 § 1 mom. 7 och 7 a punkten lagen om utkomstskydd för arbetslösa som hänför sig till födelse och vård av barn, är det dock med beaktande av stadgandena om dylika situationer i lagen om arbetsavtal ändamålsenligt att betrakta personens alterneringsledighet såsom upphörd. Det är fråga om situationer där en person är berättigad till moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (364/63) eller har beviljats ledighet för havandeskap och barnsörd eller för vård av barn eller får specialvårdspenning samt situationer där en person får tilläggsdel enligt lagen om stöd för hemvård av barn (797/92).

4 §. *Arbetstagares rätt att återgå till sitt tidigare arbete.* Enligt det föreslagna stadgandet har den som återvänder från alterneringsledighet rätt att efter att alterneringsledigheten upphört återgå till sitt tidigare arbete eller därmed jämförbart arbete. Det föreslagna stadgandet motsvarar en arbetstagares rätt enligt 34 h § lagen om arbetsavtal att återgå till sitt arbete efter särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller från vårdledighet eller tillfällig eller partiell vårdledighet. Eftersom alterneringsledigheten inte innebär att anställningsförhållandet avbryts utan närmast kan jämföras med permittering, som redan i begreppsligt hänseende innehåller en dylik rätt att återgå till arbetet, är stadgandet närmast av informativ betydelse. Det är inte möjligt att ändra anställningsvillkoren till följd av alterneringsledigheten. Å andra sidan kan stadgandet givetvis inte utgöra grund för rätt till sådant arbete som helt och hållet har upphört under alterneringsledigheten.

5 §. *Rätt till alterneringsersättning.* Enligt 1 mom. har arbetstagaren, för tryggnad av hans utkomst, rätt till ersättning för inkomstbortfall för tiden för alterneringsledigheten.

Rätten till alterneringsersättning börjar i enlighet med alterneringsavtalet när arbetstaga-

ren börjar sin ledighet. Om en arbetslös arbetssökande inte anställs för alterneringstiden uppkommer rätt till ersättning inte, eftersom villkoren för alterneringsledigheten enligt alterneringsavtalet då inte är uppfyllda. Arbetskraftsbyrån, till vilken uppgifterna om anställning av en arbetstagare skall sändas, eller Arbetskraftskommissionen avger dock också i dylika fall ett utlåtande om förutsättningarna för alterneringsersättning. Om anställningsförhållandet för den arbetstagare som anställts för tiden för ledigheten av någon orsak inte börjar vid ingången av alterneringsledigheten, inverkar detta inte på rätten till alterneringsersättning. I dessa fall skall arbetsgivaren anställa en ny arbetstagare och tillstålla Arbetskraftsbyrån uppgifter om hans anställningsförhållande.

Alterneringsersättningen skall betalas för hela alterneringsledigheten, med vissa undantag som framgår av 6 § 1 mom. Då anställningsförhållandet för en arbetstagare som anställts för alterneringsledigheten av olika orsaker kan upphöra under alterneringsledigheten i ett sådant skede eller annars under sådana omständigheter att det t.ex. på grund av de krav som hänför sig till introduktionen i arbetsuppgifterna av något i sak godtagbart skäl inte är möjligt att anställa en ny arbetstagare, föreslås i 2 § 5 mom. stadgat att det att ingen ny arbetstagare anställs i dessa fall inte skall anses strida mot alterneringsavtalet. På motsvarande sätt föreslås i 5 § 2 mom. stadgat att rätten till alterneringsersättning för den som är alterneringsledig skall fortsätta också i dessa fall. Avsaknaden av en dylik reglering skulle leda till att alterneringsledigheten skulle vara förknippad med sådana osäkerhetsfaktorer som inte kan betraktas som rättvisa för den som är alterneringsledig och som därför skulle kunna minska efterfrågan på alterneringsledighet och dess sysselsättningspolitiska betydelse.

Syftet med stadgandet i 2 mom. är att trygga ställningen för den som är alterneringsledig i sådana situationer där alterneringen av orsaker som inte är beroende av honom inte genomförs på det sätt som varit meningen. Om anställningsförhållandet för den arbetstagare som anställts för alterneringen upphör och ingen ny arbetstagare anställs trots att inget i sak godtagbart skäl enligt 2 § 5 mom. finns härför, skall förfarandet dock anses strida mot alterneringsavtalet. Bl.a. med tanke på denna situation har i lagförslagets 14 § tagits in ett

straffstadgande vars innehåll och grunder behandlas närmare nedan.

6 §. *Begränsningar i rätten till ersättning.* Enligt förslaget har arbetstagaren inte rätt till alterneringsersättning för den tid under vilken han har rätt att få lön av en arbetsgivare som avses i 1 § 1 eller 3 mom. Däremot utgör erhållandet av sådana naturaförmåner som följer av arbetsförhållandet och som fortsätter också under alterneringsledigheten, t.ex. bostadsförmån eller bilförmån, självfallet inget hinder för att ersättningen betalas, och de betraktas således inte som sådan lön som avses i stadgandet. Naturaförmånerna skall dock beaktas när alterneringsersättningen bestäms i beloppet av den kalkylerade arbetslöshetsdagpenningen.

