

Hallituksen esitys Eduskunnalle työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottujen sekä määräaikaisten työntekijöiden uudelleen työllistymisen ja muutosturvan parantamiseksi muutoksia työsopimuslakiin, yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin, julkisesta työvoimapaalvelusta annettuun lakiin, työttömyysturvalakiin, työttömyys-etuuksien rahoituksesta annettuun lakiin sekä sairausvakuutuslakiin.

Esityksen mukaan työsopimuslakiin lisätäisiin työntekijälle oikeus saada irtisanomisaikana vapaata täydellä palkalla työpaikan etsimistä tai uudelleen työllistymistä edistäviiin muihin toimenpiteisiin osallistumista varten. Vapaan määrä riippuisi irtisanotun henkilön irtisanomisajan pituudesta. Työnantajalle tulisi myös tiedot t t a m i s - ja selvitysvollisuuksia sekä henkilöstölle että työvoimatoimistolle.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muutosesitykset koskisivat yhteistyössä henkilöstön kanssa tehtävää toimintasuunnitelmaa, joka olisi valmisteltava yhteistoimintamenettelyn alkaessa. Suunnitelman tarkoituksena on, että yhteistoiminnasta työpaikoilla tulisi työntekijöiden työllistymistä tukeva, johdonmukaisesti etenevä selvitysten, tiedottamisen ja toimintaperiaatteiden yhteisen suunnittelun ja neuvottelujen tapahtumake t j u , johon osallistuisivat työnantajan ja työntekijöiden edustajien lisäksi työvoimaviranomaiset.

Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tehtäisiin eräitä teknisiä muutoksia, jotka selventäisivät yhteistoimintamenet-

telyn kulkua.

Julkisesta työvoimapaalvelusta annetussa laissa säädettäisiin työvoimaviranomaisen tehtävistä, jotka liittyvät palveluista tiedottamiseen sekä avustamiseen irtisanomisiin liittyvien toimintaperiaatteiden suunnittelussa. Irtisanotulla työntekijällä olisi pyynnöstä oikeus yksilölliseen työllistymisohjelmaan jo irtisanomisaikana. Oikeus työllistymisohjelmaan olisi tietyin edellytyksin myös määräaikaaisella työntekijällä sekä pitkäaikaisen lomautuksen jälkeen irtisanoutuneella.

Työttömyysturvalaissa säädettäisiin työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin sisältävän työllistymisohjelman aikaisesta työllistymisohjelmallisästä. Työllistymisohjelmallisää maksettaisiin yhteensä 185 päivältä ja se maksettaisiin tietyin edellytyksin työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen aikaiseen koulutustukeen sekä ansiopäivärahaan ja peruspäivärahaan. Lisäksi työttömyysturvalakiin ja julkisesta työvoimapaalvelusta annettuun lakiin tehtäisiin muutokset, joiden perusteella peruspäivärahaan ja perustukeen maksettaisiin korotusosaa, joka vastaa vuoden 2003 voimassa ollutta erorahaa ja nykyistä ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa. Työllistymisohjelmallisät ja peruspäivärahan korotusosat rahoitettaisiin työttömyysvakuutusmaksujen tuotosta.

Esitys liittyy valtion vuoden 2005 ensimmäiseen lisätalousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivä- nä heinäkuuta 2005.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYSLUETTELO.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	4
1. Johdanto.....	4
2. Nykytila.....	4
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö.....	4
<i>Laki yhteistoiminnasta yrityksissä</i>	4
<i>Työsopimuslaki</i>	7
<i>Laki julkisesta työvoimapalvelusta</i>	8
<i>Työttömyysturvalaki</i>	10
<i>Etuuksien rahoitus</i>	11
2.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö	12
2.3. Nykytilan arviointi.....	13
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	14
3.1. Tavoitteet	14
3.2. Toteuttamisvaihtoehdot.....	14
3.3. Keskeiset ehdotukset.....	15
4. Esityksen vaikutukset.....	17
4.1. Taloudelliset vaikutukset.....	17
4.2. Vaikutukset viranomaisten toimintaan	18
4.3. Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	18
5. Asian valmistelu.....	19
6. Riippuvuus muista esityksistä.....	20
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	21
1. Lakiehdotusten perustelut	21
1.1. Työsopimuslaki	21
7 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet.....	21
9 luku. Työsopimuksen päättämismenettely.....	22
1.2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä.....	23
1.3. Laki julkisesta työvoimapalvelusta.....	25
3 luku. Työvoimatoimiston palvelujen perusteet.....	25
5 luku. Työnhakusuunnitelma	26
5 a luku. Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma	26
9 luku. Muut tuet, avustukset ja etuudet	31
12 luku. Tukien, avustusten ja etuuksien toimeenpanoa koskevat säännökset. 31	
13 luku. Muutoksenhaku	31
1.4. Työttömyysturvalaki.....	32
1 luku. Yleiset säännökset.....	32
2 luku. Etuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset	32

3 luku.	Etuuden saamisen yleiset rajoitukset	33
4 luku.	Soviteltu ja vähennetty työttömyysetuus	33
6 luku.	Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto	33
9 luku.	Työmarkkinatuen määrä ja kesto	40
10 luku.	Koulutuspäivärahaa koskevat säännökset	40
11 luku.	Toimeenpanoa koskevat säännökset.....	40
14 luku.	Erinäisiä säännöksiä.....	40
1.5.	Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta	42
1.6.	Sairausvakuutuslaki	43
11 luku.	Päivärahaetuuksien määrä.....	43
2.	Voimaantulo	43
LAKIEHDOTUKSET.....		44
	työsopimuslain muuttamisesta	44
	yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta	46
	julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta.....	50
	työttömyysturvalain muuttamisesta.....	55
	työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta.....	61
	sairausvakuutuslain 11 luvun 6 §:n muuttamisesta	63
LIITE		64
RINNAKKAISTEKSTIT		64
	työsopimuslain muuttamisesta	64
	yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta	67
	julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta.....	76
	työttömyysturvalain muuttamisesta.....	85
	työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta.....	95
	sairausvakuutuslain 11 luvun 6 §:n muuttamisesta	97

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Työntekijöiden työsuhteturva perustuu useiden lakien säännösten muodostamaan kokonaisuuteen. Tämän kokonaisuuden osina ovat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännökset työvoimaa vähennettäessä noudatettavista menettelytavoista, työopimuslain säännökset irtisanomisperusteista ja -ajoista sekä perusteettomista irtisanomisista määrättävistä korvauksista. Kokonaisuuteen kuuluvat myös säännökset työttömyysturvasta sekä julkisesta työvoimapolituksesta, erityisesti työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta irtisanomisuhan alaisille tai jo irtisanotuille työntekijöille.

Työttömyyden pitkittyminen on merkittävä riskitekijä, joka saattaa johtaa myös ammattitaitoisen ja vakaan työhistorian omaavan työntekijän syrjäytymiseen työmarkkinoilta. Ehdotettu työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli olisi osa toimenpiteiden kokonaisuutta, jossa pitkittyvän työttömyyden riskiin puututaan työvoimapolitiikan keinoin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Muutosturvan lisäksi toimenpidekokonaisuus koostuu viranomaisten sisäisin toimenpitein toteutettavasta nuorten yhteiskuntatakuusta sekä työmarkkinatuen uudistamisesta.

Ehdotetuilla lain muutoksilla toteutetaan osaltaan uutta työllistymisen ja muutosturvan toimintamallia, joka perustuu työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten entistä tiiviimpään yhteistoimintaan taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvien irtisanomisten yhteydessä. Yhteistoiminnan tehostamisen tavoitteena on työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen uudelleen. Työllistymisohjelman aikaisella korotetulla etuudella aktivoitaisiin irtisanottuja ja määräaikaisessa työsuhteessa olevia työllistymisohjelmien piiriin. Työllistymisohjelman aikaisella korotetulla etuudella tuettaisiin myös työttömäksi jääneen sopeutumista uuteen työn päättymisestä johtuvaan taloudelliseen tilanteeseen. Työnhakijalle mahdollistettaisiin nopea työllistyminen ja irtisanomistilanteen mukanaan tuomasta taloudellista epävarmuustilanteesta selviäminen merkittävästi

nykyistä korkeamman etuuden turvin.

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli on osa hallituksen tukemaa 16 päivänä joulukuuta 2004 allekirjoitettua tulopoliittista sopimusta vuosiksi 2005—2007.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978), jäljempänä *yhteistoimintalain*), 1 §:n mukaan lailla tavoitellaan yrityksen toiminnan kehittämistä, työolosuhteiden kehittämistä, työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan tehostamista sekä henkilöstön keskinäisen yhteistoiminnan tehostamista.

Keskeisenä keinona on työnantajaan kohdistettu neuvottelu- ja tiedottamisvelvollisuus. Henkilöstön osallistuminen perustuu siihen, että työnantajalle säädetyt velvoitteet antavat vastaavasti henkilöstölle neuvottelu-oikeuden ja tiedonsaantioikeuden.

Lakia on muutettu useasti. Vuonna 1988 yhteistoimintalakia muutettiin niin, että siitä tuli kollektiiviperusteisten irtisanomisten, lomautusten ja osa-aikaistamisten menettelytapalaki. Näitä säännöksiä tarkistettiin uudelleen vuonna 1996. Myös neuvoston työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin (75/129/ETY, muutettuna 98/59/EY) ja neuvoston työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin (77/187/ETY, muutettuna 2001/23/EY) toimeenpano vuonna 1993 Suomen liittyttyä Euroopan talousalueeseen ovat merkinneet yhteistoimintalain muutoksia samoin kuin direktiivien muutokset myöhemmin.

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joissa työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Lain muita säännöksiä irtisanomismenettelyistä kuin

neuvotteluelvoituksen täyttymistä ja sen hyvitystä koskevia pykäläiä sovelletaan lisäksi myös yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työssä, jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Henkilöstö voi muodostaa henkilöstöryhmiä. Useimmiten eri ammattiyhdistysten tai -liittojen jäsenet muodostavat henkilöstöryhmiä siten, että työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt kuuluvat kukin eri henkilöstöryhmään.

Yhteistoimintamenettelyä toteutetaan kahdella organisatorisella tasolla: joko yrityksen normaalin toimintaorganisaation puitteissa eli työntekijän ja hänen esimiehensä välillä tai työnantajan edustajan ja henkilöstön valitsemien edustajien välillä.

Yhteistoimintalain 6 §:ssä säädetään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista. Luettelossa mainitut asiat voidaan ryhmitellä kahteen pääryhmään, joista lähinnä seuraavat koskevat yritys- ja liikkeenjohdon aluetta ja työvoiman määrää:

- henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmässä, töiden järjestelyssä ja työntekijöiden siirrot tehtävistä toisiin;
- olennaisten kone- ja laitehankintojen henkilöstövaikutukset;
- henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset työtilojen järjestelyt ja tuotevalikoiman sekä palvelutoiminnan muutokset;
- yrityksen tai sen jonkin osan lopettaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen;
- liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut;
- tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut, mukaan lukien yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä toimeenpantavat sanotunlaiset henkilöstöjärjestelyt;
- rationalisointitoiminnan määräaika-

suunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset; ja

- edellä tarkoitettujen toimenpiteiden johdosta suoritettavat järjestelyt, jotka koskevat henkilöstön määrää eri työtehtävissä.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian, hänen on yhteistoimintalain 7 §:n mukaan neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Määrättyä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Milloin työnantaja tai työntekijä häntä koskevassa asiassa sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa. Jos neuvoteltava asia koskee yrityksen jonkin toimintayksikön tai työosaston työntekijöitä yleisesti, käsitellään asia asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa. Jos asia on niin laaja, että se koskee useampaa henkilöstöryhmää, on neuvottelu järjestettävä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä, jollei asiaa ole tarkoitus käsitellä lain 4 §:ssä tarkoitettussa neuvottelukunnassa.

Tarkoituksena on, että työnantaja päätöstä tehdessään olisi mahdollisimman hyvin perillä valmisteilla olevan päätöksen vaikutuksista paitsi yritykselle, myös sen henkilöstölle ja että työnantajan päätökseen vaikuttaisivat myös työntekijäpuolen näkemykset ja heidän esittämänsä ratkaisuvaihtoehdot. Neuvottelujen kohteena ovat aiotun toimenpiteen syyt, seuraukset ja mahdolliset vaihtoehtoiset toimenpiteet.

Yhteistoimintamenettely tulee aloittaa seläisessä valmisteluvaiheessa, jossa vuorovaikutus voi käytännössä toteutua. Noudatettavista menettelytavoista ja neuvotteluesityksen antamisesta voidaan myös sopia. Laissa on kuitenkin säännökset neuvottelujärjestyksestä siltä varalta, että muusta ei ole sovittu.

Kirjallinen neuvotteluesitys on annettava yhteistoimintalain 7 a §:n mukaan yritys- ja liikkeenjohdon ja työvoiman määrää koskevissa asioissa vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Jos neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaisi yhden tai useamman henkilön irtisanomiseen, lomauttami-

seen tai osa-aikaistamiseen, on neuvotteluesitys annettava viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Työvoiman vähentämistoinenpiteitä koskeva neuvotteluesitys tai vastaavat tiedot on annettava lain 7 b §:n mukaan myös työvoimaviranomaisten tietoon.

Neuvotteluesityksessä tulee olla tiedot neuvottelujen alkamisajankohdasta, paikasta ja siitä, mitä asioita neuvotteluissa on tarkoitus käsitellä. Siihen on liitettävä myös asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot, ellei niitä anneta erikseen ennen neuvottelujen alkamista. Tällaisia tietoja ovat muun muassa lain 7 §:n 2 momentin mukaan työvoiman suunnitellun vähentämisen perusteet, arvio vähentämisen kohteeksi tulevien henkilöiden määrästä henkilöstöryhmittäin, arvio toteutusaikataulusta ja tiedot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteiksi tulevat määräytyvät. Mikäli kysymys on vähintään 10 työntekijän irtisanomisesta, osa-aikaistamisesta tai lomauttamisesta yli 90 päiväksi, tiedot on annettava kirjallisesti.

Yhteistoimintaneuvottelujen alettua voidaan sopia siitä, miten asian käsittelyä jatketaan ja asiasta voidaan hankkia myös täydentäviä tietoja.

Jos suunniteltu toimenpide ilmeisesti johtaisi yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen, on noudatettava niin sanottua tehostettua yhteistoimintamenettelyä lain 8 §:n mukaisesti. Ensin työnantajan on neuvoteltava aiotun toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista. Neuvottelut ovat siten kaksivaiheiset. Neuvotteluelvoituksen ei katsota täytyneen ennen kuin asiasta on sovittu yhteistoimintamenettelyssä tai sopimukseen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja aiheutuvien seurausten lieventämiseksi ja neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Sopimismahdollisuus koskee sekä neuvotteluelvoituksen määräajan täyttymistä että toimenpiteiden henkilöstövaikutuksia.

Jos toimenpide ilmeisesti johtaisi vähintään 10 työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lo-

mauttamiseen yli 90 päiväksi, eikä asiasta sovita, kaksivaiheisten neuvottelujen vähimmäiskestoaika on kuusi viikkoa laskettuna neuvottelujen alkamisesta. Vaihtoehtojen käsittely voi alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, ellei toisin sovita.

Yhteistoimintalain 8 §:n mukaan yhteistoimintaan sovelletaan joissakin erityistilanteissa myös edellä kuvatuista yleissäännöistä poikkeavia menettelyjä. Pykälän 5 momentin mukaan yhteistoimintamenettelyä koskevia säännöksiä ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Kuitenkin, jos yritys on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, säännöksiä sovelletaan, mutta neuvotteluaika on aina seitsemän päivää neuvottelujen alkamisesta.

Lain 8 §:n 6 momentin mukaan voivat työehtosopimuksen perusteella valitut henkilöstön edustajat ja työnantaja sopia siitä, että yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat käsitellään yhteistoimintamenettelyn sijasta työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelumenettelyssä, jos asia on sen luonteinen, että se olisi käsiteltävä myös tämän neuvottelujärjestelmän mukaisesti.

Neuvottelujen päätyttyä työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että kokousten ajankohdat, osallistujat, neuvottelujen tulos tai osapuolten kannanotot kirjataan pöytäkirjaan lain 8 a §:n mukaan. Neuvotteluosapuolet tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan.

Tämän jälkeen työnantaja voi aloittaa toimenpiteiden toteutuksen. Lain 8 §:n 1 momentin mukaan erimielisiksi jääneiden asioiden toteuttamisen työnantaja voi kuitenkin aloittaa vasta, kun hän on tiedottanut asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.

Yhteistoimintalain 6 b §:n mukaan yrityksellä on velvollisuus laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuosittain ennen tilikauden alkua. Henkilöstösuunnitelman tulee sisältää sellaiset lain mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat, joilla on ilmeisesti merkitystä henkilöstön rakenteeseen, määrään tai laatuun samoin kuin henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset. Koulutussuunnitelmassa on käsiteltävä henkilöstösuunnitelmasta joh-

tuvat yleiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin. Näissä suunnitelmissa on myös pyrittävä kiinnittämään huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin. Suunnitelmat on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Jos henkilöstön vähentämiseen liittyviä toimenpiteitä ei ole otettu huomioon henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa, on irtisanomista koskevissa yhteistoimintaneuvotteluissa lain 8 §:n 3 momentin mukaan käsiteltävä myös ne mahdollisuudet, joita on olemassa työvoiman kouluttamiseksi ja sijoittamiseksi uusiin tehtäviin huomion ottaen myös yrityksen ulkopuolelta saatavissa olevat koulutuspalvelut sekä järjestelyjen työllisyys-, tuotanto- ja kannattavuusvaikutukset.

Yhteistoimintalain soveltamista valvovat lain 15 §:n mukaan työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava.

Työnantaja tai työnantajan edustaja voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakko rangaistukseen lain 16 §:n mukaan silloin, kun hän jättää tahallaan tai huolimattomuudesta noudattamatta tässä säännöksessä tarkoitetut velvoitteensa. Tällaiset velvoitteet koskevat muun muassa yhteistoimintamenettelyä. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain mukaisesti ja teko on virallisen syytteen alainen.

Yhteistoimintalain 15 a §:ssä säädetty yksityisoikeudellisesta taloudellisesta seurauksesta, jota nimitetään hyvitykseksi. Hyvitys voidaan määrätä työnantajan maksettavaksi kun tämä on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaissut lain 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetun asian noudattamatta yhteistoimintamenettelyä, neuvotteluesityksestä tai neuvotteluelvoitteen täyttymisestä annettuja säännöksiä, jos työntekijä tai toimihenkilö on ratkaisuun liittyvistä syistä osaaikaistettu, lomautettu tai irtisanottu. Enimmäismäärältään 20 kuukauden palkkaa vastaavan hyvityksen saajana on siis asianomainen työntekijä tai toimihenkilö. Hyvitysseurauksen tuomitseminen on riippumaton siitä, onko työnantajalla ollut laillinen perus-

te osaaikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen. Hyvityksen tuomitseminen ei estä muiden mahdollisten sanktioiden tuomitsemista, kuten korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on kuitenkin otettava huomioon muun muassa samoista toimenpiteistä mahdollisesti johtuva muu korvausvelvollisuus, laiminlyönnin aste ja työnantajan olosuhteet. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan, olosuhteet huomioon ottaen, pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta. Kanneaika on vuosi siitä, kun oikeus hyvitykseen on syntynyt.

Työsopimuslaki

Työsopimuslain (55/2001) 6 luvussa säädetään irtisanomisajoista, 7 luvussa työ sopimuksen irtisanomisperusteista ja 9 luvussa työ sopimuksen päättämismenettelyistä.

Työsopimuslain 6 luvun 2 §:n mukaan irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jollei muusta ole sovittu, työnantajan noudatettava lyhin irtisanomisaika on luvun 3 §:n mukaan 14 päivää, jos työ suhde on jatkunut enintään vuoden. Jos työ suhde on jatkunut keskeytymättä yli vuoden mutta enintään neljä vuotta, irtisanomisaika on yksi kuukausi. Se on kaksi kuukautta, jos työ suhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta, neljä kuukautta, jos työ suhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta ja kuusi kuukautta, jos työ suhde on jatkunut yli 12 vuotta. Määräaikainen työ sopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovittuun työn valmistuessa lain 6 luvun 1 §:n mukaan.

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Luvun 3 §:ssä säädetään taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista. Sen mukaan työnantaja saa irtisanoa työ sopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Luvun 4 §:n mukaan työ sopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Perustetta irtisanomiseen ei ole aina-

kaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Jos työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle tämän työsopimuksen mukaista työtä, on työntekijälle työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaan tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammatitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on myös järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena. Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ulottuu myös sellaiseen toiseen yritykseen, jossa työnantaja käyttää henkilöstöasi- oissa tosiasiallista määräysvaltaa.

Työsopimuslain 9 luvun 3 §:ssä säädetään työnantajan selvitysvelvollisuudesta. Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti. Jos työnantaja on lain säännöksen, kuten yhteistoimintalain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole selvitysvelvollisuutta.

Työsopimuslaissa ei ole säännöstä työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa irtisanomisesta työvoimaviranomaiselle. Sen sijaan lain 5 luvun 4 §:ssä on säännös, jonka mukaan ilmoitus lomautuksesta on annettava tiedoksi työntekijöiden edustajille ja lisäksi työvoimaviranomaisille silloin, kun lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta

Julkisen työvoimapalvelun yleisenä tavoit-

teena on edistää työmarkkinoiden toimivuutta. Palvelujen avulla tuetaan yksityisten henkilöiden työhön sijoittumista ja ammatillista kehitystä sekä turvataan työnantajien työvoiman saantia. Työvoimatoimiston palvelujen järjestämisestä säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) sekä sen nojalla annetuissa valtioneuvoston asetuksissa, joista keskeisimmät ovat valtioneuvoston asetukset julkisesta työvoimapalvelusta (1344/2002), julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista (1346/2002) sekä eräiden työllisyysmäärärahojen käytöstä (1345/2002).

Yksityisten henkilöiden palveluprosessista säädetään lain 2 luvun 3 §:ssä. Sen mukaan asiakkaalle tarjotaan mahdollisuuksia oma- toimiseen palvelujen käyttöön itsepalvelun ja tiedottavien palvelujen avulla. Jos palvelujen käyttäminen tällä tavalla ei ole asiakkaan palvelutarpeen kannalta tarkoituksenmukaista taikka ei johda työhön tai koulutukseen sijoittumiseen tai työpaikan täyttymiseen, työvoimatoimiston on yhdessä asiakkaan kanssa suunniteltava ja järjestettävä tehostuvia palveluja. Työttömälle työnhakijalle pyritään järjestämään mahdollisuus tehdä työtä työllisyysmäärärahojen avulla, jollei hän työllisty eikä häntä onnistuta ohjaamaan koulutukseen.

Palveluprosessin päämääränä on auttaa työnhakijaa saamaan haluamaansa, hänelle soveltuvaa työtä tai koulutusta. Julkista työvoimapalvelua tarjotaan ja kehitetään asiakkaiden palvelutarpeen ja tilanteen mukaisesti. Säännökset asiakkaan palvelutarpeen arvioinnista ovat lain 3 luvun 2 ja 3 §:ssä. Palvelutarpeen arviointi perustuu työvoimavirkailijan ja työnhakijan vuorovaikutukseen. Palvelutarpeen arviointiin liittyy myös arvio asiakkaan mahdollisesta koulutustarpeesta. Näiden tietojen ja selvitysten perusteella todetaan, millä edellytyksillä työnhakija voi työllistyä, miten hän itse toimii työllistymisensä edistämiseksi ja mitä työvoimatoimiston tai muiden tahojen tukea hän työllistykseen tarvitsee.

Työvoimatoimistolla on henkilöasiakkaita, työnhakija-asiakkaita ja työttömiä työnhakija-asiakkaita, joilla on erilaiset mahdollisuudet ja oikeudet saada palveluja. Julkinen työvoimapalvelu on lähtökohtaisesti avointa.

Henkilöasiakas voi saada työvoimatoimistosta yksittäisiä palveluja ilman, että hänen on rekisteröidyttävä työnhakijaksi. Henkilöasiakas voi pyytää työnhakijaksi rekisteröitymistä. Työnhakijaksi rekisteröitynyt (työnhakija) voi saada henkilökohtaisia ja yksilöityjä työnvälityspalveluita sekä niihin liittyviä etuuksia. Työttömällä työnhakijalla on lisäksi oikeus työnhakuhaastatteluihin ja yhdessä työvoimatoimiston kanssa laadittavaan työnhakusuunnitelmaan. Työttömäksi työnhakijaksi rekisteröityminen on lisäksi edellytys työttömyysturvalle. Työnhakijaksi rekisteröityneistä vajaa 60 prosenttia on työttömiä työnhakijoita. Muut ovat työssä tai työvoiman ulkopuolella olevia työnhakijoita.

Työnhakijalla on oikeus saada riittävät tiedot oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työvoimatoimiston velvollisuudesta informaation antamiseen säädetään lain 3 luvun 8 §:ssä. Työvoimatoimiston on työnhakijaksi rekisteröinnin yhteydessä annettava riittävästi tietoa työvoimatoimiston palveluista ja työnhakuun liittyvistä seikoista, kuten omaoimista työnhakupalveluista, tarjolla olevista työ- ja koulutusmahdollisuuksista ja ammattialan työllisyystilanteesta, sekä työnhakijan yleisistä velvollisuuksista.