Trots att en person kan använda alterneringsledigheten för det ändamål han önskar, är det nödvändigt att införa en del begränsningar för betalningen av alterneringsersättningen. Enligt förslaget betalas alterneringsersättning inte för den tid under vilken arbetstagaren som värnpliktig fullgör aktiv tjänst eller fullgör civiltjänst. En person har självfallet inte rätt till ersättning när han avtjänar frihetsstraff i straffanstalt. Alterneringsersättning betalas inte heller för den tid under vilken en person är heltidsanställd i minst en månad hos någon annan arbetsgivare än en som avses i 1 § 1 eller 3 mom. eller under vilken han idkar företagsverksamhet som huvudsyssla. Enligt förslaget har en person inte heller rätt till ersättning i vissa situationer när han på grund av någon annan förmån han erhåller inte skulle vara berättigad till arbetslöshetsdagpenning med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Syftet med det föreslagna stadgandet är att förhindra möjligheten att samtidigt få förmåner från olika system. Denna begränsning är nödvändig också för att förhindra missbruk, men den torde i praktiken oftast komma i fråga när livssituationen för en person som är berättigad till alterneringsersättning förändras under alterneringsledigheten.

Enligt förslaget har en person inte rätt till alterneringsersättning om han får pension enligt 5 § 1 mom. 4—5 punkten lagen om utkomstskydd för arbetslösa, dvs. bland annat förtida ålderspension eller individuell förtidspension enligt folkpensionslagen (347/56) eller arbetspensionslagarna eller arbetslöshetspension. En person har inte heller rätt till alterneringsersättning om han eller hon är berättigad

till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller någon annan förmån enligt 5 § 3 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller har beviljats ledighet för havandeskap och barnsård eller för vård av barn eller får specialvårdspenning. Begränsningen av rätten till ersättning gäller också sådana situationer när en person får tilläggsdel enligt lagen om stöd för hemvård av barn, utbildningsstöd enligt lagen om arbetskraftspolitisk vuxenutbildning (763/90), rehabiliteringspenning enligt lagen om rehabiliteringspenning (611/91) eller enligt de lagar, det pensionsreglemente eller de pensionsstadgor som avses i 8 § 4 mom. lagen om pension för arbetstagare eller ersättning för inkomstbortfall på basis av olycksfalls- eller trafikförsäkring eller med stöd av rehabiliteringsstadgandena i lagen om skada, ådragen i militärtjänst (404/48).

7 §. *Alterneringsersättningens storlek.* I paragrafen stadgas om alterneringsersättningens storlek. Ersättningens storlek binds enligt förslaget till beloppet av den arbetslöshetsdagpenning som en person skulle vara berättigad till om han skulle bli arbetslös vid den tidpunkt när alterneringsledigheten börjar. Enligt förslaget är alterneringsersättningen 60 % av den arbetslöshetsdagpenning som personen om han var arbetslös skulle vara berättigad till på basis av 13, 16, 22 och 23 §§ lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Den fulla alterneringsersättningen är dock högst 4 500 mk per månad. Vid fastställandet av alterneringsersättningen för en del av månaden anses härvid en månad omfatta 21,5 arbetsdagar på samma sätt som i fråga om arbetslöshetsdagpenningen. När ersättningen fastställs beaktas inte sådana barnförhöjningar som avses i 24 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Om en person enligt 16 § i nämnda lag inte skulle vara berättigad till arbetslöshetsdagpenning avvägd enligt förtjänsten, beräknas alterneringsersättningen på basis av grunddagpenningen, vars belopp är 118 mk per dag. En förutsättning för att en person skall vara berättigad till dagpenning avvägd enligt förtjänsten är enligt 16 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa att han är medlem av arbetslöshetskassa (försäkrad) och har varit försäkrad åtminstone de sex månaderna närmast före arbetslösheten och att han medan han varit försäkrad har uppfyllt arbetsvillkoret. När det gäller en person som blir alterneringsledig uppfylls det förutsatta arbetsvillkoret

regelmässigt i och med att förutsättningarna för alterneringsledigheten är uppfyllda.

När arbetslöshetsdagpenningen, som ligger till grund för en persons alterneringsersättning, fastställs skall 17, 18, 27 och 27 a §§ lagen om utkomstskydd för arbetslösa beaktas. Lagstadgade förmåner, lön, naturaförmåner och annan arbetsinkomst som erhållits under alterneringstiden inverkar således, med de undantag för vilka redogörs ovan, på alterneringsersättningens storlek i beloppet av den beräknade arbetslöshetsdagpenningen.

Dagpenningen avvägd enligt förtjänsten bestäms enligt 23 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa utgående från personens stadigvarande lön. Enligt förordningen om fastställande av lön som läggs till grund för dagpenning avvägd enligt förtjänsten (754/84), nedan förordningen om fastställande av lön, fastställs den löneinkomst som skall anses som stadigvarande i praktiken närmast på basis av inkomsterna för de sex månaderna som föregått arbetslösheten. En förutsättning för alterneringsledigheten är att arbetsförhållandet fortgått i minst ett år. Inkomsterna för ett år ger en bättre bild av en persons stadigvarande inkomstnivå. På grund härav och för förhindrande av möjligheter till missbruk föreslås att storleken av den arbetslöshetsdagpenning som ligger till grund för alterneringsersättningen i avvikelse från vad som stadgas i 1 § förordningen om fastställande av lön skall bestämmas utgående från inkomsterna för det år som föregått alterneringsledigheten. När den löneinkomst som skall anses som stadigvarande bestäms hänförs till löneinkomsterna inte de naturaförmåner som fortsättningsvis kan åtnjutas under alterneringsledigheten.