Lain 4 luvun 5 §:n mukaan työvoimatoimiston tulee kutsua työtön työnhakija kuukauden kuluessa työnhakijaksi rekisteröinnistä työnhakuhaastatteluun, jollei haastattelu ole hänen tilanteensa huomioon ottaen tarpeeton. Työnhakuhaastattelussa kartoitetaan työhaun tavoitteet, täydennetään työnhakutiedot ja selvitetään työttömälle tarjolla olevat työ- ja koulutusmahdollisuudet. Haastattelussa arvioidaan työnhakijan palvelutarve ja sovitaan työhakemuksen uusimisesta, seuraavista työnhakuhaastatteluista sekä muista palveluista ja jatkotoimenpiteistä.

Työnhakija-asiakkaan ja työvoimatoimiston yhteistyössä laatima työnhakusuunnitelma on keskeinen osa koko palveluprosessia. Työnhakusuunnitelmasta säädetään lain 4 luvun 4 §:n 3 momentissa ja 5 luvussa. Oikeus työnhakusuunnitelmaan on työttömällä työnhakijalla. Työnhakusuunnitelmaan kirjataan työttömän työnhakijan ja työvoimatoimiston yhdessä sopimat tavoitteet, palvelut ja toimenpiteet, jotka tukevat työttömän työhaunaa ja edistävät hänen sijoittumistaan työhön

tai koulutukseen. Työnhakija sitoutuu etsimään työtä ja koulutusta sekä parantamaan omia työmarkkinavalmiuksiaan työnhakusuunnitelmassa määritellyllä tavalla. Vastavasti työvoimatoimiston velvollisuutena on osaltaan huolehtia palveluprosessin etenemisestä ja tarjota aktiivisesti työtä, koulutusta sekä suunnitelmassa sovittuja työllistymistä edistäviä palveluja.

Jos suunnitelma laaditaan työhaun alkuvaiheessa, siinä voidaan sopia työhausta ja palveluista yleisellä tasolla. Lain 5 luvun 1 §:n mukaan yksilöity työnhakusuunnitelma tulee laatia, jollei se ole ilmeisen tarpeeton, viimeistään työttömyyden kestänyt yhdenjaksoisesti viisi kuukautta. Yksilöity työnhakusuunnitelma sisältää työ- tai koulutuspaikkoja, muita työllistymistä edistäviä toimenpiteitä taikka työkyvyn tai terveydentilan selvittämiseen liittyviä toimenpiteitä.

Kieltäytyminen työnhakusuunnitelman laatimisesta ja suunnitelmassa sovitusta toimenpiteistä sekä yksilöidyn työnhakusuunnitelman olennainen laiminlyönti saattavat vaikuttaa työttömän oikeuteen saada työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea. Seuraamuksista säädetään työttömyysturvalain (1290/2002) 2 luvun 18 ja 20 §:ssä.

Laissa määritellään myös työvoimatoimiston velvollisuudet työnhakusuunnitelmien toteuttamiseksi. Työvoimatoimiston tehtävänä on aktiivisesti tarjota työtä, koulutusta, työllistymistä edistäviä palveluja sekä seurata tehtyjen työnhakusuunnitelmien toteutumista ja huolehtia palveluprosessin joustavasta etenemisestä. Työvoimatoimiston velvollisuutena on toimia yhdessä laaditun työnhakusuunnitelman mukaisesti ja tukea työnhakijan tavoitetta sijoittua työhön. Työnhakijalla ei kuitenkaan ole lakisääteistä oikeutta päästä työnhakusuunnitelmassa tai yksilöidyssä työnhakusuunnitelmassa sovittuihin toimenpiteisiin.

Julkinen työvoimapalvelu tarjoaa työnvälityspalveluja ja ammatillisen kehittymisen palveluja. Työnvälityksen tehtävänä on huolehtia, että avoimeksi ilmoitetut työpaikat täyttyvät nopeasti ja laadukkaasti, ja toisaalta siitä, että työpaikkaa vaihtavat tai työttömät työnhakijat saavat mahdollisimman nopeasti työtä, jota he pystyvät parhaiten tekemään. Työnvälityksen muotoja ovat omatoimiseen

palvelujen käyttöön perustuvat itsepalvelut ja tiedottavat palvelut sekä toisaalta henkilökohtainen palvelu, kuten palvelutarpeen arviointi, työnhakuhaastattelu, työnhakijalle sopivien vaihtoehtojen haku, työtarjousten tekeminen ja työnhakusuunnitelman laatiminen.

Ammatillisen kehittymisen palveluita ovat julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 6 luvun mukaisesti työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, ammatinvalinta- ja urasuunnittelu- palvelut, koulutus- ja ammatitietopalvelu sekä ammatillinen kuntoutus.

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus on työvoimapolitiittisin perustein järjestettävää pääosin ammatillista perus-, uudelleen-, jatko- ja täydennyskoulutusta. Osa työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta on ohjaavaa ja valmentavaa koulutusta, jossa etsitään henkilöille sopivaa työ- tai koulutusvaihtoehtoa. Työvoimaviranomainen ei itse järjestä koulutusta, vaan hankkii sitä koulutuspalvelun tuottajalta. Työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta hankitaan myös yhteishankintana. Tällöin koulutusta hankitaan määrätyn työnantajan tarpeisiin sen palveluksessa oleville tai sen palvelukseen tuleville työntekijöille. Yhteishankinnassa työnantaja osallistuu koulutuksen rahoitukseen sovitulla osuudella.

Työllistymistä voidaan lisäksi tukea työmarkkinatoimenpiteillä, joissa henkilö ei ole työsuhteessa toimenpiteen järjestäjään. Työmarkkinatoimenpiteistä säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 8 luvussa. Niitä ovat työharjoittelu, työelämävalmennus ja työkokeilu. Työkokeiluun valitseminen ei edellytä, että henkilö on työtön.

Julkisen työvoimapalvelun palveluvalikoimaan kuuluvat lisäksi tuet ja etuudet, kuten työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen aikainen koulutustuki ylläpitokorvauksineen ja työllistämistuet sekä tukipalvelut, kuten esimerkiksi työttömyysturvaneuvonta.

Työttömyysturvalaki

Uusi työttömyysturvalaki tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003. Sen 1 luvun 1 §:n mukaan työttömän työnhakijan taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille turvataan korvaamalla työttömyydestä aiheu-

tuvia taloudellisia menetyksiä. Työttömyysturvan yleisenä sosiaalipoliittisena tavoitteena on turvata työttömän toimeentuloa korvaamalla työttömyyden aiheuttamia taloudellisia menetyksiä. Sosiaaliturvan yleisenä lähtökohtana on turvata jokaiselle oikeus ja mahdollisuus aktiivisuuteen ehkäisemällä toteutuneesta sosiaalisesta riskitilanteesta johtuvaa toimeentulon heikentymistä. Työttömyyden kohdalla tämä tarkoittaa aktiivista ja päätoimista työnhakua työmarkkinoille pääsemiseksi tai palaamiseksi.

Lain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan etuuden saajan yleisenä velvollisuutena on hakea aktiivisesti työtä ja koulutusta, antaa työvoimatoimistolle ammatillista osaamistaan, työkokemustaan, koulutustaan ja työkykyään koskevat tiedot ja selvitykset, toteuttaa yhdessä työvoimatoimiston kanssa laadittua työnhakusuunnitelmaa sekä tarvittaessa hakeutua ja osallistua työllistymistään edistäviin palveluihin ja toimenpiteisiin. Työnhakusuunnitelman asema työttömän työnhakijan palveluprosessissa ja hänen työnhakunsa tukena on keskeinen.

Työttömän työnhakijan perustoimeentulo työttömyyden aikana turvataan työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella. Työmarkkinatukea maksetaan työnhakijalle, joka ei ole ollut vakiintuneesti työmarkkinoilla tai on saanut työttömyyspäivärahaa enimmäisajan. Vakiintuneesti työmarkkinoilla olleelle ja palkkatyöstä, yritystoiminnasta tai siihen rinnastettavasta omasta työstä toimeentulon saaneelle työnhakijalle maksetaan työttömyyspäivärahaa. Työttömyyspäiväraha maksetaan työttömyyskassalaissa (603/1984) tarkoitetussa työttömyyskassassa vakuutettuina oleville ansiopäivärahana ja muille peruspäivärahana. Työttömän omaehtoisen opiskelun ajalta työmarkkinatuki ja työttömyyspäiväraha maksetaan koulutuspäivärahana.

Työttömyyskassojen maksaman ansiopäivärahana ja Kansaneläkelaitoksen maksaman peruspäivärahana edellytyksenä on palkansaajan osalta palkansaajan työssäoloehdon täyttyminen. Palkansaajan työssäoloehto täyttyy, kun henkilö on 28 lähinnä edellisen kuukauden aikana ollut 43 kalenteriviikkoa työssäoloehdon täyttävässä työssä. Ansiopäivärahaa tai peruspäivärahaa aikaisemmin saaneen palkansaajan työssäoloehto täyttyy, kun hän

on 24 lähinnä edellisen kuukauden aikana ollut 34 kalenteriviikkoa työssäoloehdon täyttävässä työssä. Palkansaajan on lisäksi täytettävä vakuutusehto ollakseen oikeutettu ansiopäivärahaan. Ansiopäivärahaan on oikeus palkansaajakassan jäsenenä, joka on ollut vakuutettuna vähintään 10 edellistä kuukautta. Jäsenen on täytettävä työssäoloehto vakuutettuna ollessaan.

Ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahan suuruisesta perusosasta ja ansio-osasta. Ansio-osa voidaan maksaa myös korotettuna ansio-osana. Korotettua ansio-osaa maksetaan vain pitkän, vähintään 20 vuoden työhistorian omaavalle henkilölle, joka ennen työn menettämistä on ollut palkansaajakassan jäsen vähintään viisi vuotta. Ansio-osa on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 20 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on enintään 90 prosenttia ansiopäivärahan perusteena olevasta päiväpalkasta, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen. Ansiopäivärahan korotettu ansio-osa on 55 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 32,5 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on tällöin enintään yhtä suuri kuin ansiopäivärahan perusteena oleva päiväpalkka, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen. Korotamattoman ansiopäivärahan suuruus on esimerkiksi 2000 euron bruttokuukausitulolla 56 prosenttia bruttopalkasta. Peruspäivärahan suuruus on 22,22 euroa päivältä vuoden 2001 tasossa. Työttömyysturvalain 14 luvun 1 §:n mukaisesti tarkistettuna peruspäivärahan täysi määrä on 23,24 euroa päivässä vuonna 2005. Lapsista maksetaan työttömyyspäivärahaan lapsikorotusta. Yhdestä lapsesta lapsikorotus on 4,40 euroa, kahdesta lapsesta 6,46 ja kolmesta tai useammasta lapsesta 8,34 euroa päivältä vuonna 2005.

Taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisiin liittyen Suomessa oli vuoteen 2003 saakka voimassa irtisanomisrahaa muistuttava järjestelmä. Vuoden 2003 voimaan tullessa

työttömyysturvalain uudistuksessa työttömyysturvajärjestelmää yksinkertaistettiin siten, että Koulutus- ja erorahaston myöntämä eroraha liitettiin osaksi työttömyysturvajärjestelmää ja eroraha lakkautettiin. Tämä toteutettiin siten, että työttömyysturvan ansiopäivärahaan maksetaan korotettua ansio-osaa tilanteissa, joissa henkilö on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä taikka vastaavista julkisen alan syistä. Korotetun ansio-osan saaminen sidottiin erorahan tavoin työhistoriaan. Uudistuksessa korotettu ansio-osa liitettiin palkansaajan ansiopäivärahaan.

Peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa maksetaan yhteensä enintään 500 työttömyyspäivältä. Korotettua ansio-osaa maksetaan yhteensä enintään 150 päivältä ja korotetun ansio-osan maksupäivät luetaan mukaan 500 päivän enimmäisaikaan. Korotetun ansio-osan enimmäisaikaa ei kuitenkaan sovelleta, kun maksetaan koulutuspäivärahaa tai koulutustukea korotetulla ansio-osalla.

Etuuksien rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annettua lakia (555/1998) säädettäessä määriteltiin työttömyysvakuutusmaksujen lähtötaso. Lain 18 §:n mukaan palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu oli vuonna 1999 1,35 prosenttia palkasta. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu on porrastettu työnantajan maksaman palkkasumman mukaan siten, että se oli vuonna 1999 0,9 prosenttia palkasta palkkasumman 840 940 euroon asti ja sen ylittävältä osalta 3,85 prosenttia palkasta. Vuonna 2005 palkansaajan työttömyysvakuutusmaksuksi on vahvistettu 0,5 prosenttia palkasta. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu on porrastettu työnantajan maksaman palkkasumman mukaan siten, että vuonna 2005 se on 0,7 % palkasta palkkasumman 840 940 euroon asti ja sen ylittävältä osalta 2,8 % palkasta. Työttömyysturvalain 1 luvun 6 §:ssa tarkoitettusta yrityksen osaomistajasta maksettava työnantajan työttömyysvakuutusmaksu on 0,7 % ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu 0,17 % osaomistajalle maksettujen työpalkkojen määrästä vuonna 2005. Valtion liikelaitoksen työttömyysvakuutusmaksu on 0,7 % palkkojen määrästä

palkkasumman 840 940 euroon asti ja sen ylittävältä osalta 1,9 %.

Palkansaajan ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksun muutokset on määrättävä siten, että ne jakautuvat tasan työnantajan keskimääräisen työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun kesken. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun porrastus on määrättävä siten, että palkkasummasta 840 940 euroon asti kohdistuva maksu on määrättävä neljäsosaksi ilmaistuna täysinä prosenttiyksikön sadasosina lähimpään viiteen sadasosaan pyöristettynä palkkasumman 840 940 euron ylittävään osaan kohdistuvasta maksusta. Jos työnantajan keskimääräisen työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun yhteismäärä on pienempi kuin kaksi prosenttia, palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu on määrättävä kuitenkin 15 prosentiksi edellä sanotusta vakuutusmaksujen yhteismäärästä.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö vahvistaa vuosittain etukäteen työttömyysvakuutusrahaston hakemuksesta työnantajan työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun määrät. Valtion liikelaitoksen työttömyysvakuutusmaksun suuruudesta säädetään sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetuksella.

Työttömyysturvalain mukaiset työttömyyspäivärahat ja julkisesta työvoimapolitista annetun lain mukaisen työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen koulutuset rahoitetaan perusturvaosuutta vastaavalla valtionosuudella, työttömyysvakuutusmaksuilla ja työttömyysturvan työnantajan omavastuukeräyksillä sekä työttömyyskassalain mukaisilla jäsenmaksuilla siten kuin työttömyyskassan rahoituksesta annetussa laissa säädetään.

Ansiöpäivärahoista ja ansiotuista maksetaan työttömyysvakuutusrahaston osuutena työttömyyskassalle kustakin ansiöpäivärahasta maksetun ansiöpäivärahan tai ansiotuen sekä säädettyjen valtionosuuden ja työttömyyskassan osuuksien erotus. Työttömyysvakuutusrahasto maksaa työttömyyskassalle sen osuuden ansiotuesta, jota ei ole säädetty valtion tai työttömyyskassan vastattavaksi.

Lomautusajalta maksettuihin ansiöpäivärahoihin, työttömyysturvalaissa tarkoitettuihin säästeen ajalta maksettuihin ansiöpäivära-

hoihin ja työttömyysturvalaissa tarkoitettuihin lisäpäiviin ei suoriteta valtionosuutta. Työttömyysvakuutusrahaston osuutena maksetaan työttömyyskassalle näihin päivärahoihin 94,5 prosenttia menoista.

Ansiöpäivärahan korotettu ansio-osa rahoitetaan työttömyysvakuutusrahastosta työttömyysvakuutusmaksujen tuotosta. Korotetun ansio-osan kustannukset otetaan huomioon työnantajan työttömyysvakuutusmaksun määrässä.

Työttömyysturvalain peruspäiväraha ja siihen liittyvä lapsikorotus rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Työmarkkinatuki sekä 7 luvun 8 §:ssä ja julkisesta työvoimapolitista annetun lain 10 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettuihin ylläpitokorvaukset rahoitetaan valtion varoista. Julkisesta työvoimapolitista annetun lain 9 luvun 7 §:n mukaan perustuki ja siihen liittyvä lapsikorotus rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Ylläpitokorvaukset rahoitetaan valtion varoista.

Työttömyyskassan rahoituksesta annetun lain 8 §:n mukaan työttömyysturvalain mukaisten peruspäivärahojen, julkisesta työvoimapolitista annetun lain mukaisten perustukien sekä niihin liittyvien lapsikorotusten rahoitukseen työttömyysvakuutusrahasto maksaa sosiaali- ja terveystieteiden välityksellä Kansaneläkelaitokselle lain 23 §:ssä tarkoitettua osuuden. Lain 23 §:n mukaan työttömyysvakuutusrahasto tilittää asianomaisen ministeriön välityksellä palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun kertymästä kansaneläkelaitokselle työttömyysturvan peruspäivärahan ja työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen perustukien rahoitukseen määrän, joka keskimäärin vastaa työttömyyskassoihin kuulumattomien työntekijöiden palkansaajan työttömyysvakuutusmaksuista kertyvää määrää.

2.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

Teollisuusmaiden kansalliset säännökset työntekijöiden työsuhteturvasta perustuvat maiden kansallisiin traditioihin. Säädannäinen samoin kuin sopimuksiin perustuva työ-

suhdeturva esimerkiksi useimmissa EU-maissa perustuu osien kokonaisuuteen kuten Suomessa, minkä vuoksi niiden vertailu on hankalaa. Tämä käy ilmi muun muassa Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) laskemista työsuhdeturvan yleisistä indekseistä 26 maassa vuodelta 1999. Näiden laskelmien mukaan indeksi oli korkein Portugalissa 3,7 ja alhaisin Yhdysvalloissa 0,7. Suomi sijoittautui 12. sijalle indeksin ollessa 2,1 (OECD: Employment Outlook 1999).

Useissa EU-maissa on käytössä jonkinlainen irtisanomisrahajärjestelmä. Näiden sisälöt ja turvan tasot vaihtelevat huomattavasti. Lakisääteinen irtisanomisraha on käytössä muun muassa Italiassa, Iso-Britanniassa, Belgiassa, Ranskassa ja Itävallassa. Norjassa ja Ruotsissa ei ole lakisääteistä järjestelmää. Ainakin Saksassa on työpaikkakohtaisesti sovittuja järjestelmiä, joissa irtisanomisrahasta sovitaan yritysneuvostoissa. Alankomaissa irtisanomisrahajärjestelmä on ainakin osittain toteutunut oikeuskäytännön perusteella. Joissakin maissa on irtisanomisrahasta sovittu myös työehtosopimuksin.

Irtisanomisrahan määräytyminen on useimmiten sidottu maksetun palkan määrään, mutta se voi määräytyä myös palveluvuosien perusteella, kuten esimerkiksi Belgiassa, jossa irtisanomisraha on enintään 110 euroa palveluvuotta kohden. Yleensä irtisanomisraha on sitä suurempi mitä pitempään työsuhteessa olleesta tai vanhemmasta henkilöstä on kysymys. Alhaisin irtisanomisraha on Iso-Britanniassa, jossa se on alle 22-vuotiaille puolen viikon palkka palveluvuotta kohden. Korkein irtisanomisraha on Italiassa, jossa se on yhden kuukauden palkka jokaista työssäolovuotta kohden.

Usein maissa, joissa on käytössä erityisesti lakisääteinen irtisanomisraha, irtisanomisajat ovat lyhyemmät kuin Suomessa. Näin on esimerkiksi Iso-Britanniassa (1—12 viikkoa), Ranskassa (1—2 kuukautta) ja Itävallassa (4—8 viikkoa). Italiassa ei ole lakisääteistä irtisanomisaikaa lainkaan.

Myös työttömyysturvan kesto niissä maissa, joissa on käytössä irtisanomisraha, voi olla lyhyempi kuin Suomessa. Työttömyysturvaa saa Iso-Britanniassa 182 päivää, Italiassa 180—270 päivää riippuen siitä, onko henkilö yli vai alle 50-vuotias, Ranskassa 7—42

kuukautta riippuen iästä ja Saksassa 6—60 kuukautta riippuen vakuutettuna oloajasta ja iästä. Edellä mainitut tiedot perustuvat vuoden 2003 alun tilanteeseen ja ovat saattaneet siitä jonkin verran muuttua.

Työttömyysturvan tasokin vaihtelee maittain. Niissä maissa kuten Tanskassa, jossa sen rahoittamisesta vastaavat suurelta osin myös työntekijät itse, taso on korkea. Italiassa sen taso on noin 40 prosenttia palkasta ja Ranskassa 57—75 prosenttia palkasta. Ansiosidonnaisella työttömyysturvalla voi olla myös palkkakatto, jonka jälkeen turvan taso ei nouse. Tällaisia kattoja on esimerkiksi Tanskassa, Italiassa ja Ranskassa.

2.3. Nykytilan arviointi

Yhteistoimintalaissa ei ole säännöksiä työnantajan velvollisuudesta laatia yhdessä henkilöstön tai sen edustajien kanssa suunnitelma, jossa selvitetäisiin taloudellisista ja tuotannollisista syistä harkittujen irtisanomisten johdosta käytävän yhteistoimintamenettelyn kokonaisuus kaikkine käsiteltävine asioineen, käsittelyaikatauluineen ja muine menettelytapoineen ja toimenpiteineen, joilla tuettaisiin työntekijöiden sijoittumista muihin töihin tai mahdollisimman nopeaa työllistymistä toisen työnantajan palvelukseen. Lain-säädännössä ei myöskään ole säännöksiä työnantajan, henkilöstön tai heidän edustajien ja työvoimaviranomaisten yhteistyöstä työnantajan harkitessa työntekijöiden irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Tällainen yhteistoiminta on käytännössä ollut työvoimatoimistokohtaista, eikä se siten ole yhtenäistä koko maassa.

Työlainsäädäntö ei myöskään tue irtisanotun työntekijän mahdollisuuksia etsiä uutta työtä tai käyttää työvoimapalveluja irtisanomisaikanaan työllistymisensä nopeuttamiseksi, koska työntekijän sopimuksen mukainen työntekovelvoite jatkuu koko irtisanomisajan sellaisenaan, elleivät työnantaja ja työntekijä keskenään sovi toisin.

Julkinen työvoimapalvelu on avointa kaikille henkilöasiakkaille riippumatta siitä, ovatko he työssä vai työttömiä. Työssä oleva voi rekisteröityä työnhakijaksi ja hän on kaikkien palvelujen piirissä lukuun ottamatta

pelkästään työttömille varattuja palveluja ja toimenpiteitä. Irtisanotut tai muutoin työttömyysuhan alaiset työntekijät eivät useimmiten rekisteröidy työnhakijaksi ennen työsuhteen päättymistä. Siten työpaikoilla ei useinkaan irtisanomisajan kuluessa käytetä suunnitelmallisesti hyväksi julkisen työvoimapaalvelun tarjoamia mahdollisuuksia työnhaun tukemiseen, ammatillisten valmiuksien kehittämiseen ja uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työttömyysturvalain mukainen etuusjärjestelmä ei ole erityisesti tukenut tai edistänyt nopeaa työllistymistä tai hakeutumista työllistymistä edistäviin toimiin, joilla työttömyyden kesto pyrittäisiin katkaisemaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työttömyysturvalain mukainen vastikkeellisuus työllistymistä edistävien toimien ja työttömyysetuuksien välillä on perustunut työnhakijalle säädettyyn velvollisuuteen toimia työllistymistä edistävästi.

Kumotun koulutus- ja erorahastosta annetun lain (537/1990) mukaan eroraha myönnettiin aikaisemmin edunsaajalle, joka oli menettänyt työpaikkansa sen vuoksi, että työnantaja oli taloudellisista tai tuotannollisista syistä joutunut supistamaan työvoimaa tai lopettanut toimintansa, mikäli edunsaajan uudelleen työhön sijoittuminen oli iän tai muun syyn vuoksi ilmeisen vaikeata. Voimassa olevan työttömyysturvalain mukaan ansiopäivärahan piirissä olevat ovat oikeutettuja tietyin edellytyksin korotettuun ansioon, joka korvasi vuoden 2003 alusta lukien Koulutus- ja erorahasto myöntämän erorahan. Ennen työttömyysturvalain uudistusta erorahaan olivat oikeutettuja myös perusturvan piiriin kuuluneet, mutta uudistuksessa korotettua ansio-osaa vastaavaa korotusta ei liitetty peruspäivärahaan.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1. Tavoitteet

Esityksen päätavoitteena on pitkään työllämässä olleen työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen uudelleen tilanteissa, joissa työsuhteen päättymisen ei ole johtunut työntekijän omasta menettelystä. Tavoitteena

on työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten yhteistyön tehostaminen tässä tarkoituksessa.

Esityksen tavoitteena on aikaansaada uusi työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten välinen työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä. Tämän toimintamallin avulla on tarkoitus tehostaa yhteistyötä sekä työpaikoilla työnantajan ja henkilöstön välillä että työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten kesken. Tavoitteena on luoda selkeä toimintamalli yhteistoimintaneuvottelujen kululle käsiteltäessä taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavia irtisanomisia työpaikalla.

Esityksellä pyritään helpottamaan irtisanomisuhan alaisen työntekijän sijoittumista saman työnantajan tai muun työnantajan palvelukseen siten, että työntekijä työllistyy uudelleen mahdollisimman nopeasti.