Förvärvsinkomster som en person erhållit under alterneringsledigheten minskar alterneringsersättningens belopp i enlighet med vad som sagts ovan. En arbetstagare har dock inte rätt till alterneringsersättning i de fall som nämns i 6 § 1 mom. Förvärvsinkomsterna beaktas på samma sätt som i fråga om den s.k. jämkade dagpenningen inom systemet för arbetslöshetsdagpenning. Enligt förslaget beräknas i enlighet med detta arbetslöshetsdagpenningens storlek, och i alterneringsersättning betalas 60 % av den jämkade arbetslöshetsdagpenning som erhållits på detta sätt. Det belopp av förvärvsinkomsten, dvs. det s.k. skyddade beloppet, som inte inverkar på betalningen av alterneringsersättningen, är 750 mk per månad.

Till den del förvärvsinkomsten överstiger detta belopp minskar den arbetslöshetsdagpenningens och därmed också alterneringsersättningens belopp så, att den kalkylerade arbetslöshetsdagpenning som ligger till grund för alterneringsersättningen minskar med 80 % av den del av förvärvsinkomsten som överstiger 750 mk. Också sociala förmåner som erhållits under alterneringsledigheten beaktas på det sätt som stadgas i lagen om utkomstskydd för arbetslösa som en faktor som minskar alterneringsersättningen så som beskrivits ovan. En del sociala förmåner, över vilka finns en förteckning i 27 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa, inverkar inte på den ersättning som betalas.

En person som deltar i sådan frivillig yrkesinriktad utbildning som avses i utbildnings- och avgångsbidragsfondens stadgar eller i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän har under tiden för alterneringsledigheten också rätt till partiellt yrkesutbildningsbidrag så som närmare bestäms i utbildnings- och avgångsbidragsfondens stadgar och i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän. Dylikt partiellt yrkesutbildningsbidrag som betalas för tiden för alterneringsledighet minskar inte beloppet av den alterneringsersättning som betalas till personen, och det beaktas inte heller i alterneringsersättningens maximibelopp.

8 §. *Ansökan om och betalning av alterneringsersättning.* Det föreslås att administrationen av alterneringsledigheten och -ersättningen i regel ordnas inom ramen för systemet för utkomstskydd för arbetslösa, eftersom alterneringsersättningen och fastställandet av den enligt förslaget har fast anknytning till systemet för arbetslöshetsdagpenning. Enligt förslaget skall alterneringsersättning således sökas hos folkpensionsanstaltens lokalbyrå eller, om personen i fråga är medlem av en arbetslöshetskassa, hos arbetslöshetskassan. Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen avger ett för den som betalar ersättningen bindande utlåtande om förutsättningarna för alterneringsersättningen, dvs. om att ett sådant alterneringsavtal som avses i 1 § har ingåtts och om att villkoren enligt 2 § således är uppfyllda och det inte är fråga om en sådan situation som avses i 6 § 1 mom. 5 punkten. Med beaktande av de stadganden i lagen om utkomstskydd för arbetslösa enligt vilka arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen avger ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om förutsättningarna för erhållande av

utkomstskydd för arbetslösa i fall som gäller idkande av företagsverksamhet som huvudsyssla, är det på motsvarande sätt ändamålsenligt att stadga att Arbetskraftsmyndigheten skall avgöra om en person är företagare i huvudsyssla. Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen avger också ett bindande utlåtande i sådana fall som avses i 10 § 1 mom. så som stadgas närmare genom förordning.

Arbetslöshetskassan skall utreda om den som ansöker om alterneringsersättning enligt 16 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa är berättigad till dagpenning avvägd enligt förtjänsten, dvs. om han uppfyller det ovan nämnda försäkringsvillkoret och arbetsvillkoret. För att en korrekt bild skall fås av ersättningens nivå under ledigheten skall den som ämnar ansöka om alterneringsledighet i praktiken redan på förhand, innan avtalet om alterneringsledighet ingås, tillsammans med försäkringskassan utreda om dessa villkor är uppfyllda.

Enligt förslaget skall arbetslöshetskassan fastställa alterneringsersättningens storlek i enlighet med de grunder som nämns i 7 §. Den som betalar ersättningen skall meddela ett skriftligt beslut om beviljandet av ersättning och således också om ersättningens belopp, förvägrande av ersättning t.ex. med stöd av 6 § 1 mom. eller om återkrav med stöd av 10 §. Vad som ovan sagts om arbetslöshetskassa skall på motsvarande sätt gälla folkpensionsanstalten.

Alterneringsersättningen betalas enligt det föreslagna stadgandet i 2 mom. minst en gång i månaden i efterskott. Om betalningen av ersättningen gäller i övrigt vad som stadgas i 44 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa, vilket innebär att avrundandet av ersättningen, den minimirat som skall betalas och den tid inom vilken ersättningen skall lyftas bestäms på samma sätt som i fråga om arbetslöshetsdagpenningen.