Esityksellä vahvistetaan työttömyysturvalain mukaisen ansio- ja peruspäivärahaajärjestelmän kannustavuutta ja vastikkeellisuutta. Työnhakijalle, joka ilmoittaa halunsa työllistymisohjelman laatimiseen ja toimia työllistymisohjelman mukaisesti työllistymistä edistävästi, maksettaisiin toimenpiteiden ja omatoimisen työnhaun ajalta määräaika korotettua etuutta. Esityksen mukainen korotettu etuus tukisi lisäksi irtisanotun tai määräaikaisesta työsuhteesta työttömäksi jääneen sopeutumista uuteen työn päättymisestä johtuvaan taloudelliseen tilanteeseen. Työnhakijalle mahdollistettaisiin nopea työllistyminen ja irtisanomistilanteen mukanaan tuomasta taloudellisesta epävarmuustilanteesta selviäminen merkittävästi nykyistä korkeamman etuuden turvin.

Esityksellä parannettaisiin myös peruspäivärahaan oikeutettujen pitkään työllämässä olleiden työnhakijoiden mahdollisuuksia selviytyä taloudellisesti irtisanomistilanteesta.

3.2. Toteuttamisvaihtoehdot

Ehdotetut muutokset yhteistoimintalakiin ja työsopimuslakiin voitaisiin toteuttaa joko työmarkkinakeskusjärjestöjen tai työnantaja- ja työntekijäliittojen tekemillä työehtosop-

muksilla. Työehtosopimusten määräykset eivät kuitenkaan kattaisi kaikkia ehdotuksessa tarkoitettuja työnantajia ja työntekijöitä, minkä vuoksi asiasta on tarpeen säätää lailla.

Työttömyysturva on perustuslaissa säädetty perusoikeus. Siten työttömyysturva ja siihen läheisessä asiallisessa yhteydessä oleva julkinen työvoimapalvelu ovat asioita, joiden perusteista säätäminen kuuluu perustuslaissa tarkoitettulla tavalla lain alaan.

3.3. Keskeiset ehdotukset

Ehdotettu toimintamalli olisi kokonaisuus, joka muodostuisi toisaalta yhteistoiminta- ja irtisanomismenettelyä kehittämällä ja toisaalta parantamalla työvoimaviranomaisten mahdollisuuksia hankkia ja tarjota irtisanomishan alaiselle työntekijälle työllistymistä tukevia toimenpiteitä jo työntekijän irtisanomisaikana. Lisäksi mallia täydentäisi työntekijän mahdollisuus saada määräajan korotettua etuutta eli työllistymisohjelmallisaa hänen osallistuessa työvoimatoimiston kanssa yhteistyössä laaditun työllistymisohjelman mukaisiin toimenpiteisiin tai hakiessa omatoimisesti työtä.

Ehdotuksessa säädettäisiin yhteistoimintalain muutoksesta, joka koskisi yhteistyössä henkilöstön kanssa laadittavaa toimintasuunnitelmaa yhteistoimintamenettelyn alkaessa. Suunnitelmasta tulisi käydä ilmi neuvottelujen menettelytavat ja muodot, niiden suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimenpiteet irtisanomisaikana työhaun, koulutuksen ja julkisen työvoimapalvelun käytössä. Yhteistoiminnan työpaikoilla tulisi siten olla työntekijöiden työllistymistä tukeva ja edistävä, johdonmukaisesti etenevä selvitysten, tiedottamisen, toimintaperiaatteiden yhteisen suunnittelun ja neuvottelujen tapahtumasarja, jossa osallisina olisivat työnantajan ja työntekijöiden tai toimihenkilöiden taikka heidän edustajiensa lisäksi työvoimaviranomaiset.

Lisäksi työ sopimuslakiin ehdotetaan muutoksia eräistä työnantajan tiedottamisvelvollisuuksista sekä säännöstä irtisanotun työntekijän oikeudesta irtisanomisaikanaan vapautukseen täydellä palkalla uuden työpaikan etsimistä tai työllistymistä tukeviin toimenpiteisiin osallistumista varten. Vapaata saisi vii-

destä 20 työpäivään riippuen irtisanotun työntekijän irtisanomisajan pituudesta, joka työ sopimuslain mukaan määräytyy työsuhteen keston mukaan.

Työvoimatoimiston tehtävänä olisi heti irtisanomismenettelyn alettua tiedottaa julkisen työvoimapalvelun tarjoamista mahdollisuuksista sekä kartoittaa yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa tarvittavat palvelut. Työpaikoilla, joilla edellytetään laadittavaksi toimintasuunnitelma, työvoimatoimiston tehtävänä olisi avustaa suunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa.

Työsopimuslakiehdotuksen mukainen työnantajan ilmoittamisvelvollisuus takaa työvoimatoimistolle nykyistä kattavammat ja paremmat tiedot työvoiman vähennyksistä ja irtisanottujen ammatillisista valmiuksista. Työvoimatoimiston tulisi nämä tiedot saatuaan varata riittävät resurssit ja muutoinkin varautua palvelujen tarjoamiseen.

Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanotun, vähintään kolme vuotta työssä olleen työntekijän kanssa laadittaisiin henkilökohtainen ja yksilöllinen työllistymisohjelma, jota toteutettaisiin ja seurattaisiin yhdessä. Työllistymisohjelma laadittaisiin työntekijän pyynnöstä. Työllistymisohjelmassa selvitetäisiin hänen työllistymis- ja koulutusmahdollisuutensa sekä edellytyksenä ja tavoitteensa. Selvityksen perusteella työllistymisohjelmassa sovittaisiin omatoimisesta työnhausta ja sen tukemisesta, julkisen työvoimapalvelun tarjoamista palveluista ja muistakin palveluista, jotka parhaiten tukevat pikaista uuden työpaikan saamista. Oikeus työllistymisohjelmaan olisi myös samaan työnantajaan vähintään kolme vuotta määräaikaisessa työsuhteessa olleilla, joiden työsuhdetta ei jatketa, sekä pitkäaikaisen lomautuksen jälkeen irtisanoutuneilla.

Työttömyysturvalaissa ehdotetaan säädettäväksi työllistymisohjelmallisästä. Työnhakijalla, jolle on laadittu työllistymisohjelma ja jolla on riittävästi työhistoriaa, olisi oikeus irtisanomistilanteessa tai määräaikaisen työn päättyessä työllistymisohjelmallisään.

Asiopäivärahan työllistymisohjelmallisää ja peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää maksettaisiin työllistymisohjelmaan merkityn työnhakuun liittyvän valmennuksen, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 8 luvun

mukaisen työkokeilun sekä työsuhteen päättymisen jälkeisen omatoimisen työpaikkojen haun ajalta. Ansio- ja peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää maksettaisiin siten ajanjaksoilta, joilta ansio- ja peruspäivärahaa maksetaan voimassa olevan lain mukaankin. Työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen osallistuvan koulutusaikainen toimeentulo turvataan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 9 luvussa tarkoitetulla koulutustuella, jonka määräytymisperusteet vastaavat pääosin työttömyyspäivärahaa. Koulutustukea korotettaisiin työllistymisohjelmallisällä.

Työllistymisohjelmallisä olisi 65 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, työllistymisohjelmallisä olisi tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 37,5 prosenttia. Ansiopäivärahan suuruus olisi esimerkiksi 2000 euron bruttokuukausitulolla 70 prosenttia bruttopalkasta.

Ansio- ja peruspäivärahan sekä koulutustuen työllistymisohjelmallisää voitaisiin maksaa yhteensä 185 maksupäivältä. Omatoimisen työnhaun ajalta ansio- ja peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää voitaisiin maksaa yhteensä 20 maksupäivältä ja sen lisäksi työllistymisohjelmaan merkittyjen toimenpiteiden väliseltä ajalta, joka kestää enintään seitsemän kalenteripäivää. Työnhakijan olisi täytettävä myös yleiset ja erityiset ansio- ja peruspäivärahan saamisen edellytykset, joista säädetään muun muassa työttömyysturvalain 1—3 sekä 5 luvussa.

Työllistymisohjelmaa ja työllistymisohjelmallisää koskevilla säännöksillä ei muuteta työttömyysturvalain jaksotusta, omavastuuta eikä korvauksetonta määräaika koskevia säännöksiä. Ansiopäivärahan ja peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää maksettaisiin siten mahdollisen jaksotusajan, korvauksetoman määräajan ja omavastuuajan jälkeen työllistymisohjelmaan merkittyjen toimenpiteiden tai omatoimisen työnhaun ajalta. Ehdotetun 20 päivän maksaminen omatoimisen työnhaun ajalta alkaisi siten vasta mahdollisen jaksotusajan, korvauksetoman määräajan ja omavastuuajan jälkeen. Työllistymisohjelmallisän maksaminen voi alkaa myös heti työttömyyden alettua, jos jaksotusaikaa, korvauksetonta määräaika, omavastuuajaa tai muuta maksamisen estettä ei ole.

Työttömyysturvalakiin ehdotetaan tehtäväksi muutokset, joiden perusteella peruspäivärahaan maksettaisiin korotusosaa, joka vastaa vuoteen 2003 voimassa ollutta erorähaa ja nykyistä ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa. Perustustukena maksettavassa koulutustuessa otettaisiin lisäksi käyttöön korotusosa samoin edellytyksin kuin työttömyysturvan peruspäivärahaan ehdotetaan.

Työeläkelainsäädännön uudistukseen, joka tuli voimaan 1 tammikuuta 2005, sisältyvät säännökset eläkkeen karttumisesta sosiaalietuuksien perusteena olevista ansioista. Näistä karttuva eläke lasketaan ansiosidonnaisten etuuksien perusteena olevista ansioista. Työntekijäin eläkelain (395/1961) 6 a §:n mukaan eläkkeeseen oikeuttavat tietyin edellytyksin myös ne pykälän 2 momentin 1—9 kohdassa mainitut etuudet, jotka työntekijä on saanut 18 vuoden iän täyttämistä seuraavan kalenterikuukauden alusta eläketapahtumaa edeltävän vuoden loppuun mennessä. Työntekijäin eläkelain 6 a §:n mukaan eläke määräytyy työttömyysturvalain mukaisen ansioon suhteutetun päivärahan perusteena olevasta ansiosta edellyttäen, että päivärahaa on saatu joko työttömyysturvalaissa tarkoitettuna palkansaajana tai mainitun lain 1 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettuna yrittäjänä, siltä osin kuin päivärahaa on saatu ennen 63 vuoden iän täyttämistä. Samoin eläke määräytyy julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaisen ansiotuen perusteena olevasta ansiosta. Eläkkeen perusteena on ansioon suhteutetun päivärahan perusteena olevasta ansiosta 75 prosenttia ja ansiotuen perusteena olevasta ansiosta 65 prosenttia. Vastaavat eläkkeen määräytymistä koskevat säännökset ovat muu muassa kunnallisen eläkelain (549/2003) 52 §:ssä ja valtion eläkelain (280/1966) 6 §:ssä. Esityksessä ehdotettu työllistymisohjelmallisällä maksettu ansiopäiväraha ja koulutustuen ansiotuki kartuttaisivat eläkettä, jos eläkelaisissa on säädetty työttömyysturvalain mukainen ansioon suhteutettu päiväraha tai koulutustuen ansiotuki eläkettä kartuttavaksi etuudeksi.

Esityksessä ehdotetaan, että ansio- ja peruspäivärahan työllistymisohjelmallisät sekä peruspäivärahan korotusosat rahoittaa työttömyysvakuutusrahasto työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Ansio- ja peruspäivärahan

työllistymisohjelmallisista aiheutuvat lisäkustannukset rahoitetaan korottamalla työnantajien työttömyysvakuutusmaksua. Peruspäivärahan korotusosan rahoittaminen työttömyysvakuutusmaksun tuotosta ei vaikuta työnantajien työttömyysvakuutusmaksua korottavasti. Tämä johtuu siitä, että siirrettäessä eroraha vuoden 2003 alusta lukien työttömyysturvajärjestelmään, arvioitiin, ettei siirrolla ole vaikutusta työttömyysvakuutusmaksujen tasoon.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Tutkimusten mukaan työllistyminen on sitä helpompaa, mitä lyhyemmän ajan työttömyys kestää. Ehdotuksella tavoitellaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä. Koko toimintamallin toteutuessa tavoitetulla tavalla se alentaa työttömyysturvamenoja, jotka aiheutuvat työttömyyden pitkittymisestä. Toimintamallin toteuttamisesta aiheutuu kuitenkin tarvetta lisätä työvoimaviranomaisten voimavaroja sekä tarvetta niiden uudelleen kohdentamiseen.

Irtisanotun mahdollisuus osallistua työllisyystukeviin toimenpiteisiin irtisanomiskanaan ilman ansion menetystä aiheuttaa työnantajille jonkin verran lisäkustannuksia. Ehdotetut työsopimuslain säännökset koskivat kaikkia yrityksiä. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2003 228 422 yritystä maatalousyrittäjiä lukuun ottamatta. Näiden yritysten koko henkilöstön määrä oli 1 308 000. Pienyritykset (henkilöstön määrä alle 50) työllistivät 40 prosenttia kaikkien yritysten työvoimasta. Yrityksistä runsas 92 000 oli sellaisia, joissa henkilö toimi ammatin- tai liikkeenharjoittajana ja jotka työllistivät keskimäärin hieman alle yhden henkilön ja joiden palveluksessa ei siten yleensä ollut työntekijöitä.

Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottavien määrän arviointiin liittyy epävarmuustekijöitä. Työllistymisohjelmaan oikeutettuja arvioidaan olevan vuosittain noin 30 000. Heistä arviolta puolet työllistyisi

omatoimisesti tai muusta syystä ei pyytäisi työllistymisohjelman laatimista. Työllistymisohjelmien piiriin tulevasta noin 15 000 henkilöstä osa tulee julkisen työvoimapaalvelun piiriin nykyisinkin, mutta useimmissa tapauksissa vasta työsuhteen päätyttyä.

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus on keskeisin julkisen työvoimapaalvelun toimenpide, josta työllistymisohjelmassa sovittaisiin. Muiden toimenpiteiden lisäyksellä ei arvioida olevan mainittavia taloudellisia vaikutuksia. Työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen osallistuisi työllistymisohjelman perusteella keskimäärin 5000 opiskelijaa. Nykyisin työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen opiskelijoista arviolta 2 000 on sellaisia, jotka osallistuvat koulutukseen heti työsuhteen päätyttyä. Kohderyhmään kuuluvien koulutuksen lisääminen keskimäärin 3000 henkilöllä edellyttää nykyisellä kustannustasolla yhteensä 48,3 miljoonan euron lisämäärärahaa, josta 25,1 miljoonaa euroa aiheutuu koulutushankinnoista ja 23,2 miljoonaa euroa aiheutuu koulutustukien valtionosuuksista ja ylläpitokorvauksista. Lisäksi jäljempänä osiossa 4.2. kuvatuista työvoimaviranomaisen henkilöresurssien lisäyksestä aiheutuisi 1,11 miljoonan euron lisäys toimintamenoihin.

Esityksestä aiheutuisi vuositasolla valtiolle yhteensä 49,4 miljoonan euron lisämäärärahan tarve. Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen lisääminen vähentäisi vastaavasti työttömyyspäivärahan valtionosuuksien tarvetta. Koska työttömyyspäivärahaan ei liity ylläpitokorvauksia, valtionosuus työttömyyspäivärahoihin pienenesi noin 17 miljoonalla eurolla, josta ansiopäivärahojen osuus on runsaat 15 miljoonaa euroa ja peruspäivärahojen osuus 1,6 miljoonaa euroa.

Ansiopäivärahoissa työllistymisohjelmallisän suuruuden arvioidaan olevan keskimäärin 14 euroa päivässä. Työllistymisohjelmallisän sisältävää työttömyyspäivärahaa arvioidaan maksettavan keskimäärin 20 päivältä saajaa kohti. Ansioturvan työttömyyspäivärahoihin sisältyisi 3,8 miljoonaa euroa työllistymisohjelmallisää ja peruspäivärahoihin 0,1 miljoonaa euroa. Työllistymisohjelmallisästä johtuva lisäkustannus olisi työvoimakoulutuksen ansiotuessa 16,3 miljoonaa euroa ja perustuessa 0,5 miljoonaa euroa. Yhteensä etuusmenojen lisäys olisi 20,7 miljoonaa euroa.

naa euroa. 5 000 henkilön lisäys vuotuisessa henkilömäärässä kasvattaisi työllistymisohjelmallisestä johtuvia kustannuksia 6,9 miljoonalla eurolla.

Peruspäivärahan korotusosaan oikeutettuja arvioidaan peruspäivärahan saajissa olevan vuodessa noin 500 henkilöä. Korotusosan kustannukset olisivat vuositasolla noin 0,3 miljoonaa euroa.

Työllistymisohjelmallisilla ja peruspäivärahan korotusosilla ei ole vaikutusta valtionosuuteen, koska ne rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksujen tuotosta. Työllistämishjelmallisien kustannukset tullaan ottamaan huomioon työnantajan työttömyysvakuutusmaksussa. Jos työllistymisohjelmallisää maksetaan arvioidun mukaisesti vuosittain 15 000 henkilölle, vaikutus työnantajan maksuun on noin 0,04 prosenttia.

Työttömyysvakuutusrahaston menot kasvavat myös siltä osin kuin ansiotukea maksetaan ansiopäivärahan sijasta, sillä edellisistä rahasto rahoittaa myös lapsikorotusten osuuden. Tämä lisää rahaston menoja yhdellä miljoonalla eurolla ja pienentää työttömyyskassojen osuutta vastaavalla summalla. Kolmas rahaston menoihin vaikuttava tekijä on työttömyyskassojen lisääntyvä päätösten määrä. Rahaston hallintokuluosuuteen työttömyyskassoille sisältyy niin sanottu päätöslisä. Edellä mainituilla menoerillä ei kuitenkaan ole vaikutusta työttömyysvakuutusmaksuihin.

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005. Siten vuonna 2005 vaikutukset ovat puolet edellä todetuista vuositaso- kustannusvaikutuksista.

4.2. Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Koko toimintamallin toteutus varhentaa työvoimaviranomaisten tehtäviä irtisanomisten yhteydessä, koska työnantaja ja työvoimaviranomaiset selvittävät yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttelämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisten toimintatavat muuttuvat siten, että yhteistyö yritysten ja irtisanottujen työntekijöiden kanssa tiivistyy.

Työllistymisohjelmien laatiminen, toimeenpano ja seuranta edellyttäisi työvoimatoimistoissa 76 henkilötyövuoden työpanosta, jos ohjelmien piiriin tulevia työnhakijoita on vuositasolla 15 000. Työministeriön tarkoituksena on kouluttaa ja valmentaa erikoistuneet muutosturvan asiantuntijat, jotka sijoitetaan suurimpiin työvoimatoimistoihin. Erikoistumisen ja toiminnan tehostamisen lisäksi työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toteuttaminen edellyttää työvoimatoimistoihin 26 lisävirkaa, joista aiheutuvat palkkaus- ja oheiskustannukset olisivat yhteensä 1,11 miljoonaa euroa.

4.3. Yhteiskunnalliset vaikutukset

Menettelytavat toimeenpantaessa taloudellisista ja tuotannollista syistä irtisanomisia selkeytyvät, minkä johdosta yhteistoiminta työpaikalla korostuu ja voi samalla kiinteytyä. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden ja heidän edustajiensa mahdollisuudet osallistua irtisanottavien työllistymistä tukevien toimenpiteiden valmisteluun ja niiden hankintaan paranevat ja samalla toimenpiteiden toteutus varhentuu. Tämä lisää irtisanotun työntekijän työllistymismahdollisuuksia myös uuden työnantajan palvelukseen.

Myös yksittäisen työntekijän tiedonsaanti oikeuksistaan taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvien irtisanomisten yhteydessä lisääntyy työnantajan tiedottamisvelvollisuuden johdosta. Siten työnetsintä voi alkaa aikaisempaa varhemmin, mikä lisää irtisanotun henkilön omatoimisuutta ja työnsaantimahdollisuuksia.

Ehdotuksen vaikutukset arvioidaan kohdentuvan yhdenvertaisesti kumpaankin sukupuoleen. Koska moniin aktiivisiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin, erityisesti koulutukseen kuitenkin nykyisin osallistuu naisia miehiä enemmän, voi työvoimaviranomaisten varhainen osallistuminen työllistymistoimenpiteiden suunnitteluun yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa lisätä miesten osuutta toimenpiteissä.

Tuotannollista ja taloudellisista syistä tapahtuva irtisanominen rajoittuu pääasiassa yksityissektorille. Julkisella sektorilla työsuhteen päättymisen johtuu käytännössä

useimmiten määräaikaisen työsuhteen päättymisestä. Kun määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olleella on myös mahdollisuus päästä työllistymisohjelman piiriin, ehdotus on tasapuolinen kaikille palkansaajille.

Työllistymisohjelman tavoitteena on työntekijän mahdollisimman pikainen uudelleen työllistyminen. Halukkuutta ohjelmaan lisää sen ajalta maksettavien etuuksien suuruus.

Bruttopalkka €/kk/	Ansiopäiväraha				erotus	Korvaustaso bruttopalkasta	
	normaali	työllistymis-	normaali	työllistymis-		normaali	työllistymis-
	ohj.lisän sis.		ohj.lisän sis.			normaali	työllistymis-
	€pv	€kk	€kk	%			
750	27,68	29,65	595	637	42	79,3	85,0
1000	32,64	36,82	702	792	90	70,2	79,2
1500	42,58	51,17	915	1100	185	61,0	73,3
2000	52,51	65,52	1129	1409	280	56,4	70,4
2500	59,17	76,27	1272	1640	368	50,9	65,6
3000	63,59	84,54	1367	1818	450	45,6	60,6
3500	68,00	92,82	1462	1996	534	41,8	57,0
4000	72,41	101,1	1557	2174	617	38,9	54,3
4500	76,83	109,37	1652	2351	700	36,7	52,3
5000	81,24	117,65	1747	2529	783	34,9	50,6
6000	90,07	134,20	1937	2885	949	32,3	48,1

Peruspäivärahan piirissä oleva saisi kaudessa 86 euroa normaalia peruspäivärahaa enemmän.

5. Asian valmistelu

Ehdotus perustuu tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005—2007 sovittuun ratkaisuun työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista.

Työministeriön asettama työllistymisen ja muutosturvan koordinaatio- ja seurantaryhmä on koordinoinut säädösvalmistelua. Työryhmässä ovat olleet työministeriön lisäksi edus-

tettuina keskeiset työmarkkinakeskusjärjestöt, Suomen Yrittäjät ry. sekä sosiaali- ja terveysministeriö.

Ehdotus on valmisteltu yhteistoimintalakia ja työsopimuslakia koskevilta osin työministeriön alaisessa kolmikantaisessa ytkomiteassa, joka on asetettu 30 päivänä b-kakuuta 2003 valmistelemaan yhteistoimintalain kokonaisuudistusta ja se on osa tätä kokonaisuudistusta. Komitean puheenjohtajana toimii Helsingin yliopiston työoikeuden professori ja siinä ovat edustettuina työministeriön edustajien lisäksi keskeiset työmarkkinakeskusjärjestöt, Suomen Yrittäjät ry. sekä

työoikeuden asiantuntijoita. Valmistelutyön yhteydessä on kuultu myös Kunnallista työmarkkinalaitosta. Komitean työ jatkuu ja sen määräaika päättyy 31 päivänä tammikuuta 2006.

Julkista työvoimapalvelua koskevat ehdotukset on valmisteltu työministeriössä tiiviissä yhteistyössä jäljempänä kuvatun sosiaali- ja terveysministeriössä tapahtuneen kolmikantavalmistelun kanssa.

Ehdotus on valmisteltu työttömyysturvain, työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain ja sairausvakuutuslain osalta virkatyönä sosiaali- ja terveysministeriössä yhteistyössä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa. Ehdotuksen toimeenpanoa on valmisteltu samanaikaisesti ehdotuksen laadinnan kanssa ryhmässä, jossa on ollut edustettuna työministeriö, Vakuutusvalvontavirasto, Kansaneläkelaitos, Työttömyyskassojen yhteisjärjestö ry., työttömyysvakuutusrahasto,

Metallityöväen työttömyyskassa ja työttömyyskassojen etuuksien maksatusjärjestelmiä ylläpitävät toimijat.

Ehdotuksesta ei ole pyydetty lausuntoja ottaen huomioon suuntaviivat, joille ehdotus perustuu ja edustukset ehdotuksen toimeenpanoa valmisteleivassa ryhmässä.

6. Riippuvuus muista esityksistä

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 18 §:ssä säädetään työttömyysvakuutusmaksujen määrästä. Arviot työttömyysvakuutusmaksujen tasoista, joissa on otettu huomioon tämän esityksen aiheuttama kustannusvaikutus, voidaan tehdä vasta lokamarraskuussa 2005. Hallitus antaa sen johdosta marras- joulukuussa esityksen työttömyysvakuutusmaksujen uusista tasoista, joita noudatettaisiin 1 päivästä tammikuuta 2006 lukien.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työsopimuslaki

7 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet

12 §. *Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen.* Pykälä olisi uusi. Siinä säädettäisiin työntekijän oikeudesta osallistua irtisanomisaikanaan ilman ansionmenetystä hänen työllistymistään tukeviin toimenpiteisiin, jos hänet on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Vapaa olisi nimeltään työllistymisvapaa. Työnantaja ja työntekijä voisivat työnantajan irtisanottua työsopimuksen sopia asiasta toisin. Työntekijä ei siten voisi pätevästi luopua ennakolta, esimerkiksi työ sopimusta tehdessään, oikeudestaan työllistymisvapaaseen. Työntekijän päätös käyttää tai olla käyttämättä oikeuttaan työllistymisvapaaseen ei vaikuta työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä tarkoitettujen irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arviointiin.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työntekijällä olisi oikeus käyttää työllistymisvapaa. Ensiksi työntekijän tulisi olla irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla tai taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä.

Toiseksi hän voisi käyttää työllistymisvapaa vain osallistuakseen laissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin. Hän voisi osallistua työllistymisohjelman laatimiseen, jonka sisällöstä ja siitä, kenellä on oikeus saada se, säädettäisiin julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002). Työntekijä voisi käyttää työllistymisvapaa myös osallistuakseen tiettyihin työllisyysohjelman mukaisiin toimenpiteisiin. Tällaisia olisivat työvoimapolitiittinen koulutus ja harjoittelua ja työssäoppimista koskevat jaksot, joina aikoina opiskelija ei ole työsuhteessa työssäoppimis- tai harjoittelujakson järjestäjään eikä palvelun tuottajaan, ellei siitä erikseen sovita.

Lisäksi työntekijä voisi käyttää työllistymisvapaaan joko oma-aloitteeseen tai vi-

ranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun riippumatta siitä, olisiko hänellä oikeus työllistymisohjelmaan. Oma-aloitteinen työnhaku voisi olla esimerkiksi käynti työvoimatoimistossa selailemassa työhallinnon internet-sivuilta avoimena olevia työpaikkoja tai käynti yksityisessä työvoimaa välittävässä yrityksessä taikka muu luotettavasti selvitetävissä oleva työpaikan hakuun liittyvä toiminta. Viranomaisaloitteista työpaikan hakua ja sitä koskeva työhaastattelu voisi olla esimerkiksi työvoimatoimiston lehotukseen tai sen välittämään tietoon perustuva työntekijän käynti avoimesta työpaikasta ilmoittaneessa yrityksessä.

Työllistymisvapaa voisi käyttää myös uudelleensijoitusvalmennukseen. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 4 luvun 6 §:n mukaan työvoimatoimisto voi tuottaa maksullisia erityispalveluja työnantajalle muun muassa yrityksen vähentäessä työvoimaansa. Jos työvoimaviranomainen ehdottaa tällaisia palveluja irtisanotun työntekijän työllistymisohjelmaan, on niistä sovittava työnantajan kanssa paitsi, jos on kysymys työvoimaviranomaisen välttämättömäksi katsomasta ryhmävalmennuksesta. Tällöin työntekijällä olisi myös oikeus työllistymisvapaaseen osallistuakseen näihin hänen työllistymistään tukeviin erityispalveluihin. Työllistymistä tukevaa uudelleensijoitusvalmennusta voivat järjestää ja tarjota muutkin tahot joko itsenäisesti tai yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa. Myös osallistuminen tällaiseen uudelleensijoitusvalmennukseen oikeuttaisi työllistymisvapaaseen riippumatta sen toteuttajasta.

Työllistymisvapaaan ajalta työnantaja maksaisi työntekijälle täyden palkan, jonka suuruus määräytyisi kuten sairausajan palkasta on työsopimuslain 2 luvun 11 §:ssä säädetty tai työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa sovittu.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työllistymisvapaaan enimmäispituudesta. Se määräytyisi kunkin työntekijän irtisanomisajan pituuden mukaan. Vapaa olisi enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika olisi enintään yksi kuukausi, enintään yh-

teensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika olisi yhtä kuukautta pitempi mutta enintään neljä kuukautta ja enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika olisi yli neljä kuukautta.

Työpäiviä laskettaessa vapaata saisi käyttää myös työpäivän osina siten, että vapaiden summa tunteina vastaisi työpäivien säännöllisen työajan tuntimäärää.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijän olisi ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Samalla työntekijän olisi ilmoitettava vapaan peruste. Lisäksi työntekijän olisi esitettävä luotettava kunkin vapaan perusteen luonteesta riippuva selvitys, jos työnantaja sitä pyytää.

Pykälän 4 momentin mukaan työllistymisvapaan käytöstä ei kuitenkaan saisi aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa. Lähtökohdista merkittävää haittaa arvioitaessa olisi, että vapaan epäminen olisi poikkeuksellista ja edellyttäisi yksittäisen työntekijän tilapäisestä poissaolosta yritykselle normaalisti, esimerkiksi tavallisesti sairauspoissaoloista, aiheutuvaan haittaa huomattavasti suurempaa haittaa. Yleensä vapaa pitäisi antaa työntekijän ilmoittamana aikana. Työllistymisvapaan käyttämisestä voisi aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa esimerkiksi, jos vapaata käyttävä työntekijä ilmoittaisi siitä hyvin lähellä vapaan alkamista tai työllistymisvapaata käyttäisi usea työntekijä samanaikaisesti ja näistä aiheutuisi olennaisia vaikeuksia työn järjestelyille ottaen huomioon myös yrityksen koko. Työllistymisvapaan käyttämisestä aiheutuvaa haittaa voitaisiin kuitenkin pyrkiä vähentämään siten, että työntekijä ja työnantaja sopisivat vapaan ajankohdasta, jos se olisi vapaan tarkoituksenmukaisen käytön kannalta mahdollista.

9 luku. Työsopimuksen päättämismenetely

3 §. Työnantajan selvitysvelvollisuus. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin työnantajalle velvollisuus selvittää taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottavalle työntekijälle, minkälaisia palveluja työntekijällä on mahdollisuus saada työvoimatoimistolta. Velvollisuutensa täyttämiseksi työnantajan tulisi ottaa selvää työvoimatoimistolta palve-

lumahdollisuuksista kuten asianomaisella hetkellä olevasta työvoimapolitiitisesta aikuiskoulutuksesta ja vastaavasta. Tämän työnantaja voisi toteuttaa esimerkiksi tiedustelemalla tarjolla olevia palveluja puhelimitse työvoimatoimistolta.

Lisäksi säännöksessä viitattaisiin julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa säädettävään työvoimaviranomaisten tehtävään, jonka mukaan heidän tulee säännöksen tarkoitettavissa tilanteissa kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa.

Säännöstä sovellettaessa tulisi ottaa huomioon myös pykälän voimassa oleva 2 ja 3 momentti. 2 momentin mukaan jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, 1 momentissa tarkoitettu selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti. 3 momentin mukaan työnantajalla ei ole tätä selvitysvelvollisuutta, jos hän on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

3 a §. Työnantajan ilmoitus työvoimatoimistolle. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajalle velvollisuus ilmoittaa tiedot taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotuista työntekijöistä työvoimatoimistolle. Työsopimuslaissa ei ole aikaisemmin ollut vastaavaa säännöstä, joskin lain 5 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan työnantajalla on ollut velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle lomautuksista, jos nämä ovat kohdistuneet vähintään 10 työntekijään. Viimeksi mainittu ilmoitusvelvollisuuden tarkoitus ja tavoite poikkeavat nyt ehdotettavasta ilmoitusvelvollisuudesta.

Ehdotetun ilmoitusvelvollisuuden piiriin kuuluisivat vain sellaiset irtisanotut työntekijät, joille kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman tai eri työnantajien työssä viimeistään ennen irtisanomisajan päättymistä. Tällaisilla työntekijöillä on myös oikeus julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaiseen työllistymisohjelmaan. Työhistoriaa laskettaessa otettaisiin huomioon ensinnäkin koko irtisanotun työsuhteen kesto, esimerkiksi perhe-, opinto- tai vuorotteluvapaat luettaisiin työhistorian

keston. Toiseksi työhistoriaan luettaisiin myös edellä tarkoitettulla tavalla laskien työntekijän aikaisemmat työ- ja virkasuhteet toisen tai toisten työnantajien palveluksessa. Työnantajan ilmoitusvelvollisuus ulottuisi vain niihin tietoihin työntekijän työhistoriasta, jotka ovat hänen tiedossaan tai jotka hän saa työntekijältä.

Jotta saman työnantajan työssä pitkään olleet määräaikaiset työntekijät olisivat suhteellisesti samanarvoisessa asemassa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden kanssa, työnantajalla olisi vastaava velvollisuus ilmoittaa myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän työsuhteen päättymisestä työsopimuksen määräaikaisuuden syystä riippumatta. Työnantajalla olisi velvollisuus ilmoittaa määräaikaisen työsuhteen päättymisestä työvoimatoimistolle, jos työsuhteeseen päättyessä jatkunut keskeytyksittä vähintään kolme vuotta. Määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä olisi ilmoitettava myös, jos työntekijä on tehnyt työtä työnantajalle määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana. Työntekijän kahden tai useamman määräaikaisen työsuhteen kestoa laskettaessa otettaisiin huomioon vain ne määräaikaiset työsopimukset, jotka on tehty sen työnantajan kanssa, jonka työssä määräaikainen työ on loppumassa.

Työnantajan tulisi toimittaa ilmoitus työvoimatoimistolle, kun hän voi määräaikaisen työsuhteen päättymisajankohdan lähestyessä perustellusti ennakoita, että työntekijälle ei ole tarjolla työtä työsuhteen päättymisen jälkeen.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi liitettävä 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen myös käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta. Ennen tällaisten tietojen ilmoittamista työvoimatoimistolle, työnantajan olisi kuitenkin hankittava sopivalla tavalla tietojen luovutukseen oikeuttava työntekijän suostumus.

Luovutettavat tiedot voisivat koskea irtisanotun työntekijän konkreettisia työtehtäviä ammatinimikkeen sijaan, ammatillista koulutusta, työntekijän hankkimaa lisä- ja täydennyskoulutusta sekä erityisesti sellaista

koulutusta, jota työnantaja on järjestänyt työntekijälle. Työkokemuksesta koskevat tiedot voisivat vastaavasti koskea työsuhteen pituutta tai pituuksia ja ammatti- ja erityistaitoja kuten kielitaito.

Edellä tarkoitettujen tietojen luovuttamisen tarkoitus on nopeuttaa työllistymistä tukevien ja tähän tarvittavien toimenpiteiden suunnittelua. Tiedot ovat myös yhteensopivia tietojen alkuperäisen käyttötarkoituksen kanssa ja siten luovutus olisi myös henkilötietolain (523/1999) mukaista. Arkaluonteisia henkilötietoja ei kuitenkaan saisi luovuttaa, ellei työntekijä anna siihen nimenomaista kirjallista suostumusta. Arkaluonteisia tietoja ovat muun muassa työntekijän terveyttä koskevat tiedot.

3 b §. *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.* Ehdotuksen mukaan työnantajalla olisi velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä saisi tiedon edellä 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tässä ehdotuksessa säädettävistä oikeuksistaan. Pykälän mukaan työnantajalle säädettäisiin velvollisuus tiedottaa työntekijälle hänen oikeudestaan saada julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettu työllistymisohjelma ja työttömyysturvalaissa tarkoitettu työllistymisohjelmallisä.

Voimaantulo. Lakiin ehdotetaan tavanomaista voimaantulosäännöstä siten, että laki tulisi voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

1.2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

2 §. *Soveltamisala.* Pykälän 2 momentin mukaan määräytyvään soveltamisalaan ei ehdoteta asiallisia muutoksia. Ehdotetut muutokset ovat teknisiä ja ne johtuvat yhteistoimintalain eräiden säännösten uudelleen sijoittelusta ja ehdotetusta uudesta 7 d §:stä.

6 b §. *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, jolloin voimassa olevat 3 ja 4 momentti siirtyisivät sellaisinaan 4 ja 5 momentiksi. Ehdotuksen mukaan työnantajan irtisanoessa työntekijöitä taloudellisin ja tuotannonnollisin perustein, olisi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset jo irtisanomisia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä.

Kun työnantaja irtisanoo työntekijöitään ta-

lourdellisin ja tuotannollisin perustein, käsitellään yhteistoimintamenettelyssä näitä työntekijöitä koskevat irtisanomisten perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Jos yritys on taloudellisissa vaikeuksissa tai järjestele uudelleen toimintojaan niin olennaisesti ja pysyvästi, että sillä on myös lainmukaiset perusteet irtisanoa henkilöstöään, voi muutoksilla ja toiminnan jatkumisella olla vaikutuksia jäljellä jäävien työntekijöiden asemaan.

Tämän vuoksi on tärkeää, että henkilöstösuunnitelma ja sitä täydentävä koulutussuunnitelma päivitetään mahdollisimman pikaisesti. Tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko toisaalta irtisanomiset ja toisaalta mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt esimerkiksi muutoksia työhön jäävän henkilöstön tehtäviin ja koulutustarpeisiin. Tämä päivitys tulisi tehdä irtisanomisia koskevassa yhteistoimintamenettelyssä, mutta henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien tarkoituksesta johtuvista syistä neuvottelut voitaisiin käydä yhteistoimintamenettelyn loppupuolella, kun irtisanottavien lukumäärä ja työhön jäävien tehtävät olisivat tiedossa.

7 §. Yhteistoimintamenettely. Pykälään tehtäisiin muutoksista johtuvia teknisiä tarkistuksia. Pykälän 2 momentti kumottaisiin ja sen asiasisältö siirrettäisiin uuteen 7 b §:ään, joka käsitelisi työnantajan annettavia tietoja.

7 a §. Neuvotteluesitys. Muutoksen tarkoituksena on järjestää voimassa olevien säännösten keskinäinen järjestys uudelleen. Muutoksilla pyritään säännökset kirjaamaan siten, että ne kuvaisivat yhteistoimintamenettelyn johdonmukaisesti etenevä selvitysten, tiedottamisen, toimintaperiaatteiden yhteisen suunnittelun ja neuvottelujen tapahtumasarjana neuvotteluesityksestä neuvottelujen lopputuloksen kirjaamiseen. Pykälään ehdotetut muutokset ovat lähinnä teknisiä eivätkä asiallisesti aiheuta muutoksia pykälän sisältöön.

7 b §. Työnantajan annettavat tiedot. Pykälä sisältäisi voimassa olevan 7 §:n 2 momentin ja osan 7 a §:n 1 momentin ja osan 8 §:n 1 momentin säännöksistä. Muutos ei merkitsisi voimassa olevaan lakiin asiallista muutosta.

7 c §. Ilmoitus työvoimatoimistolle. Pykälä vastaisi asiallisesti voimassa olevan lain 7 b §:ää kuitenkin siten muutettuna, että pykälän loppuosa poistettaisiin, koska työvoimaviranomaiset osallistuisivat ehdotuksen

mukaan muutoinkin aikaisempaa tiiviimmin yhteistoimintamenettelyn aikana toteutettaviin työllisyyttä tukevien toimenpiteiden suunnitteluun. Siten voimassa olevan säännöksen loppuosa neuvotteluiden aikana kertyneen, olennaisesti aiemmasta toimitetusta aineistosta poikkeavan aineiston toimittamisesta työvoimaviranomaisille on tarpeeton.

7 d §. Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet. Pykälä olisi uusi. Sen tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimatoimiston välistä yhteistyötä. Tällä yhteistoiminnalla tehostettaisiin noudatettavia menettelytapoja selvitettyä ja neuvoteltaessa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla harkittujen irtisanomisten perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Samalla edistettäisiin irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä mahdollisimman joustavasti ja nopeasti myös toisten työnantajien töihin.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työllistymistä edistävistä toimintasuunnitelmasta. Työnantajan olisi annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajille esitys työllistymistä edistävistä toimintasuunnitelmaksi, jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Esitystä valmistellessaan työnantajan olisi selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa myös työllistymiseen tarvittavat julkiset työvoimapalvelut. Neuvottelujen tarkoitus huomioon ottaen on tärkeää, että toimintasuunnitelmaesitys annetaan henkilöstön edustajille mahdollisimman aikaisessa neuvottelujen vaiheessa. Tämän vuoksi toimintasuunnitelman ei tarvitsisi olla valmis kokonaisuus, kun se esitetään henkilöstön edustajille, vaan se olisi työnantajan laatima esitys 2 momentissa säädettävistä asiakokonaisuuksista. Myös työvoimaviranomaisten tarjoamat julkiset työvoimapalvelut voidaan yksityiskohtaisemmin selvittää neuvottelujen kuluessa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin toimintasuunnitelman sisällöstä ja yhteistyöstä henkilöstön kanssa suunnitelmaa edelleen kehitettäessä. Toimintasuunnitelmasta tulisi käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu ja neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat, suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkises-

ta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Näin neuvottelumenettely muotoutuisi selkeämmäksi ja se voisi edetä johdonmukaisesti vaiheittain. Henkilöstön edustajat pystyvät myös paremmin valmistautumaan kulloiseenkin neuvottelutilanteeseen, kun he tietävät, mitä asioita kussakin kokouksessa käsitellään. Samalla työvoimaviranomaisten tarjoamia työllistymismahdollisuuksia samoin kuin muiden tarvittavien toimenpiteiden hyväksikäyttöä voidaan tehostaa.

Esityksestä toimitasuunnitelmaksi tulisi neuvotella henkilöstön edustajien kanssa. Siitä voitaisiin sopia tai sen sisältö voitaisiin päättää ilman, että neuvotteluissa tulisi noudattaa seitsemän päivän vähimmäisneuvottelu-aikaa kuten ehdotetun lain 8 §:n 3 momentissa muutoin säädettäisiin.

Toimitasuunnitelma ei syrjäytä muita irtisanomisiin sovellettavia säännöksiä tai määräyksiä. Tämän vuoksi suunnitelmaa laadittaessa tulisi ottaa huomioon myös mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty esimerkiksi irtisanomisperusteista ja työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuksista, yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä. Myös kullakin alalla mahdollisesti sovitut työehtosopimusmääräykset olisi otettava huomioon.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tapauksista, joissa työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, jolloin yhteistoimintamenettely on muutoinkin yksinkertaisempi. Säännös tulisi sovellettavaksi, kun työnantaja aikoo irtisanoa yhdenkin työntekijän taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Tällöinkin työnantajan olisi yhteistoimintamenettelyssä esitettävä ne periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. Työnantajan olisi näissäkin tapauksissa selvitettävä käytettävissä olevat mahdollisuudet tukea irtisanottavien pikaista työllistymistä uudelleen ja esitettävä ne yhteistoimintamenettelyn aikana työntekijöille, toimihenkilöille tai heidän edustajilleen.

Pykälän 4 momentissa olisi viittaus työso-
pimuslakiin ehdotettuun 7 luvun 12 §:ään,

jossa säädettäisiin työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana.

8 §. *Neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täytyminen.* Pykälää ei ehdoteta muutettavaksi asiallisesti muutoin kuin, että sen 3 momentti nykyisen sisältöisenä kumottaisiin. Säännöksen korvaisi lakiin lisättäväksi ehdotettu uusi 6 b §:n 3 momentti. Säännöksen on osittain korvannut myös 1 päivänä kesäkuuta 2001 voimaan tullut työso-
pimuslain 7 luvun 4 § työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta.

Pykälä ehdotetaan kuitenkin jaettavaksi selkeämmällä tavalla momenteiksi, vaikka se muuten vastaisi asiallisesti voimassa olevaa säännöstä.

14 §. *Sopimisoikeus.* Pykälään ehdotetaan tehtäväksi tarvittavat muutosehdotuksista johtuvat tarkistukset. Lisäksi ehdotetaan, että pykälässä tarkoitettu sopimuksin voitaisiin poiketa myös siitä, mitä ehdotetussa 7 d §:ssä säädettäisiin toimitasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista.

15 a §. *Hyvitys.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että pykäläviittaukset vastaavat ehdotettuja muutoksia. Asiallisesti säännös ei muuttuisi.

16 §. *Rangaistussäännökset.* Myös tähän pykälään tehtäisiin tarvittavat pykäläviittausmuutokset ehdotettujen muutosten johdosta.

Voimaantulo. Lakiin ehdotetaan tavanomaista voimaantulosäännöstä siten, että laki tulisi voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

1.3. Laki julkisesta työvoimapalvelusta

3 luku. Työvoimatoimiston palvelujen perusteet

8 §. *Työnhakijan informointi.* Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista siltä osin kuin niistä säädettäisiin tässä laissa. Ehdotetun työso-
pimuslain 9 luvun 3 b §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä saa tiedon oikeudestaan työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään. Työnantajan tiedottamisvelvollisuus on viranomaisten antamaan informaatioon nähden ensisijainen. Jotta työntekijä saisi riit-

tävän tiedon julkisen työvoimapalvelun tarjoamista mahdollisuuksista ja jotta vältettäisiin oikeudenmenetyksiä tilanteissa, joissa työnantajan tiedottamisvelvollisuus ei toteudu, työvoimatoimisto olisi omalta osaltaan velvollinen tiedottamaan oikeudesta muutosturvaan ja muutosturvan sisällöstä. Työvoimatoimisto olisi velvollinen kertomaan sanotut tiedot henkilölle työnhakijaksi rekisteröinnin yhteydessä tai viipymättä sen jälkeen.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työsovimuslain 9 luvun 3 a §:n mukaisesti irtisanomisista työvoimatoimistolle on ehdotetun työvoimatoimiston informaatiovelvollisuuden kannalta tärkeää. Työnantajalta saatu tieto irtisanomisista on myös välttämätöntä, jotta työvoimatoimisto voi varata resursseja ja muutoinikin varautua muutosturvan toteuttamiseen.

5 luku. Työnhakusuunnitelma

4 §. *Työttömän työnhakijan yhteistyövelvollisuus.* Muutosturva on työnhakijalle vapaaehtoinen siten, että hänellä on oikeus jäädä muutosturvan ulkopuolelle menettämättä oikeuttaan työttömyyspäivärahaan. Tällaisen työnhakijan kanssa ei laadita työllistymisohjelmaa, vaan työttömyysaikana laaditaan työnhakusuunnitelmat ja mahdolliset aktiivisuussuunnitelmat nykyisen lainsäädännön mukaisesti. Samoin työttömyysturvaan ja työnhaun voimassaoloon työvoimatoimistossa liittyvä yhteistyövelvollisuus määräytyy nykyisten säännösten mukaisesti.

Työnhakusuunnitelman omatoiminen toteuttaminen ja suunnitelman toteutumisesta ilmoittaminen työvoimatoimistolle on edellytyksenä työttömyyspäivärahan saamiselle vasta työttömyyden kestänyt yhdenjaksoisesti viiden kuukauden ajan. Sanotun työttömyysajan jälkeen työtön työnhakija, jonka kanssa on laadittu yksilöity työnhakusuunnitelma on velvollinen toteuttamaan suunnitelmaansa siltä osin kuin siinä on sovittu julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista toimenpiteistä tai palveluista taikka työkyvyn tai terveydentilan selvittämiseen liittyvistä toimenpiteistä ja ilmoittamaan suunnitelman toteutumisesta työvoimatoimiston kanssa sovittulla tai muulla työnhakusuunnitelmaan kirjatulla tavalla.

Työnhakijalle, joka pyytää työllistymisohjelmaa, on ehdotetun 5 a luvun 2 §:n 3 momentin mukaan ohjelma viivytyksettä laadittava. Ehdotetun 5 a luvun 6 §:n mukaan työllistymisohjelma korvaa työnhakusuunnitelman, jota siis ei erillisenä tällaisen työnhakijan kanssa laadittaisi. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työllistymisohjelmaan liittyvää yhteistyövelvollisuudesta. Yhteistyövelvollisuus olisi samanlainen kuin työttömällä työnhakijalla, jonka kanssa on laadittu yksilöity työnhakusuunnitelma.

5 §. *Yhteistyövelvollisuuden voimassaolo.* Pykälään tehtäisiin työllistymisohjelmasta ja ehdotetusta 4 §:n mukaisesta yhteistyövelvollisuudesta johtuvat tekniset muutokset.

5 a luku. Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma

Lakiin lisättäisiin uusi 5 a luku, jossa säädettäisiin työntekijän muutosturvasta siltä osin kuin muutosturvaa toteutetaan julkiseen työvoimapalveluun kuuluvilla palveluilla, toimenpiteillä ja etuuksilla. Muutosturvan toimintamallin keskeinen keino olisi henkilön kanssa laadittava yksilöllinen suunnitelma (työllistymisohjelma) toimenpiteistä, joiden avulla tuettaisiin hänen työnhakuaan ja tarvittaessa parannettaisiin hänen ammatillisia tai muita työmarkkinavalmiuksiaan. Oikeudelliselta luonteeltaan ja menettelytavoiltaan työllistymisohjelma vastaisi monilta osin jo nykyisin työttömälle työnhakijalle laadittavaa työnhakusuunnitelmaa. Muutosturvan tavoitteena olisi aikaistaa omaehtoista tehokasta työnhakua ja julkisen työvoimapalvelun palveluiden tarjoamista niin, että työttömyysuhan alainen henkilö mahdollisimman usein onnistuisi työllistymään uudelleen ilman työttömyysaika.