9 §. *Anmälningsplikt.* Alterneringsledighetsarrangemanget förutsätter att arbetsgivaren utan dröjsmål på det sätt som anges i 2 § 4 mom. underrättar arbetskraftsbyrån om anställandet av en arbetstagare för tiden för alterneringsledighet för avgivande av ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om betalningen av alterneringsersättningen. Under alterneringsledigheten kan man bli tvungen att avvika från alterneringsavtalet bl.a. i sådana situationer som nämns i motive-

ringen till 2 § 5 mom. Trots att en sådan avvikelse kunde vara godtagbar i enlighet med de föreslagna stadgandena, är det klart att tolkningen i dessa frågor inte helt och hållet kan överlåtas på parterna. Av denna orsak och för att behövliga uppföljningsmöjligheter också annars skall kunna säkerställas, föreslås dessutom stadgat att arbetsgivaren utan dröjsmål skall anmäla sådana väsentliga ändringar i fråga om anställningsförhållandet för den som anställts för tiden för alterneringsledigheten som avviker från bestämmelserna i alterneringsavtalet. Sådana väsentliga ändringar som avses i det föreslagna stadgandet är t.ex. att anställningsförhållandet för den arbetstagar som anställts för tiden för alterneringsledigheten upphör före den tid som bestämts i avtalet, permittering, att anställningsförhållandet ändras till ett anställningsförhållande på deltid eller någon annan motsvarande väsentlig avvikelse från villkoren i alterneringsavtalet. Om det är uppenbart att det inte finns sådana grunder för ändringarna som avses i lagen, skall Arbetskraftsmyndigheten utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om detta och samtidigt utreda vilka följder det kan ha om situationen fortsätter.

I 2 mom. har tagits in ett stadgande om anmälningsplikt för den som blir alterneringsledig och den som är alterneringsledig. Enligt förslaget skall den som blir alterneringsledig och den som är alterneringsledig utan dröjsmål lämna den som betalar alterneringsersättningen de uppgifter som behövs för bestämmande av ersättningen. Denna skyldighet att lämna uppgifter gäller förutom läget vid den tidpunkt när alterneringsledigheten börjar också ändringar som inträffar under ledigheten, t.ex. faktorer som utgör hinder för betalning av alterneringsersättning eller som inverkar på ersättningens belopp, såsom sociala förmåner eller förvärvsinkomst som erhållits samt avbrytande av alterneringsledigheten.

I 3 mom. stadgas dessutom att den som ansöker om alterneringsersättning till Arbetskraftsbyrån skall lämna in de utredningar gällande honom som Arbetskraftsbyråns eller Arbetskraftskommissionens utlåtande förutsätter, om Arbetskraftsbyrån inte ger anvisningar om ett annorlunda förfarande.

10 §. *Återkrav av alterneringsersättning.* Man har strävat efter att försöka göra systemet för arbetsalternering så smidigt som möjligt på ovan nämnt sätt. Principen har varit att tunga

administrativa förfaranden kan undvikas om utgångspunkten är ett smidigt system där parterna i arbetsalterneringen handlar i överensstämmelse med alterneringsavtalet. För den händelse att så dock inte är fallet är det nödvändigt att möjliggöra återkrav av alterneringsersättningen. En sådan möjlighet skall bl.a gälla de situationer då man, i stället för ett alterneringsarrangemang, de facto på basis av samförstånd mellan parterna minskar Arbetskraften och täcker de kostnader som detta orsakar med den alterneringsersättning som erhålls. Ett återkrav förutsätter att den arbetstagar som erhållit alterneringsersättning har handlat i strid med alterneringsarrangemanget enligt lagen. Dessutom föreslås att ett särskilt straffstadgande tas in i lagens 14 §.

Om återkrav av alterneringsersättningen beslutar den som betalar ersättningen, antingen folkpensionsanstalten eller Arbetslöshetskassan. Arbetskraftsbyrån eller Arbetskraftskommissionen avger enligt det föreslagna stadgandet i 8 § ett för den som betalar ersättningen bindande utlåtande om de förutsättningar för återkrav som nämns i 10 § 1 mom.

Återkrav skall dessutom vara möjligt om alterneringsersättning t.ex. har betalats utan grund i strid med 6 § 1 mom. eller om ersättningen i avvikelse från 7 § har betalats till ett för stort belopp. Ett stadgande om detta föreslås i 10 § 2 mom. I momentet ingår dessutom ett motsvarande skälighetsstadgande gällande frångående av återkrav som det som finns inom utkomtskyddet för arbetslösa.

Vid återkrav av alterneringsersättningen iaktas enligt förslaget motsvarande förfaranden som vid återkrav av Arbetslöshetsdagpenning. I 3 mom. föreslås därför ett stadgande i vilket hänvisas till 31 § 3 och 4 mom. lagen om utkomtskydd för arbetslösa. Enligt förslaget kan ett beslut om återkrav som vunnit laga kraft verkställas som lagakraftvunnen dom. Det belopp som återkrävs kan också uppbäras av en förmån som folkpensionsanstalten eller Arbetslöshetskassan betalar ut senare.

I 4 mom. föreslås stadganden om samordning av alterneringsersättning och vissa sociala förmåner i sådana fall när en social förmån har beviljats retroaktivt. Sociala förmåner som skall samordnas är dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, dagpenning och olycksfallspension enligt lagen om olycksfallsförsäkring samt de förmåner som nämns i 45 § 1 mom. lagen om utkomtskydd för arbetslösa, dvs. närmast

folkpension och förvärvspensioner. Dessutom hänvisas i momentet till stadgandet om förfarande i 45 § 2 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa gällande de ovan nämnda regressituationerna.

11 §. *Ändringssökande.* Det föreslås att ändringssökandet när det gäller alterneringsersättningen skall ordnas på samma sätt som inom systemet med utkomstskydd för arbetslösa. Ändring i folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetskassans beslut om alterneringsersättning kan således enligt 1 mom. sökas hos arbetslöshetsnämnden. Besvär kan anföras såväl över förvägrande och återkrav av alterneringsersättning som över ersättningens belopp. Det är inte möjligt att söka ändring i arbetskraftsbyråns eller arbetskraftskommissionens bindande utlåtande om förutsättningarna för alterneringsersättning, utan besvärsmått uppkommer först när den betalande instansen har utfärdat sitt beslut, som grundar sig på det ovan nämnda bindande utlåtandet.