1 §. *Muutosturva.* Pykälässä määriteltäisiin yleisesti muutosturvan tavoitteet ja sisältö. Sen 1 momentissa todettaisiin muutosturvan toimintamallin tavoite.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin julkiseen työvoimapalveluun kuuluvan muutosturvan sisällöstä. Muutosturva koostuisi yksilöllisestä suunnitelmasta (*työllistymisohjelma*), suunnitelmassa sovituista tämän lain mukaisista palveluista ja toimenpiteistä, omatoimisesta työnhausta ja sen tukemisesta

sekä mahdollisista muista ammatillisista valmiuksia kehittävästä palveluista ja toimenpiteistä. Työllistymisohjelmassa sovittavia ja sen perusteella toteutettavia palveluita ja toimenpiteitä ei ehdoteta rajattavaksi, vaan niitä voisivat olla kaikki julkisen työvoimapaalvelun toimet, joiden edellytykset henkilö täyttää, sekä muutkin työllistymistä tukevat keinot, kuten esimerkiksi starttiraha tai haikutuminen omaehtoiseen opiskeluun. Työtömyysturvalakiesityksessä ehdotetaan säädettäväksi työllistymisohjelmallisällä korotusta työttömyyspäivärahasta. Työllistymisuunnitelmaan voisi sisältyä myös sellaisia toimenpiteitä, joiden ajalta työllistymisohjelmallisään ei ole oikeutta. Samoin työllistymisohjelmaan sisältyvien toimenpiteiden kesto voisi tarvittaessa olla pidempi kuin työllisyysohjelmallisään ehdotettu 185 päivän enimmäiskesto.

Muutosturvaan liittyvistä erityisistä etuiksista ehdotetaan luonteeltaan informatiivinen säännös pykälän 3 momentiksi. Työttömyyspäivärahaan liittyvästä työllistymisohjelmallisästä säädettäisiin työttömyysturvalaissa. Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen ajalta maksettavaa 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettua koulutustukea korotettaisiin työllistymisohjelmallisällä.

2 §. Oikeus työllistymisohjelmaan. Pykälässä säädettäisiin tarkemmista edellytyksistä, joilla henkilöllä on oikeus työllistymisohjelmaan. Pykälän 1 ja 2 momentissa säädettäisiin henkilöön ja hänen työhistoriaansa liittyvistä edellytyksistä ja 3 momentissa säädettäisiin työllisyysohjelmaa koskevaan pyyntöön ja sen laatimiseen sovellettavista ajoista.

Oikeus työllistymisohjelmaan edellyttäisi ensinnäkin, että henkilö on rekisteröitynyt työnhakijaksi työvoimatoimistoon. Laissa käytettäväksi ehdotettu käsite ”työnhakija” on määritelty nykyisen lain 1 luvun 7 §:n 1 momentin 3 kohdassa. Työnhakijalla tarkoitetaan työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmään työnhakijaksi rekisteröityä henkilöasiakasta, joka on pitänyt työhakemuksensa voimassa. Työnhakijaksi rekisteröitymisestä ja työhakemuksen voimassaolosta säädetään 3 luvun 5 ja 6 §:ssä.

Pykälän 1 momentti koskisi työsuhteeseen, sen irtisanomisperusteisiin ja määräaikaiseen

työsuhteeseen liittyviä edellytyksiä. Edellytykset vastaisivat työsopimuslain 9 luvun 3 a §:ään ehdotettuja vastaavia edellytyksiä, jonka yksityiskohtaisiin perusteluihin tässä yhteydessä viitataan. Ehdotettu sanamuoto edellyttää määräaikaisessa työsuhteessa oleiden osalta, että työsuhdetta ei jatketa. Määräaikaisen työsuhteen osalta edellytyksenä työllistymisohjelman laatimiselle ei olisi, että työnhakija esittäisi selvitystä siitä, että työsuhteen jatkamisen esteenä olisivat olleet nimenosaan taloudelliset tai tuotannolliset perusteet. Muutosturvan tarkoituksen toteuttaminen edellyttää kuitenkin, että työllistymisohjelmaan ei ole oikeutta, jos työsuhteen päättyminen johtuu siitä, että työnhakija yksipuolisesti ei ole halunnut työsuhdetta jatkaa ja työnhakijalle on asetettu tästä syystä työttömyysturvalain 2 luvun 9 §:n 1 momentissa tarkoitettu korvaukseton määräaika.

Pykälän 2 momentissa tarkistettaisiin työllistymisohjelmaan oikeutettujen piiriä. Taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottuun rinnastettaisiin toistaiseksi lomautettuna ollut työnhakija, joka on irtisanonut työsuhteesensa lomautuksen kestänytä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää. Työttömyysturvalakiin ehdotetun uuden 6 luvun 3 a §:n 2 momentin mukaan niin sanotun roikkulomautuksen jälkeen irtisanoutuneella olisi oikeus myös työllistymisohjelmallisällä korotettuihin etuuksiin.

Työllistymisohjelman ja koko muutosturvan keskeisenä tavoitteena on eri osapuolten yhteistyötä parantamalla nopeuttaa irtisanotujen sekä muiden 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen työttömyysuhan alaisten työllistymistä. Tämän vuoksi työvoimatoimiston velvollisuutena olisi 3 momentin mukaan laatia työllistymisohjelma viipymättä työnhakijan sitä pyytäessä, pääsääntöisesti irtisanomisaajan alkuvaiheessa. Samasta syystä 3 momenttiin ehdotetaan määräaika, jonka kuluessa pyyntö on esitettävä. Työntekijää ei ole kaikissa tapauksissa mahdollista informoida kattavasti hänen oikeuksistaan heti irtisanomisen tapahduttua. Siksi määräaika alkaisi työsuhteen päättymisestä ja työnhakija voisi esittää pyynnön ensimmäisen työttömyyskuukauden aikana, jolloin hän on jo saanut muutosturvan sisällöstä ja julkisen työvoimapaalvelun tarjoamista mahdollisuuksista

tietoja myös työvoimatoimistolta. Ehdotuksen mukaan oikeutta työllistymisohjelmaan ja siihen liittyviin etuuksiin ei olisi, jos pyyntö esitetään myöhemmin, ellei oikeuden epäminen olisi kohtuutonta. Epäämistä olisi pidettävä kohtuuttomana ainakin tilanteissa, joissa työnhakijan saama informaatio todennäköisesti on ollut olennaisissa kohdin puutteellista.

Työvoimatoimistolla ei ole käytettävissään ulkopuolista rekisteritietoa työsuhteiden keskoista eikä se tällaista tietoa muita tehtäviään varten tarvitse. Tämän vuoksi 4 momentissa ehdotetaan, että työllistymisohjelman edellytyksenä oleva työssäoloaika otetaan huomioon työnantajan ilmoituksen mukaisena siltä osin kuin työnantaja on työ sopimuslain 9 luvun 3 a §:n nojalla ilmoitusvelvollinen. Pitkäaikaisen lomautuksen jälkeen työsuhteensa irtisanonut työnhakija ei kuulu työnantajan ilmoitusvelvollisuuden piiriin. Hänen työssäoloaikansa otettaisiin huomioon hänen itsensä työtodistuksin tai muulla luotettavalla tavalla esittämän selvityksen mukaisena.

3 §. Työllistymisohjelman laatiminen. Työllistymisohjelma perustuisi nykyistä työnhakusuunnitelmaa vastaavasti työvoimatoimiston ja työnhakijan yhteisymmärrykseen työllistymistä parhaalla mahdollisella tavalla tukevista toimita. Työnhakusuunnitelmaa vastaavasti työllistymisohjelma laadittaisiin kirjallisesti. Pykälän 2 momentin mukaan työvoimatoimisto ja työnhakija sitoutuisivat työllistymisohjelmaan allekirjoituksillaan. Työllistymisohjelma katsottaisiin laadituksi allekirjoituspäivänä.

Muutosturvan työllistymistavoitteen keskeinen keino on lisätä eri osapuolten, toisin sanoen työsuhteen osapuolten ja työvoimaviranomaisten keskinäistä yhteistyötä. Työnantaja voisi halutessaan olla osapuolena työllistymisohjelmassa edellyttäen, että työnhakija tähän suostuu. Jos työnantaja osallistuu työllistymisohjelman laatimiseen, myös hän allekirjoittaisi sen.

4 §. Työllistymisohjelman sisältö. Nykyisen lain mukainen työnhakusuunnitelma sisältää 5 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnhakijan osaamisen ja palvelutarpeen arvioinnin. Saman lainkohdan mukaan suunnitelmassa sovitaan työllistymistä edistävistä palveluista ja toimenpiteistä sekä tarvittaessa työmarkki-

navalmiuksia ja toimintakykyä parantavista muista toimenpiteistä. Perusrakenteeltaan työllistymisohjelma on työnhakusuunnitelman kaltainen, joten 1 momentin viimeiseksi virkkeeksi ehdotetaan viittaussäännös työnhakusuunnitelman sisältöä koskevaan säännökseen.

Tarkoituksena on, että työllistymisohjelma laaditaan työnhakusuunnitelmaan verrattuna huomattavasti aiemmin. Työllistymisohjelmaan oikeutetuilla on työkokemusta vähintään kolmelta vuodelta. Siten heidän työmarkkinavalmiutensa ja työllistymismahdollisuutensa ovat usein varsin hyvät. Työnhakijan edellytykset ja avoimien työmarkkinoiden työllistymismahdollisuudet sekä ammatillisten valmiuksien kehittäminen koulutuksen avulla painottuvat erityisesti työllistymisohjelman alkuvaiheissa. Niistä ehdotetaan nimenomainen maininta pykälän 1 momenttiin. Erityisesti irtisanomisaikana omatoiminen työnhaku ja mahdolliset sitä tukevat toimet, kuten työnhaku- ja uudelleensijoitusvalmennus ovat käytännössä keskeisiä osia ohjelmassa. Tästä syystä momenttiin ehdotetaan nimenomainen maininta siitä, että työllistymisohjelmassa on aina sovittava työnhakijan omatoimisesta työnhausta ja sen tuesta. Omatoimisesta työnhausta sopiminen on tarpeen myös siksi, että työttömäksi jääneellä olisi työttömyysturvalakiehdotuksen 6 luvun 3 a §:n 3 momentin mukaan oikeus työllistymisohjelmallisella korotettuun työttömyyspäivärahaan yhteensä 20 päivän omatoimisen työpaikkojen haun ajalta. Lähtökohtaisesti työllistymisohjelmassa tulisi sopia, että työnhakija hakee omatoimisesti työpaikkoja aina, kun hän ei ole työssä tai osallistu toimenpiteisiin.

Työllistymisohjelmassa voidaan sopia myös maksullisista palveluista. Työnantajalle maksullisia erityispalveluita voivat olla julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 4 luvun 6 §:ssä tarkoitetut henkilöstöratkaisut, joista käytännössä muutosturvaan liittyvissä tilanteissa tulevat kysymykseen työvoiman vähentämiseen liittyvät erityispalvelut. Muita työnantajalle maksullisia palveluita ovat esimerkiksi yhteishankintana toteutettava työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus sekä lain 4 luvun 8 §:ssä tarkoitetut yksityiset työvoimapalvelut. Maksullisia erityispalveluita voitai-

siin 2 momentin mukaan sisällyttää työllistymisohjelmiin vain, jos työnantaja suostuu rahoittamaan ne.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan 2 momentista poiketen, että työllistymisohjelmaan voitaisiin henkilöstöratkaisuista sisällyttää uudelleensijoitusvalmennusta ilman työnantajan suostumusta, ja että työvoimatoimisto voisi kirjallisella päätöksellään yksipuolisesti velvoittaa työnantajan rahoittamaan uudelleensijoitusvalmennuksen kokonaan tai osittain. Uudelleensijoitusvalmennus on määritelty julkisesta työvoimapalvelusta annetun valtioneuvoston asetuksen (1344/2002) 9 §:n 2 kohdassa henkilöstön vähentämiseen liittyväksi valmennukseksi henkilöstön työhön pääsyn edistämiseksi laaditun suunnitelman pohjalta. Menettelyn edellytyksenä olisi, että uudelleensijoitusvalmennus toteutetaan ryhmävalmennuksena, toisin sanoen valmennukseen osallistuu useita työntekijöitä. Lisäksi valmennuksen tulisi olla välttämätöntä kyseisen osallistujan työllistymiseksi ja sen tulisi sisältyä kunkin osallistujan kanssa laadittuun työllistymisohjelmiin. Työnantajan rahoitusvastuu rajoittuisi valmennukseen, joka toteutetaan kokonaan ennen työsuhteen päättymistä. Muutosturva liittyy tilanteisiin, joissa työnantajalla on taloudellinen tai tuotannonellinen peruste vähentää työvoimaa. Muutosturvaa ei ole tarkoitus toteuttaa niin, että siitä työnantajalle aiheutuvat kustannukset johtavat lisäirtisanomisiin. Tämän vuoksi momentin 4 kohdaksi ehdotetaan säännös, jonka mukaan työnantajan rahoitusvastuuta määritettäessä työvoimatoimiston on huolehdittava siitä, että rahoitusvastuu ei työnantajan taloudellinen asema huomioon ottaen muodostu kohtuuttomaksi.

5 §. Työllistymisohjelman voimassaolo. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työllistymisohjelman voimassaolosta sekä suunnitelman tarkistamisesta ja täydentämisestä sen voimassaoloaikana. Yhdenmukaisesti työnhakusuunnitelmaa koskevan 5 luvun 5 §:n säännöksen kanssa ehdotetaan, että työllistymissuunnitelmaa toteutetaan sinä aikana, kun henkilö on rekisteröityneenä työnhakijaksi työvoimatoimistoon. Työllistymisohjelman osalta ei kuitenkaan edellytettäisi, että työnhakija on työtön. Laaditun työllistymisohjelman sisältöön vaikuttaa työnhakijan

muuttunut palvelutarve ja työmarkkina-asema, kuten työttömyyden pitkittyminen. Tämän vuoksi työllistymisohjelmaa saattaa olla tarpeen tarkistaa ja täydentää. Momentin viimeisen virkkeen mukaan tarkistamisesta ja täydentämisestä sopisivat työvoimatoimisto ja työnhakija. Siten työnantajan myötävaikutus ei olisi tarpeen, vaikka työnantaja olisikin osallistunut ohjelman laatimiseen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työllistymisohjelman voimassaolon päättymisestä. Koska työllistymisohjelma laaditaan työnhakijan pyynnöstä, sen voimassaolo päättyisi hänen esitettyään tätä koskevan pyynnön. Työllistymisohjelma lakkaisi lisäksi silloin, kun työnhakija täyttäisi kokonaan uuden työllistymisohjelman laatimisen edellytykset.

Työllistymisohjelmalla on läheinen asiallinen yhteys työllistymisohjelmallisään, jota maksetaan työttömyyspäivärahan tai koulutustuen saajalle. Siksi työllistymisohjelman voimassaolo lakkaisi, jos oikeus työttömyyspäivärahaan ja koulutustukeen päättyy työttömyyspäivärahan enimmäisajan täyttymisen johdosta.

Kaikissa pykälässä kuvatuissa tilanteissa työnhakijaan tulisivat sovellettaviksi työnhakusuunnitelmaa koskevat säännökset tai hänelle laadittaisiin kokonaan uusi työllistymisohjelma.

6 §. Työllistymisohjelman suhde työnhakusuunnitelmaan. Jos työnhakijan kanssa on laadittu työllistymisohjelma ja se on voimassa, erillistä työnhakusuunnitelmaa ei 1 momentin mukaan laadittaisi.

Työttömälle työnhakijalle, jonka työttömyys on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään viisi kuukautta, on nykyisen lain 5 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan laadittava yksilöity työnhakusuunnitelma, jossa sovitaan yksilöidyistä työpaikoista, koulutuspaikoista tai muista toimenpiteistä ja palveluista, joihin työnhakijan tulee hakeutua.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että työllistymisohjelmaa on tarkistettava yhdenjaksoisen työttömyyden jatkuttua viisi kuukautta vastaamaan yksilöidylle työnhakusuunnitelmalle säädettyä sisältöä. Työnhakijan yhteistyövelvollisuudesta säädettäisiin edellä 5 luvun 4 ja 5 §:ssä sekä työttömyysurvalain 2 luvun 18 ja 20 §:ssä.

7 §. Työvoimaviranomaisen velvollisuudet.

Pykälässä säädettäisiin kootusti muutosturvaan liittyvistä tehtävistä, joiden toteuttaminen on työvoimaviranomaisen vastuulla.

Työsopimuslakiehdotuksen 9 luvun 3 §:n mukaan työnantajalla on selvitysvelvollisuus muun muassa työvoimatoimistolta saatavista työvoimapalveluista. Työvoimatoimiston velvollisuudesta kartoittaa irtisanomismenettelyn alettua tarvittava julkinen työvoimapalvelu säädettäisiin 1 momentin 1 kohdassa. Työvoimatoimiston tulisi tehdä palvelukartoitus yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa.

Yhteistoimintalakiehdotuksen 7 c §:n mukaan työnantajan tulee tehdä ilmoitus työvoimatoimistolle yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä toimenpiteistä henkilöstön vähentämiseksi. Ehdotuksen 7 d §:n 1 ja 2 momentin mukaan työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava työntekijöiden tai toimihenkilöiden edustajille esitys toimintasuunnitelmasta ja toimintasuunnitelmaa valmistellessaan selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. Sanotut velvollisuudet koskisivat työnantajaa, joka on tehnyt neuvotteluesityksen tarkoituksenaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tai toimihenkilöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Toimintasuunnitelmasta tulisi muun ohella käydä ilmi irtisanomiskana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisen työvoimapalvelun käytössä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Työvoimatoimiston tehtäviä koskeva säännös ehdotetaan tältä osin otettavaksi 1 momentin 2 kohdaksi. Sen mukaan työvoimatoimiston tulisi tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta. Pykälään ehdotetun 2 momentin mukaan tiedottamis- ja avustamisvelvollisuus olisi myös työvoima- ja elinkeinokeskuksella. Käytännössä työvoima- ja elinkeinokeskuksen velvollisuus tulisi kyseeseen suurissa useita työnantajan toimipisteitä koskevissa irtisanomisissa.

Työsopimuslakiehdotuksen 9 luvun 3 a §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle taloudellisella tai tuotannollisella syyllä irtisanotusta työnteki-

jästä. Työnantajan olisi liitettävä ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta, jos työntekijä tähän suostuu. Tällaisesta ilmoituksesta työvoimatoimisto saisi varsin kattavat tiedot työntekijän valmiuksista ja työmarkkina-asemasta. Työnantajan ilmoitus ei kuitenkaan johtaisi työntekijän rekisteröimiseen työnhakijaksi tai henkilökohtaisten palvelujen tarjoamiseen. Työnhakijaksi rekisteröityminen samoin kuin työllistymisohjelman laatiminen olisivat riippuvaisia työntekijän halusta ja aloitteesta. Sen sijaan työnantajan ilmoitus auttaa työvoimatoimistoa varamaan resursseja kyseisten työntekijöiden muutosturvan toteuttamiseen ja varautumaan muutoinkin siihen. Tätä koskeva työvoimatoimiston velvollisuus ehdotetaan 1 momentin 3 kohdaksi.

Pykälän 1 momentin 4 kohdassa säädettäisiin ensinnä työvoimatoimiston yleisestä velvollisuudesta laatia työllistymisohjelmia. Yksityiskohtaisemmin ohjelmien laatimisesta säädettäisiin edellä. Kohdassa säädettäisiin lisäksi julkisen työvoimapalvelun palvelujen ja toimenpiteiden tarjoamisesta. Ehdotuksen mukaan työvoimatoimiston tulee pyrkiä tarjoamaan työllistymisohjelmassa sovitut palvelut ja toimenpiteet viivytyksettä. Muutosturva ei siten takaisi työnhakijalle subjektiivista oikeutta päästä työhön tai toimenpiteisiin.

Muutosturvan tarkoituksena on yhtäältä pyrkiä työntekijän mahdollisimman nopeaan työllistymiseen. Tämä edellyttää, että työvoimatoimisto tarjoaa työllistymisohjelmaan sisältyviä palveluja aktiivisesti mahdollisimman nopeasti. Toisaalta työllistymisohjelmaan sisällytettäisiin palveluja, jotka parhaiten tukevat kyseisen työnhakijan pysyvää työllistymistä. Tällainen toimenpide saattaa olla esimerkiksi työvoimapoliittinen aikuis-koulutus, jossa työnhakijalle parhaiten soveltuva kurssi järjestetään mahdollisesti vasta usean kuukauden kuluttua työllistymisohjelman laatimisesta. Mainituin perustein ehdotetaan, että palvelut ja toimenpiteet tulee pyrkiä järjestämään viivytyksettä, mutta kiinteää määräaika järjestämiselle ei asetettaisi.

9 luku. Muut tuet, avustukset ja etuudet

2 §. Koulutustuki. Pykälään tehtäisiin työllistymisohjelmallisesta ja peruspäivärahan korotusosasta johtuvat muutokset.

Työllistymisohjelmassa sovitun työnhaun ja toimenpiteiden ajalta työnhakijalla on oikeus saada työttömyyspäivärahansa korotettuna työllistymisohjelmallisella. Peruspäivärahassa otettaisiin käyttöön korotusosa. Työllistymisohjelmallisen keskeisistä edellytyksistä ehdotetaan säädettäväksi työttömyysturvalain 6 luvun 3 a §:ssä. Lisäksi työllistymisohjelmallisia koskevia säännöksiä ehdotetaan työttömyysturvalakiehdotuksessa 6 luvun 1 §:n 1 momenttiin, 2 ja 11 §:ään, joiden jäljempänä esitettyihin yksityiskohtaisiin perusteluihin tässä yhteydessä viitataan.

Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen aikana opiskelijan toimeentulo turvataan koulutustuella. Koulutustuen työllistymisohjelmallisen ja korotusosan määrä, edellytykset ja työssäoloajan huomioon ottaminen vastaisivat työttömyyspäivärahan työllistymisohjelmallisia ja työttömyysturvan peruspäivärahan korotusosaa.

7 §. Opintososiaalisten etuuksien rahoitus. Pykälään lisättäisiin säännös perustuen korotusosan rahoituksesta. Yhdenmukaisesti työttömyysturvan peruspäivärahan kanssa perustuen korotusosat ja työllistymisohjelmalliset rahoitettaisiin työttömyysvakuutusmaksun tuotolla.

12 luku. Tukien, avustusten ja etuuksien toimeenpanoa koskevat säännökset

3 §. Koulutustuen ja ylläpitokorvausten myöntäminen ja maksaminen. Koulutustuen maksamista varten työvoimatoimiston on ilmoitettava etuuden maksajalle eräistä koulutuksen ajankohtaa ja opiskelijan työmarkkina-asemaa koskevista seikoista. Työvoimatoimiston ilmoitusta koskevaan 2 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi muutosturvaan liittyvien etuuksien myöntämisen ja maksamisen vaatimat tekniset muutokset.

13 luku. Muutoksenhaku

3 §. Muutoksenhaku työnantajapalvelujen epäämistä ja työnantajan rahoitusvastausta koskevaan päätökseen. Työvoimatoimisto voisi kirjallisella päätöksellään velvoittaa työnantajan ilman tämän suostumusta rahoittamaan muutosturvaan liittyvän ryhmävalmennuksen kustannukset kokonaan tai osittain edellä 5 a luvun 4 §:n 3 momentissa säädetyin edellytyksin. Koska kyse olisi työvoimaviranomaisen yksipuolisesta hallintopäätöksestä, työnantajalla tulee olla mahdollisuus saattaa päätös riippumattoman tuomioistuimen käsiteltäväksi. Muutoksenhakuoikeus ehdotetaan toteutettavaksi samoin kuin säädetään nykyisessä laissa työnantajan muutoksenhakuoikeudesta työnantajapalvelujen epäämistä koskevaan työvoimatoimiston päätökseen.

Ehdotettu muutos edellyttää muutosta myös pykälän otsikkoon.

Voimaantulo. Työntekijän muutosturva koskeva lainsäädäntökokonaisuus on tarkoitettu tulemaan voimaan heinäkuun 2005 alusta. Lakiin ehdotetaan tavanomainen voimaantulosäännös.

Muutosturvan toimeenpano on aloitettu tulopoliittisen kokonaisratkaisun sopimuskauden alusta alkaen työ- ja virkaehtosopimusmääräyksillä ja työvoimaviranomaisten sisäisillä toimenpiteillä. Tältä osin muutosturvan piirissä ovat ennen tämän lain voimaantuloa mutta 16 päivänä helmikuuta 2005 tai sen jälkeen irtisanotut ja muut henkilöt, jotka ovat oikeutettuja muutosturvaan työsuhteensa päätyttyä. Muutosturvan keskeiset osat, kuten työllistymisohjelmat ja oikeudet työllistymisohjelmalliseen täydentävään muutosturvan kokonaisuuden ja tulevat sovellettaviksi lainsäädäntökokonaisuuden tullessa voimaan. Voimaantulosäännöksen 2 ja 3 momenteiksi ehdotetaan tämän lain toimeenpanon kannalta tarvittavat siirtymäjärjestelyt.

Säännöksen 2 momentin mukaan edellä mainituilla henkilöillä määräaika työllistymisohjelmaa koskevan pyynnön esittämiselle alkaisi lain voimaantulosta. Lain voimaantulon jälkeen irtisanotuilla määräaika alkaisi 5 a luvun 2 §:n 3 momentin mukaisesti työsuhteen päättymisestä. Irtisanottuihin määräajan laskennan siirtymäjärjestelyä sovellet-

taisiin, jos myös irtisanominen on toimitettu 16 päivänä helmikuuta 2005 tai sen jälkeen.