Enligt 2 mom. kan arbetslöshetsnämndens beslut överklagas hos försäkringsdomstolen, som är högsta besvärinstans i frågor som gäller social trygghet.

I 3 mom. har tagits in ett sedvanligt stadgande om när ändringssökanden anses ha fått del av ett beslut.

12 §. *Finansiering.* Finansieringsstrukturen i fråga om alterneringsersättningen är enligt förslaget likadan som inom utkomstskyddet för arbetslösa. I paragrafen har i enlighet med detta tagits in stadganden i vilka hänvisas till lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor. Staten svarar helt och hållet för finansieringen av de alterneringsersättningar som folkpensionsanstalten betalar. Finansieringen av de alterneringsersättningar som arbetslöshetskassorna betalar bestäms på basis av 19, 25 och 30 §§ lagen om arbetslöshetskassor. Den egna finansieringsandelen för medlemmarna i kassan är således 5,5 % av utgifterna. Finansieringen av det enligt förtjänsten avvägda utkomstskyddet har, på grund av löntagares arbetslöshetsförsäkringsavgift, under de två senaste åren och också för 1995 reglerats genom temporära lagar. Finansieringen av alterneringsersättningsbeloppen för 1995 skulle enligt den ovan nämnda principen ha fördelats så, att staten finansierar 62,5 % och arbetsgivarna 32 % av utgifterna.

Vid finansieringen av de alterneringsersättningar som arbetslöshetskassorna betalar beak-

tas dessutom vad som i 6—8 kap. lagen om arbetslöshetskassor i övrigt stadgas om finansieringen. Arbetslöshetskassorna har således t.ex. rätt att få understöd för administrativa kostnader som alterneringsersättningen förorsakar, och kostnaderna för alterneringsersättningen beaktas framöver vid fastställandet av kassornas medlemsavgifter.

13 §. *Tillämpning av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.* Eftersom det föreslås att administrationen och ändringssökandet i fråga om alterneringsledigheten och alterneringsersättningen i regel skall ordnas enligt samma principer och metoder samt inom ramen för samma organisationer som utkomstskyddet för arbetslösa, föreslås att i paragrafen tas in behövliga stadganden i vilka hänvisas till lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Det är fråga om vissa stadganden om förfarandet vid ansökan om ersättning samt stadganden om myndigheternas rätt att få uppgifter och om tystnadsplikt samt om undanröjande av beslut, rättande av fel i beslut och besvärinstansens sammansättning i ärenden som gäller alterneringsersättning.

14 §. *Straffstadgande.* Av det alterneringsavtal som avses i lagförslaget 1 § följer skyldighet både för arbetstagaren och arbetsgivaren att iaktta avtalet i enlighet med lagens syfte. För den händelse att så inte sker, föreslås att i lagen tas in ett straffstadgande enligt vilket straffet för arrangemang som strider mot lagens 2 § eller 10 § 1 mom. eller försummande av anmälningsplikten enligt 9 § kan bli böter. Den ekonomiska fördel brottet berett dess förövare eller någon annan för vilken eller till vars förmån denne handlat kan dömas förbruten till staten så som stadgas i 2 kap. 16 § strafflagen. I sådana fall då ingen arbetstagare i strid med vad som förutsätts i lagen har anställts för tiden för alterneringsledigheten kan som sådan ekonomisk fördel räknas de lönekostnader jämte bikostnader som arbetsgivaren inbesparat.

15 §. *Verkställande organ.* Arbetsministeriet är högsta myndighet vid ledningen, övervakningen och utvecklandet av verkställigheten av försöket med arbetsalternering. Beträffande övervakningen i fråga om folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna, vilka ansvarar för utbetalningen av alterneringsersättningen, gäller vad som stadgas i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor.

16 §. *Tillsyn.* Iakttagandet av lagen överva-

kas av Arbetskraftsmyndigheterna, som skall avge utlåtande om förutsättningarna för alterneringsersättningen. Arbetsarkyddsmyndigheterna, som ansvarar för rådgivningen och tillsynen när det gäller arbetarskyddet, skall sköta tillsynen i samarbete med Arbetskraftsmyndigheterna beträffande frågor som hör till arbetsförhållandet.

17 §. *Närmare stadganden.* Enligt förslaget utfärdas närmare stadganden om verkställigheten av lagen vid behov genom förordning.

18 §. *Ikraftträdande.* Av de orsaker som anges i allmänna motiveringen föreslås att lagen skall träda i kraft den 1 januari 1996 och att den skall vara av försöksnatur och gälla för en viss tid. Enligt förslaget skall lagen gälla till utgången av 1997. Lagen skall tillämpas på sådan alterneringsledighet i fråga om vilken alterneringsavtal ingås och ledigheten hålls under den tid lagen är i kraft. I de fall där en person deltar i sådan frivillig yrkesinriktad utbildning som avses i lagens 7 § 4 mom. och får partiellt yrkesutbildningsbidrag skall alterneringsledigheten dock upphöra senast den 31 juli 1998. Detta är ändamålsenligt med tanke på dem som använder sin alterneringsledighet till utbildning som varar en längre tid. Bl.a. yrkesläroanstalternas läsår upphör den sista juli.