Säännöksen 3 momentissa säädettäisiin oikeudesta korotettuun koulutustukeen eräissä tilanteissa. Muutosturvaan oikeutettu henkilö on työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen osallistuessaan oikeutettu lain voimaantulosta alkaen työllistymisohjelmallisella korotettuun koulutustukeen, jos koulutus sisältyy työllistymisohjelmaan tai ennen lain voimaantuloa laadittuun vastaavaan ohjelmaan. Jos koulutus alkaa lain voimaantulon jälkeen, Kansaneläkelaitos ja työttömyyskassa tutkivat oikeuden työllistymisohjelmallisään viran puolesta. Sen sijaan työvoimaviranomaisella, Kansaneläkelaitoksella tai työttömyyskassalla ei ole käytännön mahdollisuutta erottaa työllistymisohjelmallisään oikeutettuja muista opiskelijoista sellaisessa koulutuksessa, joka on alkanut ennen lain voimaantuloa ja jatkuu lain tultua voimaan. Lain 9 luvun 2 §:n 2 momenttia sovellettaisiin työllistymisohjelmallisella korotetun koulutustuen osalta vain, jos opiskelija sitä Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta koulutustukihakemuksella tai muutoin kirjallisesti vaatii.

1.4. Työttömyysturvalaki

1 luku. Yleiset säännökset

3 §. Etuuden saajan yleiset oikeudet ja velvollisuudet. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin viittaus julkisesta työvoimapalvelusta annettussa laissa säädettyyn työnhakijan oikeuteen työllistymisohjelmaan. Viittauksella korostettaisiin sekä työllistymisohjelman keskeistä merkitystä työttömyysturvalain mukaisen työllistymisohjelmallisän maksamisen ehtona että työllistymisohjelmallisän maksamisen vastikkeellisuutta. Työllistymisohjelmasta säädettäisiin tarkemmin julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvussa.

5 §. Määritelmät. Pykälässä määritellään työttömyysturvalaissa käytetyt käsitteet. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin uusi 10 a kohta. Kohdassa määriteltäisiin työttömyysturvalaissa käytetty työllistymisohjelman käsite, jolla korvattaisiin monimutkaisia viittaus-säännöksiä.

2 luku. Etuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset

1 §. Työtön työnhakija. Pykälän 1 momentin mukaan työttömyysasetuuteen on työttömyysturvalaissa säädettyin edellytyksin oikeus kokoaikatyötä vailla olevalla ja sitä hakevalla työttömällä työnhakijalla, joka on työmarkkinoiden käytettävissä niillä yleisesti sovellettavin ehdoin, ja jolle ei ole tarjolla työtä tai ei voida osoittaa koulutusta. Työkyvyttömyyseläkettä osaeläkkeenä saavalla työnhakijalla on oikeus työttömyysasetuuteen, vaikka hän ei hae kokoaikatyötä. Pykälän 2 momentissa määritellään työttömän ja työnhakijan käsitteet. Pykälän 3 momentin mukaan kokoaikatyötä hakevana pidetään työnhakijaa, jonka työhakemuksen ja mahdollisen työnhakusuunnitelman tavoitteena on työllistyminen kokoaikatyöhön.

Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi ehdotettuun työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin kuuluvasta työllistymisohjelmasta johtuen siten, että siinä mainittaisiin työnhakusuunnitelman lisäksi myös työllistymisohjelma. Kokoaikatyötä hakevana pidettäisiin siten työnhakijaa, jonka työhakemuksen ja mahdollisen työnhakusuunnitelman tai työllistymisohjelman tavoitteena on työllistyminen kokoaikatyöhön. Ehdotetun kokoaikatyön hakemista koskevan 3 momentin mukaan kokoaikatyöhön pääsemisen tulisi olla henkilön työhakemuksen ja mahdollisen työnhakusuunnitelman lisäksi myös työllistymisohjelman tavoitteena silloin, kun ohjelma on laadittu. Säännöksellä korostettaisiin osaltaan myös työllistymisohjelman keskeistä merkitystä uudelleen työllistymisen edistämässä, työvoimapalveluissa ja työllistymisohjelmallisän ehtona.

18 §. Työnhakusuunnitelmasta, työllistymisohjelmasta tai työvoimapolitiittisesta toimenpiteestä kieltäytyminen. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain ehdotetun 5 luvun 4 §:n mukaan työllistymisohjelmaan liitettävä yhteistyövelvollisuus, toisin sanoen ohjelmaan sitoutuminen, sen omatoiminen toteuttaminen ja toteutumisesta ilmoittaminen työvoimatoimistolle on edellytyksenä työttömyyspäivärahan saamiselle vasta työttömyyden kestänyt yhdenjaksoisesti viiden kuukauden ajan. Yhteistyövelvollisuus olisi

viiden kuukauden yhdenjaksoisen työttömyyden jälkeen samanlainen kuin yksilöityyn työnhakusuunnitelmaan liittyvä yhteistyövelvollisuus.

Työnhakusuunnitelmasta tai työvoimapolitiittisesta toimenpiteestä kieltäytymistä koskevaan työttömyysturvalain pykälään tehtäisiin työllistymisohjelmaan liittyvästä yhteistyövelvollisuudesta johtuvat muutokset. Muutokset edellyttävät muutoksia myös pykälän otsikkoon.

20 §. Työnhakusuunnitelman ja työllistymisohjelman toteuttaminen. Ehdotetun 2 luvun 18 §:n perusteluissa mainituista syistä työnhakusuunnitelman toteuttamista koskevaan työttömyysturvalain pykälään tehtäisiin työllistymisohjelmaan liittyvästä yhteistyövelvollisuudesta johtuvat muutokset.

Ehdotetut muutokset edellyttävät muutoksia myös pykälän otsikkoon.

3 luku. **Etuuden saamisen yleiset rajoitukset**

4 §. Estävät sosiaali- ja elämäntilanteet. Pykälän 1 momentin mukaan samalta ajalta voidaan maksaa vain yhtä työttömyysturvalain mukaista työttömyysetuutta. Työttömyysetuudella tarkoitetaan lain 1 luvun 5 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työttömyyspäivärahaa, työmarkkinatukea ja koulutuspäivärahaa. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin työllistymisohjelmallisesta ensisijaisuusjärjestystä suhteessa korotettuun ansio-osaan ja peruspäivärahan korotusosaan koskeva säännös. Ehdotetun 6 luvun 3 §:n mukaista korotettua ansio-osaa ja peruspäivärahan korotusosaa ei maksettaisi siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan ehdotetun 6 luvun 3 a §:n mukaisesti työllistymisohjelmallisää. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin myös ansiopäivärahan ensisijaisuusjärjestystä suhteessa peruspäivärahaan koskeva säännös. Peruspäivärahaa ei maksettaisi siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan ansiopäivärahaa. Ansio- ja peruspäivärahan tasojen lisääntyessä ehdotetulla tavalla kolmeen ja ansiopäivärahan ja peruspäivärahan vastaavien korotusten ehtojen ollessa osittain erilaiset, pykälässä on tarpeen täsmäntää myös ansiopäivärahan ja peruspäivärahan maksamisen välistä ensisijaisuusjärjestystä.

4 luku. **Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus**

5 §. Etuuden määrä. Pykälässä säädetään sovitellun työttömyysetuuden määrästä. Pykälän 3 momentissa säädetään sovitellun työttömyysetuuden enimmäismäärästä silloin, kun henkilöllä on oikeus 6 luvun 3 §:ssä tarkoitettuun korotettuun ansio-osaan. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös sovitellun työttömyysetuuden enimmäismäärästä silloin, kun henkilöllä on oikeus 6 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuun työllistymisohjelmallisää. Sovitelu ansiopäiväraha mahdollisine lapsikorotuksineen voisi olla yhdessä työtulon kanssa enintään päivärahan perusteena olevan palkan suuruinen siltä osin kuin henkilöllä on oikeus sovitellujaksolta 6 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuun työllistymisohjelmallisää, kuitenkin vähintään niin paljon kuin henkilöllä olisi oikeus saada peruspäivärahaa. Vertailu tehtäisiin ansio-osan, korotetun ansio-osan ja työllistymisohjelmallisän osalta peruspäivärahan tasoon, jossa ei ole ehdotetussa 6 luvun 1 §:n 1 momentissa mainittuja peruspäivärahan korotuksia. Rajoitus vastaa voimassa olevan 4 luvun 5 §:n rajoitusta ja 6 luvun 2 §:ssä ehdotettua ansiopäivärahan enimmäismäärää koskevaa rajoitusta silloin, kun ansiopäivärahaan sisältyy työllistymisohjelmallisää.

6 luku. **Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto**

1 §. Työttömyyspäivärahan määrä. Pykälä sisältää säännökset sekä perus- että ansiopäivärahan määrästä. Peruspäivärahan täysi määrä on 22,22 euroa päivältä. Määrä on vuoden 2001 indeksitason mukainen. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin peruspäivärahan korotusosan ja peruspäivärahan työllistymisohjelmallisän määrä euroina päivältä. Niiden täysi määrä olisi 3,82 euroa päivältä. Määrä olisi vuoden 2001 indeksitason mukainen. Vuoden 2005 indeksitasossa peruspäivärahan korotusosan ja työllistymisohjelmallisän määrä olisi 4 euroa päivältä. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin viittaus peruspäivärahan korotusosan ja työllistymisohjelmallisän myöntämisedellytyksiä koskeviin 6 luvun 3 ja 4 a §:ään.

Pykälän 2 momentin mukaan ansiopäiväraha muodostuu täyden peruspäivärahan suuruisesta perusosasta ja ansio-osasta. Palkan-saajalle ansiopäivärahaan voidaan tietyin 3 §:ssä mainituin edellytyksin maksaa korotetua ansio-osaa. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus 6 luvun 3 a §:ään, missä säädetään työllistymisohjelmallisen edellytyksistä. Ehdotetussa 6 luvun 2 §:ssä mainittu työllistymisohjelmallisa olisi yksi tässä pykälässä tarkoitettu ansio-osa.

2 §. *Ansiopäivärahan ansio-osa, korotettu ansio-osa ja työllistymisohjelmallisa.* Pykälässä säädetään ansio-osan, korotetun ansio-osan ja työllistymisohjelmallisen suuruudesta. Pykälän otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan ehdotetun pykälän sisältöä. Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi pykälän 2 momenttia ja lisättäväksi uusi 3 momentti.

Pykälän otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi siten, että otsikossa mainittaisiin ansio-osan ja korotetun ansio-osan lisäksi työllistymisohjelmallisa.

Pykälän 2 momenttiin, jossa säädetään korotetun ansio-osan suuruudesta, ehdotetaan lisättäväksi selventävä viittaus lain 6 luvun 3 §:ään, missä säädetään korotetun ansio-osan edellytyksistä. Selventävä viittaus korotetun ansio-osan edellytyksiä säätelevään pykälään on tarpeen, koska ehdotuksen perusteella erilaisten ansio-osien määrä lisääntyisi kolmeen ja niiden maksamisen edellytykset ovat osaksi erilaiset.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työllistymisohjelmallisen suuruudesta. Työllistymisohjelmallisen edellytyksien osalta momentissa viitattaisiin 3 a §:ään. Työllistymisohjelmallisa olisi 65 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Jos palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, työllistymisohjelmallisa olisi tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 37,5 prosenttia. Täysi ansiopäiväraha, johon sisältyy työllistymisohjelmallisa, voisi lapsikorotuksineen olla enintään yhtä suuri kuin vakuutetun päiväpalkka. Ansiopäiväraha olisi kuitenkin aina vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Työttömyysturvalain 6 luvun 2§:n 1 ja 2 momenttien sekä ehdotetun 3 momentin mukaan ansiopäiväraha olisi kuitenkin aina vähintään mahdollisella lapsikorotuksella koro-

tetun perusosan suuruinen. Ansiopäivärahan tason vertailu tehtäisiin voimassa olevan lain mukaisesti perusosaan, johon ei ole lisätty ehdotettua peruspäivärahan korotusosaa tai työllistämisohjelmallisa.

Pykälän 4 momentin säännös olisi samansisältöinen kuin nykyinen 2 §:n 3 momentti.

3 §. *Korotetun ansio-osan ja peruspäivärahan korotusosan edellytykset.* Pykälässä säädettäisiin korotetun ansio-osan edellytysten lisäksi peruspäivärahan korotusosan edellytyksistä. Pykälän otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan ehdotetun pykälän sisältöä. Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi pykälän 1 ja 3 momenttia ja lisättäväksi uusi 4 momentti.

Pykälän otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi siten, että otsikossa mainittaisiin korotetun ansio-osan lisäksi peruspäivärahan korotusosa.

Pykälän 1 momenttiin, jossa säädetään ansiopäivärahan korotetun ansio-osan edellytyksistä, ehdotetaan lisättäväksi selventävä viittaus lain 6 luvun 2 §:n 2 momenttiin, missä säädetään korotetun ansio-osan suuruudesta. Selventävä viittaus korotetun ansio-osan suuruudesta säätävään pykälään on tarpeellinen, koska ehdotuksen perusteella ansio-osien määrä lisääntyisi kolmeen ja niiden maksamisen edellytykset poikkeavat osaksi toisistaan.

Pykälän 3 momentin mukaan korotettua ansio-osaa maksetaan yhteensä 150 päivältä kun korotetun ansio-osan saamisen edellytykset ovat täyttyneet. Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi 3 momenttiin korotetun ansio-osan ja peruspäivärahan korotusosan kestoja koskeva säännös. Korotettua ansio-osaa ja peruspäivärahan korotusosaa voitaisiin maksaa yhteensä 150 päivältä. Laskettaessa 150 päivää ei oteta huomioon päiviä, joilta on maksettu ehdotetun 6 luvun 3 a §:n perusteella työllistymisohjelmallisa. Peruspäivärahan korotusosaa maksettaisiin myös soviteltuun päivärahaan. Peruspäivärahan korotusosan sisältävä soviteltu päiväraha kerryttäisi 150 päivän enimmäisaikaa jokaisella sovitellun päivärahan maksupäivällä.

Peruspäivärahan korotusosan sisältävän päivärahan maksamista jatketaan sellaisen kokoaikatyön päätyttyä, jonka henkilö on aloittanut ennen 150 päivän täyttymistä. Si-

nä tapauksessa, että henkilö täytettyään korotusosan saamisen edellytykset työllistyy välittömästi uudelleen ennen kuin päiväraha on myönnetty tai omavastuu-aika asetettu, korotusosa siirtyy maksettavaksi mahdollisesti myöhemmin alkavan päivärahakauden alusta. Työssäoloehdon täytyttyä päivärahaa maksetaan korotusosan sisältävänä vielä jäljellä olevasta osasta 150 päivää. Näin menetellään, vaikka tämä työsuhte olisi päättynyt muun syyn kuin taloudellisten tai tuotannollisten syiden johdosta. Esimerkiksi karenssi ei merkitse korotusosan menetyksiä, vaan korotusosan sisältävää peruspäivärahaa maksetaan henkilön tultua uudelleen päivärahaan oikeutetuksi.

Korotusosa sisältäisi myös koulutuspäivärahaan siten kuin 10 luvun 5 §:ssä säädetään. Niinkään työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen koulutustuen perustukeen, josta säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa, maksettaisiin korotusosa. Korotusosa maksettaisiin perustukeen koko koulutuksen ajalta kaikilta työvoimakoulutusjaksoilta sen jälkeen, kun henkilö on täyttänyt pykälän 1 momentin 1 ja 3 kohdassa säädetty edellytykset.

Peruspäivärahan korotusosaa saavan henkilön täytettyä ansiopäivärahan saamisen edellytykset, työttömyyskassa ryhtyy maksamaan hänelle ansiopäivärahaa. Jotta henkilöllä olisi oikeus ansiopäivärahaan korotetulla ansiosalla, hänen on täytettävä kaikki 6 luvun 3 §:n 1 momentissa säädetty edellytykset. Peruspäivärahan korotusosan saamiseksi on verrattuna edellytyksenä on lisäksi se, että työnhakijan on ennen työn menettämistä ollut palkansaajakassan jäsen vähintään viisi vuotta.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädetäväksi peruspäivärahan korotusosan edellytyksistä. Peruspäivärahan korotusosaa maksettaisiin työnhakijalle, joka täyttää 3 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdissa mainitut edellytykset. Oikeus peruspäivärahan korotusosaan edellyttäisi, että työnhakijan on menettänyt työnsä työsopimuslain 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuista taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vastaavista syistä merimieslain (423/1978) mukaan tai julkisen yhteisön toiminnasta johtuvista vastaavista syistä ja että hän on ennen työn menettämistä

hankkinut työttömyysturvalain 6 luvun 11 §:ssä tarkoitettua työssäoloaikaa vähintään 20 vuotta. Yrittäjän peruspäivärahaan korotusosaa ei liitettäisi.

Työn menettämistä koskevat edellytykset vastaavat voimassa olevan 6 luvun 3 §:n 1 momentin ansiopäivärahan korotetun ansiososan työn menettämistä koskevia edellytyksiä. Työnhakijan menetettyä työnsä työsopimuslain 7 luvun tarkoittamista työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneista muutoksista johtuvista syistä työnhakijalle maksettaisiin ehdotuksen mukaan tietyin edellytyksin myös peruspäivärahan korotusosaa. Tällaisilla syillä tarkoitetaan niitä tuotannollisia tai taloudellisia irtisanomisperusteita, joita on pidettävänä asiallisina ja painavina työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tarkoittamien taloudellisia ja tuotannollisia perusteita vastaavia perusteita julkisella alalla ovat muun muassa valtion virkamieslain (750/1994) 27 §:ssä mainitut syyt. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 §:ssä säädetään taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista joita sovelletaan kunnan tai kuntayhtymän viranhaltijoihin. Kuntasektorilla työn menettäminen johtuu taloudellisista ja tuotannollisista syistä, kun tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, tehtävien uudelleen järjestelyjen vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Korotusosaa maksettaisiin työnhakijalle, joka on menettänyt työnsä edellä mainittuja syitä vastaavista syistä, jotka liittyvät julkisen alan yhteisöjen toimintaan.

Korotusosan myöntämisen edellytyksenä olisi, että palvelussuhde on tosiasiallisesti päättynyt mainituista syistä. Työnantajan saaneerausmenettelyn, konkurssin tai kuoleman yhteydessä työsuhte saatetaan päättää työsopimuslain 7 luvun 7 tai 8 §:n perusteella mainittujen lainkohtien mahdollistamia lyhyitä irtisanomisaikoja käyttäen, jolloin työsuhteen katsotaan myös päättyneen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tarkoittamista taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan b-mautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää työntekijällä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kun

työntekijä on itse irtisanonut työsuhteensa. Tällaisessa tilanteessa henkilön katsotaan menettäneen työnsä irtisanomisajankohtana 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla. Työntekijä saattaa päättää työsuhteensa ennen kuin työnantajan suorittaman irtisanomisen irtisanomisaika on kulunut. Tällöin työsuhde ei tosiasiaa pääty työnantajan suorittaman irtisanomisen johdosta eikä korotusosaa näin ollen tule myönnettäväksi. Korotusosaa ei myönnettäisi, jos määräaikainen työsuhde päättyy määräajan päättymisen johdosta. Tämä koskee myös tilannetta, jossa henkilö ollut useissa toisiaan seuraavissa määräaikaisissa työsuhteissa samaan työnantajaan ja määräaikaisten sopimusten tekemiselle on ollut työsopimuslain tarkoittama perusteltu syy eikä työsopimusta ole pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Oikeus korotusosaan olisi kuitenkin silloin, kun hakija on näyttänyt, ettei määräaikaiseen työsopimukseen ole ollut perusteita. Näyttönä voisi olla esimerkiksi tuomioistuimen lainvoimainen päätös tai sopimus vahingonkorvauksesta. Osa-aikaistaminen ei olisi pykälässä tarkoitettua työn menettämistä sen yhteydessä käytetystä irtisanomismenettelystä huolimatta.

Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan korotusosan maksaminen edellyttäisi lisäksi vähintään 20 vuoden työssäoloaikaa. Työssäoloaika laskettaisiin työttömyysturvalain 6 luvun 11 §:n mukaisesti, jolloin työssäoloaika voitaisiin lukea myös eräitä työhön rinnastettavia aikoja. Työssäoloaikaa koskevan vaatimuksen tulee täytyä 1 kohdassa tarkoitettuun työn menettämishetkeen mennessä.

Jos työsuhteen päättymisperuste on riitautettu, päätöstä korotusosasta ei annettaisi ennen kuin asia on lopullisesti ratkaistu. Tämä ei estä peruspäivärahan myöntämistä ilman korotusosaa, jos henkilö muutoin täyttää peruspäivärahan saamisen edellytykset. Jos riita-asia ratkaistaan siten, että työnhakija osoitetaan korotusosaan oikeutetuksi, Kansaneläkelaitos myöntää hänelle oikaisupäätöksellä korotusosan sisältävää peruspäivärahaa ja maksaa ne takautuvasti. Jos irtisanominen on riitautettu sen jälkeen, kun henkilölle on jo maksettu korotusosaa, sen maksaminen keskeytetään väliaikaisesti 11 luvun 6 §:n mukaisesti ja riita-asian ratkaisun jälkeen tarvittaessa peritään takaisin.

3 a §. *Työllistymisohjelmallisän edellytykset.* Pykälä sisältää säännökset ansiopäivärahaan ja peruspäivärahaan maksettavasta työllistymisohjelmallisästä. Pykälä olisi uusi.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisän maksamisen edellytyksistä. Ehdotetun 6 luvun 2 §:n 3 momentin mukaista ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisää maksettaisiin työnhakijalle, jolle on laadittu työllistymisohjelma. Työllistymisohjelmallisää maksettaisiin työllistymisohjelmaan kuuluvan omatoimisen työhaun tai toimenpiteen ajalta.

Ehdotetun pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan työnhakijan menetettyä työnsä työsopimuslain 7 luvun tarkoittamista työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneista muutoksista johtuvista syistä työnhakijalle maksettaisiin tietyin edellytyksin ansiopäivärahaan tai peruspäivärahaan työllistymisohjelmallisää. Tällaisilla syillä tarkoitetaan niitä tuotannollisia tai taloudellisia irtisanomisperusteita, joita on pidettävä asiallisina ja painavina työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Työllistymisohjelmallisää maksettaisiin työnhakijalle, joka on menettänyt työnsä edellä mainittuja syitä vastaavista syistä, jotka liittyvät julkisen alan yhteisöjen toimintaan. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tarkoittamien taloudellisia ja tuotannollisia perusteita vastaavia perusteita julkisella alalla ovat muun muassa valtion virkamieslain 27 §:ssä mainitut syyt. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:ssä säädetään taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista joita sovelletaan kunnan tai kuntayhtymän viranhaltijoihin. Kuntasektorilla työn menettäminen johtuu taloudellisista ja tuotannollisista syistä, kun tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, tehtävien uudelleen järjestelyjen vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Työllistymisohjelmallisää maksettaisiin työnhakijalle, joka on menettänyt työnsä edellä mainittuja syitä vastaavista syistä, jotka liittyvät julkisen alan yhteisöjen toimintaan.

Työllistymisohjelmallisän myöntämisen edellytyksenä olisi, että palvelussuhde on tosiasiallisesti päätynyt mainituista syistä. Työnantajan saneerausmenettelyn, konkurssin tai kuoleman yhteydessä työsuhde saate-

taan päättää työsopimuslain 7 luvun 7 tai 8 §:n perusteella mainittujen lainkohtien mahdollistamia lyhyitä irtisanomisaikoja käyttäen, jolloin työsuhteen katsotaan myös päättyneen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tarkoittamista taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää työntekijällä on oikeus saada korvauksena irtisanomisan palkkansa, kun työntekijä on itse irtisanonut työsuhteensa. Tällaisessa tilanteessa henkilön katsotaan menettäneen työnsä irtisanomisajankohtana 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla. Tästä säädettäisiin 3 a §:n 2 momentissa. Työntekijä saattaa päättää työsuhteensa ennen kuin työnantajan suorittaman irtisanomisen irtisanomisaika on kulunut. Tällöin työsuhde ei tosiasiaassa pääty työnantajan suorittaman irtisanomisen johdosta eikä työllistymisohjelmallisä näin ollen tule myönnettäväksi. Irtisanomisperusteella oikeus työllistymisohjelmallisään olisi silloin, kun hakija on näyttänyt, ettei määräaikaiseen työsopimukseen ole ollut perusteita. Näyttönä voisi olla esimerkiksi tuomioistuimen lainvoimainen päätös tai sopimus vahingonkorvauksesta. Osa-aikaistaminen ei olisi pykälässä tarkoitettua työn menettämistä sen yhteydessä käytetystä irtisanomismenettelystä huolimatta.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulla työnhakijalla olisi työllistymisohjelmallisän saamiseksi oltava ennen työn menettämistä työssäoloaika sama tai eri työnantajien työssä vähintään kolme vuotta. Työssäoloaika laskettaisiin 6 luvun 11 §:n 1 momentin mukaisesti. Työssäoloaika koskevan vaatimuksen tulee täytyä 1 kohdassa tarkoitettuun irtisanomisajan päättymiseen mennessä.

Työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta voidaan järjestää jo irtisanomisaikana. Työllistymisohjelmallisän maksamisen ehdot voivat täytyä kuitenkin vasta työsuhteen päättyessä. Tästä seuraa, ettei koulutustuen työllistymisohjelmallisää voitaisi maksaa irtisanomisaikana järjestetyn työvoimapolitiittisen koulutuksen ajalta, ellei ole kysymys työllistymisohjelmallisän maksamisen jatkamisesta uuden irtisanomisajan aikana aiemmin syntyneen oikeuden perusteella.