1.2. Lagen om utkomstskydd för arbetslösa

16 §. *Rätt till dagpenning avvägd enligt förtjänsten.* Alterneringsledigheten skall med iakttagande av de nuvarande principerna i fråga om tolkningspraxis anses som sådant annat med de i 16 § 4 mom. nämnda orsakerna jämförligt godtagbart skäl som förlänger granskningsperioden gällande tiden i arbete. På motsvarande sätt är den ett sådant godtagbart skäl att vara borta från arbetsmarknaden som avses i 16 § 5 mom. och 9 § 4 mom. Till dessa delar finns det inte något behov av att ändra de gällande stadgandena i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. För säkerställande av utkomst-

skyddet för den som blir alterneringsledig och nivån på detta skydd föreslås att till 16 § 6 mom. fogas en bestämmelse om att nivån på arbetslöshetsdagpenningen bestäms enligt den tidpunkt när alterneringsledigheten börjat, om personen under alterneringsledigheten eller omedelbart därefter blir arbetslös.

1.3. Lagen om studiestöd

6 §. *Begränsningar i fråga om studiestödet.* Det föreslås att till 6 § lagen om studiestöd, där det stadgas om sådana förmåner och omständigheter som utgör hinder för erhållande av studiestöd, skall fogas en ny 13 punkt enligt vilken en person inte skall ha rätt till studiestöd om han får alterneringsersättning enligt lagen om försök med alterneringsledighet.

2. Ikraftträdande

Det föreslås att försöket med alterneringsledighet skall pågå en bestämd tid. Förfarandena och bestämningsreglerna i systemet med utkomstskydd för arbetslösa skall enligt förslaget i regel iakttas vid alterneringen och redan befintliga organisationer skall utnyttjas. Lagarna föreslås därför träda i kraft den 1 januari 1996. Åtgärder som verkställigheten av lagarna förutsätter kan dock vidtas redan innan de träder i kraft. Det föreslås att lagen om försök med alterneringsledighet skall vara i kraft en bestämd tid, dvs. till utgången av 1997. I sådana situationer som avses i lagens 7 § 4 mom. kan alterneringsledigheten vara högst till den 31 juli 1998. När lagen enligt förslaget skall tillämpas på alterneringsledighet som har upphört senast den 31 juli 1998, upphör också betalningen av alterneringsersättning med stöd av lagen senast vid nämnda tidpunkt.

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

1.

Lag

om försök med alterneringsledighet

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

1 §

Definitioner och tillämpningsområde

I denna lag avses med alterneringsledighet ett arrangemang genom vilket en heltidsanställd arbetstagare i enlighet med ett alterneringsavtal som han ingått med sin arbetsgivare för viss tid befrias från de uppgifter som hör till anställningsförhållandet och arbetsgivaren samtidigt för motsvarande tid förbinder sig att anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå.

Denna lag skall också tillämpas på en person som står i tjänsteförhållande eller därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller något annat offentligt samfund.

I denna lag avses med arbetsgivare också samfund enligt 2 mom.

2 §

Förutsättningar och villkor för alterneringsledighet

Alterneringsledigheten skall vara i minst 90 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt i högst 359 kalenderdagar.

Arbetstiden för den arbetstagare som anställs för tiden för alterneringsledigheten skall vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringsledige arbetstagaren.

En förutsättning för alterneringsledighet är att arbetstagaren omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i arbete och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst ett år utan avbrott. Den ovan nämnda tidsperioden om ett år kan omfatta en oavlönad frånvaro om sammanlagt högst 30 dagar, förutsatt att personen under de tretton senaste månaderna har arbetat hos samma arbetsgivare i minst tolv månader.

Innan alterneringsledigheten börjar skall Arbetskraftsbyrån tillställas ett skriftligt alterneringsavtal i vilket arbetsgivaren förbinder sig att anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå, samt ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utred-

ning om att en person som varit arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå har anställts för tiden för alterneringsledigheten.

Om anställningsförhållandet för den arbetstagare som har anställts för tiden för alterneringsledigheten upphör före utgången av ledigheten och det på grund av att den tid som står till buds är kort, på grund av tillgången på arbetstagare eller av något annat i sak godtagbart skäl inte är möjligt att anställa en ny arbetstagare, skall det inte anses strida mot alterneringsavtalet att anställningsförhållandet upphör.

3 §

Avbrytande av alterneringsledigheten

Om avbrytande av alterneringsledigheten skall överenskommas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Alterneringsledigheten anses dock ha upphört i sådana situationer som avses i 5 § 1 mom. 7 och 7 a punkten lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

4 §

Arbetstagares rätt att återgå till sitt tidigare arbete

En arbetstagare som återvänder från alterneringsledigheten när ledigheten har upphört har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller därmed jämförbart arbete.

5 §

Rätt till alterneringsersättning

Arbetstagaren har rätt till alterneringsersättning för den tid alterneringsledigheten pågår.

Arbetstagarens rätt till alterneringsersättning består i enlighet med avtalet också i det fallet att anställningsförhållandet för den arbetstagare som anställts för tiden för alterneringsledigheten upphör före utgången av alterneringsledigheten.

6 §

Begränsningar i rätten till ersättning

En arbetstagarare har inte rätt till alterneringsersättning för den tid under vilken han

- 1) får lön av en arbetsgivare som avses i 1 § 1 eller 3 mom.,
- 2) fullgör beväringstjänst eller civiltjänst,
- 3) avtjänar frihetsstraff i straffanstalt,
- 4) är heltidsanställd i minst en månad hos någon annan arbetsgivare än en som avses i 1 § 1 eller 3 mom.,
- 5) idkar företagsverksamhet som huvudsyssla, eller
- 6) får sådan förmån som avses i 5 § 1 mom. 4, 5, 7, 7 a, 10 a eller 12 punkten eller 3 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Som lön enligt 1 mom. 1 punkten betraktas inte sådana naturaförmåner som på basis av alterneringsavtalet fortsättningsvis kan åtnjutas under alterneringsledigheten.

7 §

Alterneringsersättningens storlek

Alterneringsersättningens fulla belopp är 60 procent av den arbetslöshetsdagpenning till vilken personen, om han var arbetslös, skulle vara berättigad på basis av 13, 16, 22 och 23 §§ lagen om utkomstskydd för arbetslösa, dock högst 4 500 mark per månad. När alterneringsersättningen fastställs beaktas inte sådana barnförhöjningar som avses i 24 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

När arbetslöshetsdagpenningen enligt 1 mom. bestäms skall på lagstadgad förmån, lön och annan arbetsinkomst som en person erhåller under alterneringsledigheten tillämpas vad som i 17, 18, 27 och 27 a §§ lagen om utkomstskydd för arbetslösa stadgas om arbetslöshetsdagpenning.

Utän hinder av 23 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa och förordningen om fastställande av lön som läggs till grund för dagpenning avvägd enligt förtjänsten (754/84) skall, när den löneinkomst som skall anses som stadigvarande bestäms, löneinkomsterna för det år som föregick alterneringsledigheten beaktas, dock så att i löneinkomsterna inte medräknas de naturaförmåner som på basis av alterneringsavtalet fortsättningsvis kan åtnjutas under alterneringsledigheten.

Arbetstagararens rätt till partiellt yrkesutbildningsbidrag fastställs så som närmare bestäms

i utbildnings- och avgångsbidragsfondens stadgar och i förordningen om avgångsbidrag för statstjänstemän. Dylikt partiellt yrkesutbildningsbidrag inverkar inte på alterneringsersättningens belopp.

8 §

Ansökan om och betalning av alterneringsersättning

Alterneringsersättning skall sökas hos folkpensionsanstaltens lokalbyrå eller arbetslöshetskassan, som skall ge sökanden ett skriftligt beslut i ärenden som gäller beviljande, förvägrande och återkrav av ersättning. Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommissionen avger ett för folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande utlåtande om de förutsättningar för alterneringsersättning som avses i 2 § 1—4 mom. och 6 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 10 § 1 mom. så som stadgas närmare genom förordning.

Alterneringsersättningen utbetalas minst en gång i månaden i efterskott. Om betalningen av ersättningen gäller i övrigt vad som i 44 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa stadgas om betalning av arbetslöshetsdagpenning.

9 §

Anmälningsplikt

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål underrätta arbetskraftsbyrån om anställandet av en arbetstagarare för tiden för alterneringsledighet samt om väsentliga ändringar i arbetstagararens anställningsförhållande.

Den som blir alterneringsledig och den som är alterneringsledig skall utan dröjsmål lämna folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan de uppgifter som behövs för bestämmande av alterneringsersättningen och informera dem om ändringar som skett i dessa uppgifter.

Den som ansöker om alterneringsersättning skall personligen till arbetskraftsbyrån inom sitt distrikt lämna in de utredningar gällande honom som arbetskraftsbyråns eller arbetskraftskommissionens utlåtande förutsätter, om arbetskraftsbyrån inte ger anvisningar om ett annorlunda förfarande.

10 §

Återkrav av alterneringsersättning

Om det på grund av omständigheter som

hänför sig till alterneringsarrangemanget är uppenbart att avsikten inte har varit att genomföra arbetsalternering enligt denna lag, skall alterneringsersättningen återkrävas, om återkrav inte skall anses uppenbart oskäligt.

Har alterneringsersättning annars betalats utan grund eller till ett för stort belopp, skall den överbetalda ersättningen återkrävas. Återkravet kan frångås helt eller delvis, om detta anses skäligt och det att ersättningen betalades utan grund inte berodde på svikligt förfarande eller grovt vållande från förmånstagarens sida eller om det belopp som betalats utan grund är litet.

Vid återkrav av ersättning iaktas i tillämpliga delar vad som i 31 § 3 och 4 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa stadgas om återkrav av arbetslöshetsdagpenning.

Har någon fått alterneringsersättning för samma tid för vilken han retroaktivt beviljas dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (364/63), dagpenning eller olycksfallspension enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/48) eller sådan förmån som avses i 45 § 1 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa, får folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan uppbära det belopp som för denna tid betalats utan grund genom att det avräknas från den förmån som skall betalas retroaktivt. Om återkrav gäller dessutom i tillämpliga delar vad som stadgas i 45 § 2 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

11 §

Ändringssökande

Den som är missnöjd med folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetskassans beslut om alterneringsersättning får söka ändring i det hos arbetslöshetsnämnden genom skriftliga besvär senast den trettonde dagen efter den då han fick del av beslutet.

Den som är missnöjd med arbetslöshetsnämndens beslut får genom skriftliga besvär söka ändring i det hos försäkringsdomstolen senast den trettonde dagen efter den då han fick del av beslutet.

Om inte ändringssökanden visar något annat, anses han ha fått del av ett beslut som avses i 1 och 2 mom. den sjunde dagen efter den då beslutet postades under den adress han uppgett.

I ett utlåtande som avses i 8 § 1 mom. får ändring inte sökas genom besvär.

12 §

Finansiering

De kostnader som alterneringsersättningen orsakar arbetslöshetskassorna och folkpensionsanstalten finansieras med iakttagande av vad som i 37 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa och 6—8 kap. lagen om arbetslöshetskassor stadgas om arbetslöshetsdagpenning.