Pykälässä 1 momentin 2 kohdassa säädettäisiin työllistymisohjelmallisän maksamisesta määräaikaisessa työsuhteessa olleelle työnhakijalle. Työllistymisohjelmallisää voitaisiin maksaa työnhakijalle, joka on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan. Sen lisäksi sitä voitaisiin maksaa työnhakijalle, joka on ollut samaan työnantajaan määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden tarkastelujakson aikana. Tarkastelujakso laskettaisiin määräaikaisen työsuhteen päättymisestä lukien taaksepäin. Näin työnhakijalle, joka on työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa esimerkiksi työn kausiluonteisuudesta johtuen, voitaisiin maksaa työllistymisohjelmallisää.

Pykälän 1 momentin 3 ja 4 kohdissa säädettäisiin palkansaajakassan vakuutusehdon ja palkansaajan työssäoloehdon täyttymisen vaatimuksista. Jotta taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulla tai määräaikaisesta työsuhteesta työttömäksi jääneellä työnhakijalla olisi oikeus ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisään, hänen olisi täytettävä ansiopäiväraha-oikeuden edellytyksenä oleva palkansaajakassan 10 kuukauden vakuutusehto ja palkansaajan työssäoloehto. Työnhakijan on täytettävä se palkansaajan työssäoloehto, joka hänen on 5 luvun 3 §:n 1 ja 2 momenttien mukaan täytettävä. Palkansaajan työssäoloehto täytyy, kun henkilö on 28 lähinnä edellisen kuukauden aikana ollut 43 kalenteriviikkoa työssäoloehdon täyttävässä työssä. Työttömyysturvain mukaista ansiopäivärahaa tai peruspäivärahaa aikaisemmin saaneen palkansaajan työssäoloehto täytyy, kun hän on 24 lähinnä edellisen kuukauden aikana ollut 34 kalenteriviikkoa työssäoloehdon täyttävässä työssä. Yrittäjän ansiopäivärahaan ja peruspäivärahaan työllistymisohjelmallisää ei liitettäisi.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää kestäneen lomautuksen rinnastamisesta tuotannollisista tai taloudellisista syistä tapahtuneeseen irtisanomiseen. Henkilön katsottaisiin menettäneen työnsä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla tuotannollisista tai taloudellisista syistä myös, jos hän on irtisanonut työsop-

muksensa työsopimuslain 5 luvun 7 §:n mukaisesti lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan, että ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisää, peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää ja julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa säädetyn koulutustuen työllistymisohjelmallisää maksettaisiin työllistymisohjelmaan merkityn työnhakuun liittyvän valmennuksen, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 6 luvun mukaisen työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen ja julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 8 luvun mukaisen työkokeilun ja työsuhteen päättymisen jälkeisen omatoimisen työpaikkojen haun ajalta voimassa olevassa laissa säädetyn edellytyksin. Työllistymisohjelmallisää maksettaisiin siten ansio- tai peruspäivärahana työnhakuun liittyvän valmennuksen, työkokeilun ja rajoitusti omaehtoisen työpaikkojen haun ajalta. Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen ajalta maksettaisiin koulutustuki kuten nykyisinkin, mutta se maksettaisiin työllistymisohjelmallisällä. Työllistymisohjelmaan voitaisiin merkitä myös muita kuin edellä mainittuja toimenpiteitä, mutta niiden ajalta maksettaisiin voimassa olevan lain mukaista etuutta ilman työllistymisohjelmallisää. Työllistymisohjelmallisää ei sisältyisi työttömyysturvalain 10 luvun mukaiseen koulutuspäivärahaan.

Ansiopäivärahan, peruspäivärahan ja koulutustuen työllistymisohjelmallisää maksettaisiin yhteensä enintään 185 päivältä ellei työttömyysturvalaissa tai muussa laissa toisin säädetä. Työnhakijalle ei voitaisi maksaa työllistymisohjelmallisää 185 päivän enimmäisajan täyttymättömyydestä huolimatta muun muassa silloin kun päivärahakauden 500 päivän enimmäisaika täyttyy. Enimmäisajan jälkeen maksettavaan työmarkkinatukeen työllistymisohjelmallisää ei voitaisi maksaa.

Kun työllistymisohjelmallisän saamisen edellytykset ovat täyttyneet työllistymisohjelmallisää maksettaisiin 185 maksupäivän täyttymiseen saakka. Työllistymisohjelmallisän sisältävän päivärahan tai koulutustuen maksamista jatketaan sellaisen kokoaikatyön päätyttyä, jonka henkilö on aloittanut ennen 185 päivän täyttymistä. Siinä tapauksessa, et-

tä henkilö täytettyään työllistymisohjelmallisän saamisen edellytykset työllistyy välittömästi uudelleen ennen kuin päiväraha on myönnetty tai omavastuuajaksi asetettu, työllistymisohjelmallisää siirtyy maksettavaksi mahdollisesti myöhemmin alkavan työttömyyden perusteella työllistymisohjelman ajalta maksettavaan päivärahaan tai koulutukseen. Työllistymisohjelmallisää maksetaan myös soviteltuun ja vähennettyyn päivärahaan. Työllistymisohjelmallisän sisältävä soviteltu ja vähennetty päiväraha sekä vähennetty koulutustuki kerryttää 185 päivän enimmäisaikaa jokaisella maksupäivällä. Jos työssäoloaika on täyttynyt uudelleen jo ennen 185 päivän alkamista tai kesken työllistymisohjelmallisän sisältävän päivärahan maksamisjaksoa, henkilön päivärahan perusteena oleva palkka määrätään uudelleen ja työllistymisohjelmallisän suuruus lasketaan uuden palkan perusteella. Koulutuksen aikana koulutustuen perusteena olevaa palkkaa ei kuitenkaan määrätä uudelleen. Työssäoloaika täytyttyä päivärahaa maksetaan työllistymisohjelmallisän sisältävänä vielä jäljellä olevasta osasta 185 päivää. Näin menetellään, vaikka tämä työsuhte olisi päättynyt muun syyn kuin taloudellisten tai tuotannollisten syiden johdosta. Esimerkiksi karenssi ei merkitse työllistymisohjelmallisän menetyksiä, vaan työllistymisohjelmallisän sisältävää päivärahaa maksetaan työllistymisohjelman ajalta henkilön tultua uudelleen päivärahaan oikeutetuksi.

Työllistymisohjelmaan sisältyy toimenpiteitä ja omatoimista työnhakua. Työllistymisohjelmallisää voitaisiin maksaa aikaisintaan työllistymisohjelman alkamisesta lukien. Omatoimisen työhaun ajalta työllistymisohjelmallisää maksettaisiin yhteensä 20 päivältä. Omatoimisen työhaun ajalta 20 päivän maksaminen alkaisi vasta mahdollisen jaksotusajan, korvauksettoman määrääjän ja omavastuuajan jälkeen. Työllistymisohjelmallisän maksaminen voisi alkaa myös heti työttömyyden alettua, jos jaksotusaikaa, korvauksetonta määrääjää, omavastuuajaa tai muuta maksamisen estettä ei ole ja työnhakija ei ole toimenpiteessä. Tällöin työllistymisohjelmallisää maksetaan omatoimisen työhaun ajalta 20 päivää ja sen jälkeen ansiopäiväraha ja peruspäiväraha maksettaisiin työhaun

ajalta sen suuruisena kuin työnhakijalla muutoin on siihen oikeus. Ansiopäivärahan tai peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää maksettaisiin etuuden suuruuden tarpeettoman vaihtelun välttämiseksi kuitenkin toimenpiteiden välisiltä jaksoilta 20 päivän enimmäisajan estämättä. Ansiopäivärahan tai peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää voitaisiin maksaa työllistymisohjelmaan merkittyjen toimenpiteiden väliseltä omatoimisen työpaikkojen haun ajalta, joka on enintään seitsemän kalenteripäivän pituinen. Toimenpiteitä, joiden väliseltä ajalta työllistymisohjelmallisä voitaisiin maksaa olisivat työnhakuun liittyvä valmennus, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus ja työkokeilu.

Jos työsuhteen päättymisperuste on riitautettu, päätöstä työllistymisohjelmallisästä ei annettaisi ennen kuin asia on lopullisesti ratkaistu. Tämä ei estä ansiopäivärahan tai peruspäivärahan myöntämistä ilman työllistymisohjelmallisää, jos henkilö muutoin täyttää ansiopäivärahan tai peruspäivärahan saamisen edellytykset. Jos riita-asia ratkaistaan siten, että työnhakija osoittautuu työllistymisohjelmallisään oikeutetuksi, työttömyyskassa tai Kansaneläkeläitos myöntää hänelle oikeus päätöksellä työllistymisohjelmallisän sisältävää ansiopäivärahaa tai peruspäivärahaa ja maksaa ne takautuvasti. Jos irtisanominen on riitautettu sen jälkeen, kun henkilölle on jo maksettu työllistymisohjelmallisää, sen maksaminen keskeytetään väliaikaisesti 11 luvun 6 §:n mukaisesti ja riita-asian ratkaisun jälkeen tarvittaessa peritään takaisin.

Pykälän 4 momentin mukaan 20 päivän ja 185 päivän enimmäisaikojen laskeminen aloitettaisiin alusta kun työnhakijan on mennyt työllistymisohjelmallisän maksamisen alkamisen jälkeen työn uudelleen 1 momentin 1 kohdassa mainituista syistä tai on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai on ollut samaan työnantajaan määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana. Enimmäisaikojen alkamiseksi alusta vaadittaisiin lisäksi uuden työllistymisohjelman laatiminen.

Pykälän 5 momentissa ehdotetaan, että peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää maksettaisiin työnhakijalle, jolle on laadittu työl-

listymisohjelma ja joka täyttää 1 momentin 1 tai 2 kohdassa sekä 4 kohdassa mainitut edellytykset. Peruspäivärahan työllistymisohjelmallisän edellytykset olisivat samat kuin ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisän kuitenkin siten, että ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisän maksamiselle asetettua 10 kuukauden jäsenyysehtoa ei vaadittaisi.

Ehdotetun 6 momentin mukaan työllistymisohjelmallisää ei maksettaisi, jos työnhakijalla on oikeus 6 luvun 9 §:n mukaisiin lisäpäiviin. Ennen vuotta 1950 syntyneelle työnhakijalle, joka on täyttänyt 57 vuotta ennen säädetyn 500 päivän enimmäisajan päättymistä, voidaan enimmäisajan estämättä maksaa palkansaaajan ansiopäivärahaa ja peruspäivärahaa sen kalenterikuukauden loppuun saakka, jona hän täyttää 60 vuotta. Vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneelle työnhakijalle voidaan säädetyn 500 päivän enimmäisajan estämättä maksaa palkansaaajan peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa sen kalenterikuukauden loppuun saakka, jona työnhakija täyttää 65 vuotta. Työllistymisohjelma laaditaan irtisanomisaikana tai välittömästi työttömyyden alettua, jolloin tavoitteena on henkilön nopea työllistyminen. Työttömyyspäivärahaa enimmäisajan saaneelle lisäpäiviin oikeutetulle ei ole huomioon ottaen muutosturvan toimintamallin tavoitteet tarkoituksenmukaisesti maksaa työllistymisohjelmallisää. Lähtökohtaisesti tällaiselle työnhakijalle olisi tullut laatia työllistymisohjelma viimeistään työttömyyden alkuvaiheessa. Ennen vuotta 1950 syntynyt työnhakija voi 60 vuotta täytettyään päästä joko työttömyyseläkkeelle tai jatkaa työttömyysetuudella, jos hän täyttää sen saamisen edellytykset. Työnhakijalle, joka on saanut työttömyysturvan lisäpäiviä 60 ikävuoteen saakka, voitaisiin maksaa työllistymisohjelmallisää, jos hän täyttää muut sen maksamisen edellytykset.

11 §. Työssäoloajan huomioon ottaminen. Pykälässä säädetään työssäoloajan huomioon ottamisesta. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin viittaus 6 luvun 3 a §:ään. Työllistymisohjelmallisän edellytyksenä oleva kolmen vuoden työhistoria laskettaisiin 11 §:n 1 momentin mukaisesti. Työssäoloaikaa laskettaessa ei otettaisi huomioon 11 §:n 2 momentissa säädettyjä työhön rinnastettavia aikoja.

9 luku. **Työmarkkinatuen määrä ja kesto**

1 §. *Työmarkkinatuen määrä.* Pykälässä säädetään täysimääräisen työmarkkinatuen suuruudesta. Pykälän 1 momentissa säädetäisiin, että täysimääräinen työmarkkinatuki on 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan suuruinen ilman korotusosaa ja työllistymisohjelmallisää.

10 luku. **Koulutuspäivärahaa koskevat säännökset**

5 §. *Koulutuspäivärahan määrä.* Pykälässä säädetään koulutuspäivärahan määrästä. Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, ettei koulutuspäivärahaa maksettaisi työllistymisohjelmallisällä. Pykälän 2 momenttia muutettaisiin siten, että koulutuspäivärahaa maksetaan myös korotusosalla korotetun peruspäivärahan suuruisena henkilölle, joka on saanut peruspäivärahan korotusosaa tai ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa yhteensä 150 päivältä.

11 luku. **Toimeenpanoa koskevat säännökset**

4 §. *Työvoimapolitiittinen lausunto.* Pykälässä säädetään työvoimapolitiittisesta lausunnotta. Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin velvollisuus antaa työvoimapolitiittinen lausunto työllistymisohjelman edellytyksistä ja luettelo lausuntoon sisällytettävistä työllistymisohjelmallisän maksamiseksi tarpeellisista tiedoista. Tiedot annettaisiin tarpeellisilta osin työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelman sisällöstä.

Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaisi työvoimapolitiittisen lausunnon julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1—3 momentissa säädetyistä edellytyksistä. Lausunto annettaisiin työllistymisohjelman edellytysten täyttymisestä ja työllistymisohjelman laatimista koskevan pyynnön esittämisestä. Lausunnotta todettaisiin työllistymisohjelman laatiminen jos edellytykset laatimiselle täytyvät. Lausunnotta todettaisiin myös se, mikä tai mitkä työllistymisohjelman laatimiselle asetetut edelly-

tykset eivät täyty. Lausunto olisi työttömyyskassaa tai Kansaneläkelaitosta työttömyysturvain 12 luvun 1 §:n mukaisesti sitova eikä lausunnotta ja siten työllistymisohjelman edellytyksistä saisi hakea erikseen muutosta. Työnhakija voisi valittaa saamastaan päätöksestä myös työllistymisohjelman edellytysten täyttymisen osalta valittamalla maksajalaitoksen antamasta etuutta koskevasta päätöksestä. Etuuden maksaja tarvitsee siksi tiedon työllistymisohjelman epäämisperusteesta.

Työvoimapolitiittisessa lausunnotta olisi todettava lisäksi työllistymisohjelman laatiminen, työllistymisohjelman alkamisajankohta, toimenpiteen sisältyminen työllistymisohjelmaan sekä muut työllistymisohjelmallisän maksamiseksi tarpeelliset seikat. Muita tarpeellisia seikkoja olisivat muun muassa työllistymisohjelmaan sisällytetty seuraava toimenpide ja sen alkamisajankohta. Maksajalaitokselle kyseisen tiedon saaminen on tarpeen sen selvittämiseksi, voidaanko toimenpiteiden väliseltä ajalta maksaa työllistymisohjelmallisää.

Lausunnotta ei olisi velvollisuutta merkitä erillistä tietoa omatoimisesta työhauusta. Ansio- tai peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää maksettaisiin enintään 20 päivältä heti työttömyyden alettua työhauun ajalta siitä lukien kun työllistymisohjelma alkaa. Edellytyksenä tällöin on, että muut maksamisen edellytykset täytyvät eikä työnhakija ole työllistymisohjelman mukaisessa toimenpiteessä. Jos toimenpide alkaa ennen 20 päivän täyttymistä, loput päivät 20 päivän enimmäisajasta siirtyvät maksettaviksi toimenpiteen jälkeen.

Työttömyysturvain 11 luvun 4 §:n 5 momentin mukaisesti työvoimapolitiittisen lausunnotta toimittamisesta ja lausunnotta merkitävistä seikoista säädettäisiin tarvittaessa työministeriön asetuksella.

14 luku. **Erinäisiä säännöksiä**

3 §. *Etuuksien rahoitus.* Pykälässä säädetään etuuksien rahoituksesta. Pykälän 2 momentissa säädetään peruspäivärahan ja siihen liittyvän lapsikorotuksen rahoituksesta sekä työmarkkinatuen ja ylläpitokorvausten rahoituksesta. Lisäksi pykälässä säädetään ennakoiden maksamisesta Kansaneläkelaitokselle.

Peruspäiväraha ja siihen liittyvä lapsikorotus rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Työmarkkinatuki sekä 7 luvun 8 §:ssä ja julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 10 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettut ylläpitokorvaukset rahoitetaan valtion varoista. Valtion on suoritettava Kansaneläkelaitokselle peruspäivärahää, työmarkkinatukea ja ylläpitokorvauksia varten kuukausittain ennakkoa siten, että ennakkojen määrä vastaa valtion sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot ovat riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. Työttömyysturvalain mukaisesta toiminnasta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat hallintokulut luetaan sen hallintokustannuksiksi.

Pykälän 2 momenttiin lisättäisiin peruspäivärahan korotusosan ja työllistymisohjelmallisen rahoitusta koskeva säännös. Peruspäivärahan 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaiset korotusosat ja työllistymisohjelmalliset rahoitettaisiin työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Työttömyysvakuutusrahaston olisi suoritettava Kansaneläkelaitokselle korotusosia ja työllistymisohjelmallisia varten ennakkoa siten, että ennakoiden määrä vastaa työttömyysvakuutusrahaston sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. Voimassa olevan 3 §:n 4 momentin perusteella edellä mainittua sovellettaisiin myös koulutuspäivärahana maksettavaan työttömyysetuuteen.

Voimaantulo. Työntekijän muutosturva koskeva lainsäädäntökokonaisuus on tarkoitettu tulemaan voimaan heinäkuun 2005 alusta. Lakiin ehdotetaan voimaantulosäännöstä siten, että laki tulisi voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Työttömyysturvalain muuttamisesta annetun lain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa ehdotetut peruspäivärahan korotusosan ja työllistymisohjelmallisen rahamäärät vastaavat sitä kansaneläkeindeksin pistelukua, jonka mukaan vuoden 2001 tammikuussa maksettujen kansaneläkkeiden suuruus on laskettu.

Voimaantulosäännöksessä ehdotetaan säädettäväksi, että peruspäivärahan korotusosaa koskevia työttömyysturvalain muuttamisesta annetun lain 6 luvun 3 §:n säännöksiä sovellettaisiin työnhakijaan, jonka työsuhde on

päättynyt lain voimaantulon jälkeen. Peruspäivärahan korotusosan myöntäminen henkilölle, joka on saanut erorahan lyhyen ajan sisällä ennen lain voimaantuloa, ei ole perusteltua. Oikeutta peruspäivärahan korotusosaan ei olisi silloin, kun tuotannollisista tai taloudellisista syistä työnsä menettäneelle henkilölle on myönnetty tai myönnetään eroraha jo aikaisemmin päättyneen muun työ- tai virkasuhteen perusteella. Ehdotuksen mukaan aikaisemmin päättyneeseen työ- tai virkasuhteeseen perustuva eroraha estäisi peruspäivärahan korotusosan myöntämisen, jos tämä työ- tai virkasuhde oli päättynyt viiden vuoden aikana laskettuna taaksepäin viimeisen työsuhteen päättymisestä. Työttömyysturvalain muuttamisesta annetun lain 6 luvun 3 §:n 4 momenttia sovellettaisiin siten työnhakijaan, jonka työsuhde on päättynyt tämän lain tultua voimaan, kuitenkin siten, että 6 luvun 3 §:n 4 momentin säännöstä ei sovelleta, jos eroraha on myönnetty tai myönnetään sellaisen aikaisemman työ- tai virkasuhteen perusteella, joka on päättynyt viiden vuoden aikana laskettuna taaksepäin henkilön sen työsuhteen päättymisestä, jonka perusteella työttömyysetuutta haetaan.

Lakiin ehdotetaan otettavaksi säännös siitä, että peruspäivärahan korotusosaa koskevia säännöksiä sovellettaisiin koulutuspäivärahään, jos henkilö aloittaa koulutuksen lain voimaantulon jälkeen.

Työttömyysturvalain muuttamisesta annetun lain 6 luvun 3 a §:ää sovellettaisiin viran puolesta työnhakijaan, joka lain tultua voimaan aloittaa omatoimisen työhaun, työkokeilun, työnhakuun liittyvän valmennuksen tai työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen. Omatoimiseen työnhakuun, työkokeiluun, työnhakuun liittyvään valmennukseen ja työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, joka on alkanut ennen lain voimaantuloa, kuitenkin aikaisintaan 16 päivänä helmikuuta 2005, ja joka jatkuu lain tultua voimaan, 6 luvun 3 a §:ää sovelletaan, jos työnhakija sitä Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta kirjallisesti vaatii. Lakia sovellettaisiin työllistymisohjelmaa koskevien säännösten osalta työnhakijaan, joka on irtisanottu tai joka on irtisanoutunut taikka jonka määräaikainen työsuhde on päättynyt 16 päivänä helmikuuta 2005 tai sen jälkeen ja jolle on laadittu työ-

listymisohjelmaa vastaava ohjelma. Lain 6 luvun 3 a §:n 1 momentin 1—4 kohtia ja 2 momenttia sovelletaan myös työnhakijaan, joka on menettänyt työnsä ennen lain voimaantuloa. Voimaantulosäännöksistä seurasi, että työnhakija, jolle on laadittu työllistymisohjelmaa vastaava ohjelma 16 päivänä helmikuuta 2005 tai sen jälkeen ja jonka työsuhde on päättynyt ennen lain voimaantuloa 6 luvun 3 a §:ssä säädetysti, olisi mahdollista myös olla oikeus työllistymisohjelmallisiin lain voimaantulosta lukien. Työllistymisohjelmallisia myönnettäisiin ehtojen täytyessä joko viran puolesta tai työnhakijan kirjallisesta vaatimuksesta.

Kansaneläkelaitos tarkistaisi 1 päivänä heinäkuuta 2005 työttömyysturvalain muuttamisesta annetun lain 6 luvun 1 §:ssä tarkoitetun peruspäivärahan korotusosan ja työllistymisohjelmallisen rahamäärän vuoden 2005 tasolle. Tarkistus tehtäisiin samassa suhteessa kuin kansaneläkeindeksin pisteluku on muuttanut siitä kansaneläkeindeksin pisteluvusta, jonka mukaisina rahamäärät on määritelty työttömyysturvalain muuttamisesta annetussa laissa.

1.5. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta

4 §. Ansiopäivärahojen rahoitus. Pykälässä säädetään ansiopäivärahojen rahoituksesta. Pykälän 4 momentin mukaan muista kuin pykälän 2 momentissa tarkoitetuista ansiopäivärahoista maksetaan työttömyysvakuutusrahaston osuutena työttömyyskassalle kustakin ansiopäivärahasta maksetun ansiopäivärahan sekä 1 ja 3 momentin mukaisten määrien erotus. Työttömyysvakuutusrahasto maksaa työttömyyskassalle sen osuuden ansiotuesta, jota ei ole säädetty valtion tai työttömyyskassan vastattavaksi.

Koska työttömyyskassan osuus kustakin ansiopäivärahasta määräytyy prosentteina, nousisi työttömyyskassan rahoitusosuus niissä tilanteissa, joissa ansiopäiväraha sisältää työllistymisohjelmallisen. Siksi työttömyyskassan osuus ehdotetaan laskettavaksi näissä tilanteissa siitä päivärahasta, jota henkilö ilman korotusta saisi. Kun työttömyysvakuutusrahaston osuus lasketaan maksetun ansiopäivärahan ja peruspäivärahaa vastaavan val-

tionosuuden sekä työttömyyskassan osuuden erotuksena, jäisi korotuksen osuus rahaston rahoitettavaksi.

5 §. Ansiotukien rahoitus. Pykälässä säädetään työvoimapolitiittisen aikuiskoulutukseen osallistuvan ansiotuen rahoituksesta. Pykälän 3 momentin mukaan työttömyysvakuutusrahasto maksaa työttömyyskassalle osuutenaan kustakin ansiotuesta maksetun ansiotuen sekä 1 ja 2 momenttien mukaisten määrien erotuksen. Työttömyysvakuutusrahasto maksaa työttömyyskassalle sen osuuden ansiotuesta, jota ei ole säädetty valtion tai työttömyyskassan vastattavaksi.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi vastaava muutos kuin 4 §:ään ansiopäivärahan rahoituksesta. Kun työttömyysvakuutusrahaston osuus lasketaan maksetun ansiotuen ja peruspäivärahaa vastaavan valtionosuuden sekä työttömyyskassan osuuden erotuksena, jäisi korotuksen osuus rahaston rahoitettavaksi.

8 §. Peruspäivärahan ja perustuen rahoitus. Pykälässä säädetään työttömyysvakuutusrahaston peruspäivärahoihin ja perustukiin sekä niihin liittyvien lapsikorotusten rahoitukseen maksamasta osuudesta. Muilta osin menot rahoitetaan Kansaneläkelaitokselle maksettavalla valtionosuudella. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi, että työttömyysvakuutusrahasto maksaa korotusosien ja työllistymisohjelmallisten kustannukset Kansaneläkelaitokselle. Asetuksella säädettäisiin tarkemmin perusturvan korotusosien ja työllistymisohjelmallisten ennakoiden ja lopullisen rahoituksen vahvistamisesta ja maksamisesta.