13 §

Tillämpning av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

Om inte något annat följer av denna lag, tillämpas på alterneringsersättningen vad som i 29, 36, 36 a och 39 §§, 42 § 2—5 mom. samt 43, 43 a och 43 b §§ lagen om utkomstskydd för arbetslösa stadgas om arbetslöshetsdagpenning och utkomstskyddsärenden.

14 §

Straffstadgande

Den som inte iakttar de i 2 och 9 §§ stadgade förpliktelserna och de förbindelser som grundar sig på dem eller som deltar i ett arrangemang som vidtagits i det syfte som nämns i 10 § 1 mom., skall för *brott mot stadgandena om arbetsalternering* dömas till böter, om inte strängare straff för gärningen stadgas i någon annan lag.

15 §

Verkställande organ

Arbetsministeriet är högsta myndighet vid ledningen, övervakningen och utvecklandet av verkställigheten av försöket med alterneringsledighet. Beträffande folkpensionsanstaltens och arbetslöshetskassornas övervakning gäller vad som stadgas i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor.

16 §

Tillsyn

Arbetskrafts- och arbetarskyddsmyndigheterna övervakar i samarbete med varandra iakttagandet av denna lag.

17 §

Närmare stadganden

Närmare stadganden om verkställigheten av denna lag utfärdas vid behov genom förordning.

18 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den

19 och är i kraft till den 31 december 1997. Lagen skall tillämpas på sådan alterneringsledighet i fråga om vilken alterneringsavtal ingås och ledigheten hålls under den tid lagen är i kraft. När arbetstagaren är berättigad till partiellt yrkesutbildningsbidrag enligt 7 § 4 mom., kan alterneringsledigheten dock fortsätta högst till den 31 juli 1998.

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

2.

Lag**om ändring av 16 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 16 § 6 mom. lagen den 24 augusti 1984 om utkomstskydd för arbetslösa (602/84), sådant det lyder i lag av den 8 augusti 1986 (608/86), som följer:

16 §

Rätt till dagpenning avvägd enligt förtjänsten

För den som erhåller deltidspension bestäms rätten till dagpenning avvägd enligt förtjänsten i enlighet med läget vid den tidpunkt då deltidspensionen började. Detsamma gäller den som har erhållit deltidspension omedelbart

innan han fick dagpenning avvägd enligt förtjänsten. Vad som stadgas ovan gäller också den som är alterneringsledig enligt 1 § 1 mom. lagen om försök med alterneringsledighet (/).

Denna lag träder i kraft den
199 .

3.

Lag
om ändring av 6 § lagen om studiestöd

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 6 § 11 och 12 punkten lagen den 21 januari 1994 om studiestöd (65/94) och
fogas till 6 § en ny 13 punkt som följer:

<p style="text-align: center;">6 §</p> <p style="text-align: center;"><i>Begränsningar i fråga om studiestödet</i></p> <p>Studiestöd beviljas inte den som</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>11) avtjänar fängelsestraff och studerar i straffanstalten, 12) från en främmande stat får studiestöd</p>	<p>som beviljas den som bor stadigvarande i landet, eller</p> <p>13) får alterneringsersättning enligt lagen om försök med alterneringsledighet (/).</p> <hr style="width: 20%; margin-left: auto; margin-right: 0;"/> <p>Denna lag träder i kraft den 199 .</p>
---	--

Helsingfors den 6 oktober 1995

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

2.

Lag**om ändring av 16 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 16 § 6 mom. lagen den 24 augusti 1984 om utkomstskydd för arbetslösa (602/84), sådant det lyder i lag av den 8 augusti 1986 (608/86), som följer:

Gällande lydelse

16 §

Rätt till dagpenning avvägd enligt förtjänsten

För den som erhåller deltidspension bestäms rätten till dagpenning avvägd enligt förtjänsten i enlighet med läget vid den tidpunkt då deltidspensionen började. Detsamma gäller den som har erhållit deltidspension omedelbart innan han fick dagpenning avvägd enligt förtjänsten.

Föreslagen lydelse

16 §

Rätt till dagpenning avvägd enligt förtjänsten

För den som erhåller deltidspension bestäms rätten till dagpenning avvägd enligt förtjänsten i enlighet med läget vid den tidpunkt då deltidspensionen började. Detsamma gäller den som har erhållit deltidspension omedelbart innan han fick dagpenning avvägd enligt förtjänsten. *Vad som stadgas ovan gäller också den som är alterneringsledig enligt 1 § 1 mom. lagen om försök med alterneringsledighet (/).*

Denna lag träder i kraft den
199 .

3.

Lag**om ändring av 6 § lagen om studiestöd**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 6 § 11 och 12 punkten lagen den 21 januari 1994 om studiestöd (65/94) och
fogas till 6 § en ny 13 punkt som följer:

Gällande lydelse

6 §

Begränsningar i fråga om studiestödet

Studiestöd beviljas inte den som

11) avtjänar fängelsestraff och studerar i straffanstalten, eller

12) från en främmande stat får studiestöd som beviljas den som bor stadigvarande i landet.

Föreslagen lydelse

6 §

Begränsningar i fråga om studiestödet

Studiestöd beviljas inte den som

11) avtjänar fängelsestraff och studerar i straffanstalten,

12) från en främmande stat får studiestöd som beviljas den som bor stadigvarande i landet, *eller*

13) får alterneringsersättning enligt lagen om försök med alterneringsledighet (/).

Denna lag träder i kraft den
199 .