28 §. Voimaantulo. Pykälässä säädetään työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain voimaantulosta. Laki tuli voimaan 1 päivänä syyskuuta 1998. Sitä sovelletaan työttömyysetuuksien rahoitukseen ja työttömyysvakuutusmaksuihin vuoden 1999 alusta.

Lain 18 §:n 4 momentin mukaan sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa vuosittain etukäteen työttömyysvakuutusrahaston hakemuksesta työnantajan ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun määrät. Lain 18 §:ssä on säädetty yksiselitteisesti, käytännössä prosenttilukuina palkansaajan palkasta ja työnantajan palkkasummasta maksettavien työttömyysvakuutusmaksujen määrät vuonna 1999. Vuoden 1999 jälkeistä aikaa tarkoitta-

en laissa on säädetty perusteet työttömyysvakuutusmaksun suuruuden muuttamisesta. Muutokset on määrättävä siten, että ne jakaantuvat tasan työnantajan keskimääräisen työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun kesken. Laki ei mahdollista maksujen määräämisessä harkintaa eikä työllistymisohjelmallisien kustannusten huomioon ottamista vain työnantajan työttömyysvakuutusmaksussa. Tämän johdosta lainmuutoksella on määriteltävä uudet lähtötasot, joissa on otettu huomioon mainittujen lisien vaikutus työnantajan työttömyysvakuutusmaksuun. Vuonna 2006 sovellettavasta työttömyysvakuutusmaksujen määrästä on säädettävä lailla. Samalla nämä maksut toimisivat uutena lähtökohtatasona ja seuraavien vuosien työttömyysvakuutusmaksujen määrät vahvistettaisiin voimassa olevien säännösten mukaisesti. Lain 18 §:n 4 momenttia ei voitaisi noudattaa vuoden 2006 työttömyysvakuutusmaksuja määrättäessä, koska vuoden 2006 työttömyysvakuutusmaksujen taso on määrättävä lailla. Tämän vuoksi voimaantuloa sääntelevään 28 §:n 1 momenttiin lisättäisiin, ettei lain 18 §:n 4 momenttia sovelleta vuoden 2006 maksuja määrättäessä eikä maksujen tasoa siten vahvistettaisi vuodelle 2006 työttömyysvakuutusrahaston hakemuksesta.

Voimaantulo. Lakiin ehdotetaan tavanomaista voimaantulosäännöstä siten, että laki tulisi voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

1.6. Sairausvakuutuslaki

11 luku. Päivärahaetuuksien määrä

6 §. *Sairaus- ja vanhempainpäiväraha ja erityishoitoraha edeltävän etuuden perusteella.* Pykälässä säädetään sairaus- ja vanhempainpäivärahan tai erityishoitorahan suuruuden määräytymisestä kun sairaus- tai vanhempainpäiväraha- tai erityishoitorahaoikeuden alkamista edeltää työttömyysturvalain

mukaisen työttömyysetuuden tai julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaisen koulutustuen tai työllistämistuen maksaminen. Pykälän 1 momentin 4 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi ja lisättäväksi 1 momenttiin uusi 5 kohta.

Sairausvakuutuslain mukainen päivärahaetuus määritetään aina pääsäännön mukaan määräytyvän ansiopäivärahan tai peruspäivärahan perusteella. Voimassa olevassa laissa on säädetty, että jos sairauspäiväraha, vanhempainpäiväraha tai erityishoitoraha määritellään työttömyysetuuden perusteella niin työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan määräytyvää korotettua ansi-osaa eikä lisäpäiviltä työttömyysturvalain 6 luvun 10 §:n mukaan maksettavaa ansiopäivärahan korotettua määrää oteta sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaetuuden perusteena olevan työttömyysetuuden tai koulutustuen määrää laskettaessa huomioon, siltä osin kuin niiden määrät ylittävät työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvän ansi-osan.

Sairausvakuutuslain 11 luvun 6 §:n 1 momentissa säädettäisiin vastaavalla tavalla ehdotetun työllistymisohjelmallisien ja peruspäivärahan korotusosan johdosta, ettei myöskään ansiopäivärahan ja peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää tai peruspäivärahan korotusosaa oteta sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaetuuden perusteena olevan työttömyysetuuden tai koulutustuen määrää laskettaessa huomioon.

Voimaantulo. Lakiin ehdotetaan tavanomaista voimaantulosäännöstä siten, että laki tulisi voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 3 §:n 1 momentti sekä

lisätään 7 lukuun uusi 12 § sekä 9 lukuun uusi 3 a ja 3 b § seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

12 §

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistukseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;

2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;

3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja

vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työvoimaviranomaisten tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa.

3 a §

Työnantajan ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantaja, joka irtisanoo taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työvoimatoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Työnantajan on, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän 1 momentissa tarkoitettuun

ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

3 b §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymisohjelmaan sekä oikeudesta työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettuun työllistymisohjelmallisään.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

2.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 2 §:n 2 momentti, 7, 7 a ja 7 b §, 8 §:n 1—3 ja 5 momentti, 14 §:n 1 momentti, 15 a §:n 1 momentti ja 16 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 2 §:n 2 momentti ja 7 b § laissa 236/1993, 7 § osaksi laissa 906/1996, 7 a § laeissa 724/1988 ja 723/1997 sekä mainitussa laissa 906/1996, 8 §:n 1—3 ja 5 momentti ja 15 a §:n 1 momentti mainitussa laissa 906/1996, 14 §:n 1 momentti laissa 139/2005 ja 16 §:n 1 momentti laissa 614/1996, sekä

lisätään 6 b §:ään sellaisena kuin se on mainituissa laeissa 724/1988 ja 723/1977, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, ja lakiin uusi 7 c ja 7 d §, seuraavasti:

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia, lukuun ottamatta 6 b §:n 3 momenttia, 7 d §:n 3 momenttia, 8 ja 15 a §:ää, sovelletaan 6 §:n 3 b kohdassa tarkoitettuihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantaviin irtisanomisiin sekä niihin liittyviin koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisuihin myös yrityksessä, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähemmän kuin 30 mutta vähintään 20, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

6 b §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tar-

vittavat muutokset irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

7 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 6 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee.

Määrättyä työntekijää tai toimihenkilöä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Milloin työnantaja taikka työntekijä tai toimihenkilö häntä koskevassa kysymyksessä sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan kesken.

Milloin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva kysymys koskee yrityksen jonkin toimintayksikön tai työosaston työntekijöitä tai toimihenkilöitä yleisesti, käsitellään asia asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa. Jos tällainen asia koskee yhtä useampaa hen-

kilöstöryhmää, tulee 1 momentissa tarkoitettu neuvottelu järjestää yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä. Tällaista kokousta ei kuitenkaan järjestetä silloin, kun asia käsitellään 4 §:ssä tarkoitettussa neuvottelukunnassa.

Sen lisäksi, mitä edellä tässä pykälässä säädetään, kuuluu yhteistoimintamenettelyyn, että:

1) edellä 6 §:n 10 kohdassa tarkoitettuja työ säännöt ja niihin verrattavat muut määräykset tulevat noudatettaviksi vasta sen jälkeen, kun niistä on sovittu tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä;

2) edellä 6 §:n 12 kohdassa tarkoitettua yhteistyökoulutuksen sisältöä ja määrää koskevat toimenpiteet suoritetaan sen mukaisesti kuin niistä on tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä sovittu; sekä että

3) edellä 6 §:n 14 kohdassa tarkoitetuissa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa päätös tehdään, jollei sen sisällöstä sovita, sen mukaan, mitä henkilöstön edustajat tai, milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajat asiasta päättävät.

Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä on 4 §:ssä tarkoitettulla neuvottelukunnalla ja 7 §:n 3 momentissa tarkoitettulla yhteisellä kokouksella sekä henkilöstön edustajalla oikeus kuulla asiantuntijana asianomaisessa toimintayksikössä työskentelevää henkilöä ja saada tietoja muiltakin yrityksen asiantuntijoilta, jos tämä on muutoin mahdollista. Henkilöstön edustajilla, jos siitä on sovittu työnantajan kanssa, on sama oikeus heidän valmistautuessaan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun yhteiseen kokoukseen taikka 4 §:ssä tarkoitettuun neuvottelukunnan kokoukseen. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 13 §:ssä säädetään.

7 a §

Neuvotteluesitys

Työnantajan on annettava 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettussa asiassa kirjallinen neuvotteluesitys vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista, jollei toisin sovita.

Jos yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä

6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, työnantajan on annettava neuvotteluesitys vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisajan ja -paikan lisäksi tiedot siitä, mitä asioita neuvotteluissa on tarkoitus käsitellä.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettussa asiassa, työnantajan on annettava 1—3 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

Edellä 6 a §:ssä tarkoitettussa asiassa neuvotteluesitys on tehtävä viikon kuluessa luvutuksesta, jakautumisesta tai sulautumisesta, jollei neuvotteluja ole aloitettu tätä ennen. Neuvotteluesityksen tekemisestä ja neuvottelujen aloittamisesta on muutoin voimassa, mitä 1—3 momentissa säädetään.

7 b §

Työnantajan annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista annettava neuvotteluissa käsiteltävien asioiden kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille.

Työnantajan on annettava harkitessaan työvoiman vähentämistä asianomaisille henkilöstön edustajille aiottujen toimenpiteiden käsittelemiseksi tarpeelliset tiedot, kuten tiedot toimenpiteiden perusteista, arvio irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa juuri mainitut, suunnitellut toimenpiteet aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan näiden toimenpiteiden kohteena olevat työntekijät määräytyvät. Tiedot on annettava kirjallisesti, jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla

la perusteilla.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot tulee liittää neuvotteluesitykseen tai ne voidaan antaa erikseen ennen neuvottelujen alkamista.

7 c §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Jos työnantaja esittää yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäväksi toimenpiteitä työvoiman vähentämiseksi, on neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa kirjallisesti työvoimatoimiston tietoon, jollei näitä tietoja ole toimitettu heille aikaisemmin muussa yhteydessä.

7 d §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tai toimihenkilöä taloudellisiin tai tuotannollisiin perustein hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava työntekijöiden tai toimihenkilöiden edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Toimintasuunnitelmasta neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa 8 §:n 3 momentissa säädetyn seitsemän päivän pituisen määräajan estämättä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä

toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaan irtisanomisaikana säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä.

8 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttyminen

Jollei työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken ole sovittu muusta menettelystä eikä 2 tai 3 momentista muuta johdu, työnantajan katsotaan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun asia on käsitelty 7, 7 b ja 7 d §:ssä tarkoitetulla tavalla tai 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa. Erimielisiksi jääneiden asioiden toteuttamisen työnantaja saa aloittaa tiedotettuaan asiassa päätehtävistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukainen neuvottelutettava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osaaikaistamiseen, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin

1) sopimukseen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja tämän jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämisestä, ja neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää; tai

2) yhteistoimintamenettelyssä on sovittu irtisanomisista, lomauttamisista tai osaaikaistamisista tai neuvotteluelvoitteen täyttymisestä.

Jos 2 momentissa tarkoitettu toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen yli 90 päiväksi tai osaaikaistamiseen, on neuvottelu aika kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta, ja vaihtoehtojen käsittely saadaan alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua

perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, jollei toisin sovita.

 Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Yrityksen ollessa yrityksen saneerauslaissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena on neuvottelu-aika seitsemän päivää neuvottelujen alkamisesta.

14 §

Sopimisoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 7 b §:ssä työnantajan annettavista tiedoista, 7 d §:ssä toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelujen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7 §:n 1—3 momentissa, 7 a §:ssä, 7 b §:n 3 momentissa tai 8 §:ssä säädetään, ja työntekijä tai toimihenkilö on ratkaisuun liittyvistä syistä osa-aikaistettu, lomautettu tai irtisanottu, on työntekijällä tai toimihenkilöllä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

16 §

Rangaistussäännökset

Konsernin johtoon kuuluva, työnantaja tai näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 7 §:ssä, 7 b §:n 1 ja 2 momentissa, 9, 11 tai 11 d §:ssä säädetään taikka 13 §:ssä säädetään muusta kuin maksuvelvollisuudesta tai olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 11 c §:n 1 tai 3 momentissa tarkoitettussa sopimuksessa sovitaan, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

 Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

3.

Laki**julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 3 luvun 8 §:n 1 momentti, 5 luvun 4 §:n 2 momentti ja 5 §, 9 luvun 2 §:n 2 momentti ja 7 §:n 1 ja 2 momentti, 12 luvun 3 §:n 2 momentti ja 13 luvun 3 §:n otsikko ja 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 9 luvun 2 §:n 2 momentti laissa 1369/2003 sekä 7 §:n 1 ja 2 momentti laissa 944/2003, sekä

lisätään lakiin uusi 5 a luku seuraavasti:

3 luku

Työvoimatoimiston palvelujen perusteet

8 §

Työnhakijan informointi

Työnhakijaa tulee informoida työnhakijaksi rekisteröinnin yhteydessä tai viipymättä sen jälkeen hänelle tarjolla olevista työvoimatoimiston palveluista ja hänen 6 §:n 2 momentin mukaisesta velvollisuudestaan pitää työhakemus voimassa sekä 5 a luvussa tarkoitettua muutosturvasta ja siihen liittyvästä työllistymisohjelmasta.

yksilöity työnhakusuunnitelma, aktivointisuunnitelma tai 5 a luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitettu työllistymisohjelma ja jonka työtömyys on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään viisi kuukautta, on velvollinen toteuttamaan suunnitelmaansa tai ohjelmaansa siltä osin kuin siinä on sovittu 2 §:n 2 momentissa tarkoitetuista asioista. Työtön työnhakija on tällöin lisäksi velvollinen määrääjain työnhakusuunnitelmassa tai työllistymisohjelmassa sovitulla tavalla ilmoittamaan, miten hän on suunnitelmaa tai ohjelmaa toteuttanut. Jos työvoimatoimisto edellyttää muuta selvitystä suunnitelman tai ohjelman toteuttamisesta, tämä ehto on kirjattava työnhakusuunnitelmaan tai työllistymisohjelmaan.

5 luku

Työnhakusuunnitelma

4 §

Työttömän työnhakijan yhteistyövelvollisuus

Työtön työnhakija, jonka kanssa on laadittu

5 §

Yhteistyövelvollisuuden voimassaolo

Yksilöityyn työnhakusuunnitelmaan ja työllistymisohjelmaan liittyvä 4 §:n 2 momentin mukainen yhteistyövelvollisuus on voimassa sinä aikana, kun henkilö on työttömänä työnhakijana. Yhteistyövelvollisuus lakkaa, kun henkilö täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon.

5 a luku

Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma

1 §

Muutosturva

Muutosturvalla tarkoitetaan tässä laissa toimintamallia, jonka avulla irtisanottu tai työttömyysuhan alainen työntekijä pyritään työllistämään uudelleen mahdollisimman nopeasti.

Muutosturva muodostuu yksilöllisestä suunnitelmasta (*työllistymisohjelma*), suunnitelmassa sovitusta tämän lain mukaisista palveluista ja toimenpiteistä sekä mahdollisista muista ammatillisia valmiuksia kehittävästä palveluista ja toimenpiteistä.

Muutosturvaan liittyvistä erityisistä etuuksista säädetään 9 luvun 2 §:ssä sekä työttömyysturvalaissa.

2 §

Oikeus työllistymisohjelmaan

Työllistymisohjelmaan on oikeus työnhakijalla, jonka työnantaja on irtisanonut taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ja jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman tai eri työnantajien työssä. Oikeus työllistymisohjelmaan on lisäksi työnhakijalla, joka on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottuun rinnastetaan työnhakija, joka on irtisanonut työsuhteesensa työsuhteesuhteen 5 luvun 7 §:n mukaisesti lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

Työllistymisohjelma on laadittava viipymättä, kun työllistymisohjelmaan oikeutettu työnhakija sitä pyytää. Työnhakijalla ei ole oikeutta työllistymisohjelmaan, jos pyyntö

esitetään myöhemmin kuin 30 päivän kuluttua työsuhteen päättymisestä, ellei oikeuden epääminen ole kohtuutonta.

Työnhakijan työssäoloaika otetaan huomioon työnantajan työsuhteesuhteen 9 luvun 3 a §:n nojalla antaman ilmoituksen mukaisena. Edellä 2 momentissa tarkoitettua työnhakijan työssäoloaika otetaan kuitenkin huomioon työnhakijan esittämän luotettavan selvityksen mukaisena.

3 §

Työllistymisohjelman laatiminen

Työllistymisohjelman laatii työvoimatoimisto yhdessä työllistymisohjelmaan oikeutettua työnhakijaa kanssa. Työnhakijan suostumuksella työnantaja voi osallistua työllistymisohjelman laatimiseen.

Työllistymisohjelman laatimiseen osallistuneet allekirjoittavat työllistymisohjelman.

4 §

Työllistymisohjelman sisältö

Työllistymisohjelmassa selvitetään työnhakijan työllistymis- ja koulutusmahdollisuudet sekä hänen edellytyksensä ja tavoitteensa. Työllistymisohjelmassa sovitaan omatoimista työnhauasta ja sen tukemisesta. Työllistymisohjelman sisällöstä on lisäksi soveltuvin osin voimassa mitä 5 luvun 2 §:n 1 momentissa työnhakusuunnitelman sisällöstä säädetään.

Työllistymisohjelmassa voidaan sopia 4 luvun 6 §:ssä tarkoitettuihin henkilöstöratkaisuihin tai muista työnantajalle maksullisista palveluista vain, jos niistä on sovittu työnantajan kanssa.

Poiketen 2 momentista työvoimatoimisto voi päättää, että työnantaja rahoittaa ryhmävalmennuksena toteutettavan maksullisen uudelleensijoitusvalmennuksen kokonaan tai osittain. Työvoimatoimiston on annettava asiasta kirjallinen päätös. Edellytyksenä työnantajan rahoitusvastuulle on, että

1) valmennus on välttämätöntä siihen osallistuvien työllistymiseksi;

2) valmennuksesta on sovittu kunkin siihen osallistuvan työllistymisohjelmassa;

3) valmennus tapahtuu ennen työsuhteen päättymistä; ja

4) rahoitusvastuuta ei työnantajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen ole pidettävä kohtuuttomana.

5 §

Työllistymisohjelman voimassaolo

Työllistymisohjelma on voimassa sinä aikana, kun henkilö on työnhakijana. Työvoimatoimisto ja työnhakija tarkistavat ja täydentävät työllistymisohjelmaa tarvittaessa.

Työllistymisohjelma lakkaa, kun henkilö sitä pyytää tai hän uudelleen täyttää 2 §:n 1 ja 2 momentin mukaiset työllistymisohjelman laatimisen edellytykset. Työllistymisohjelma lakkaa myös, kun työnhakijan oikeus työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan täyttymisen vuoksi.

6 §

Työllistymisohjelman suhde työnhakusuunnitelmaan

Työllistymisohjelma korvaa työnhakusuunnitelman.

Työllistymisohjelmaa on tarkistettava noudattaen mitä yksilöidystä työnhakusuunnitelmasta säädetään, jos työnhakijan työttömyys on jatkunut 5 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun ajan.

7 §

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on

1) kartoittaa irtisanomismenettelyn alettua yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa tarvittavat tämän lain mukaiset palvelut;

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yh-

teistoiminnasta yrityksissä annetun lain 7 d §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

3) varata riittävät resurssit ja varautua tarpeellisiin toimenpiteisiin saatuaan työnantajalta työsopimuslain 9 luvun 3 a §:ssä tarkoitetun ilmoituksen; ja

4) laatia tämän lain mukaisesti työnhakijaksi rekisteröityville työllistymisohjelma ja pyrkiä tarjoamaan siinä sovitut palvelut ja toimenpiteet viivytyksettä.

Työvoima- ja elinkeinokeskuksen tehtävänä on tiedottaa ja avustaa 1 momentin 2 kohdan mukaisesti.

9 luku

Muut tuet, avustukset ja etuudet

2 §

Koulutustuki

Täysimääräinen perustuki on työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan, korotusosalla korotetun peruspäivärahan tai työllistymisohjelmallisella korotetun peruspäivärahan suuruinen siten kuin työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa, 3, 3 a ja 11 §:ssä säädetään. Täysimääräinen ansiotuki muodostuu perusosasta ja ansio-osasta tai perusosasta ja työllistymisohjelmallisesta siten kuin työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 2 momentissa, 2, 3, 3 a, 4, 5, 10 ja 11 §:ssä säädetään ansiopäivärahasta. Koulutustukeen ei kuitenkaan sovelleta, mitä työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:n 3 momentissa säädetään korotetun ansio-osan ja peruspäivärahan korotusosan enimmäiskestosta. Koulutustuki maksetaan työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 2 momentin mukaisesti korotettuna myös sellaiselle opiskelijalle, joka on saanut sanotun lain mukaista peruspäivärahan korotusosaa ja ansiopäivärahan korotettua ansiososaa 150 päivältä.

7 §

Opintososiaalisten etuuksien rahoitus

Perustuki ja siihen liittyvä lapsikorotus rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Perustuen työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaiset korotusosat ja työllistymisohjelmalliset rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Ylläpitokorvaukset rahoitetaan valtion varoista. Palkansaajan ansiotuen rahoituksesta säädetään työttömyys-etuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) ja yrittäjien ansiotuen rahoituksesta työttömyyskassalaissa.

Valtion on maksettava Kansaneläkelaitokselle etuuksia varten kuukausittain ennakkoa siten, että ennakoiden määrä vastaa valtion sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. Työttömyysvakuutusrahaston on maksettava Kansaneläkelaitokselle etuuksia varten ennakkoa siten, että ennakoiden määrä vastaa työttömyysvakuutusrahaston sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. Kansaneläkelaitoksen ennakoiden ja lopullisen rahoituksen vahvistamisesta ja maksamisesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Opintososiaalisiin etuuksiin liittyvien tehtävien hoitamisesta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat hallintokulut luetaan sen hallintokustannuksiksi.

12 luku

Tukien, avustusten ja etuuksien toimeenpanoa koskevat säännökset

3 §

Koulutustuen ja ylläpitokorvausten myöntäminen ja maksaminen

Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassan on ennen päätöksen tekemistä koulutustukea koskevassa asiassa hankittava työvoimatoimiston ilmoitus koulutuksen aloittamisesta sekä siitä, onko koulutuksesta sovittu työllistymisohjelmassa tai työttömyysturvalain muuttamisesta annetun lain (/2005) voimaantulosäännöksen 6 momentissa tarkoitettussa työllisyysohjelmaa vastaavassa ohjelmassa. Jos on kyse ansiotuen ansio-osan myöntämisestä tai epäämisestä 9 luvun 6 §:n 1 momentin 3 kohdan tai mainitun pykälän 2 momentin nojalla, työttömyyskassan tulee hankkia ennen asian ratkaisemista työvoimatoimiston ilmoitus edellytyksen täyttymisestä.

miston ilmoitus koulutuksen aloittamisesta sekä siitä, onko koulutuksesta sovittu työllistymisohjelmassa tai työttömyysturvalain muuttamisesta annetun lain (/2005) voimaantulosäännöksen 6 momentissa tarkoitettussa työllisyysohjelmaa vastaavassa ohjelmassa. Jos on kyse ansiotuen ansio-osan myöntämisestä tai epäämisestä 9 luvun 6 §:n 1 momentin 3 kohdan tai mainitun pykälän 2 momentin nojalla, työttömyyskassan tulee hankkia ennen asian ratkaisemista työvoimatoimiston ilmoitus edellytyksen täyttymisestä.

13 luku

Muutoksenhaku

3 §

Muutoksenhaku työnantajapalvelujen epäämistä ja työnantajan rahoitusvastuuta koskevaan päätökseen

Työvoimatoimiston 4 luvun 7 §:n 3 momentissa ja 5 a luvun 4 §:n 3 momentissa tarkoitettuun päätökseen haetaan muutosta valittamalla siten kuin hallintolainkäyttölaisa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Lain 5 a luvun 2 §:n 3 momentissa tarkoitettun 30 päivän määräajan laskeminen aloitetaan lain voimaantulosta, jos henkilön työsuhte on päättynyt ennen lain voimaantuloa mutta aikaisintaan 16 päivänä helmikuuta 2005. Jos henkilö on irtisanottu taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, edellytetään lisäksi, että irtisanominen on toimitettu aikaisintaan 16 päivänä helmikuuta 2005.

Lain 9 luvun 2 §:n 2 momenttia sovelletaan työllistymisohjelmallisella korotetun koulutustuen osalta viran puolesta, jos koulutus alkaa lain tultua voimaan. Koulutukseen, joka on alkanut ennen lain voimaantuloa, kuitenkin aikaisintaan 16 päivänä helmikuuta 2005, ja joka jatkuu lain tultua voimaan, 9 luvun

2 §:n 2 momenttia sovelletaan työllistymis-
ohjelmallisella korotetun koulutustuen osalta,
jos opiskelija sitä Kansaneläkelaitokselta tai
työttömyyskassalta kirjallisesti vaatii.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä
lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpi-
teisiin.

4.

Laki**työttömyysturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 3 §:n 1 momentti, 2 luvun 1 §:n 3 momentti, 18 §:n otsikko, 1 ja 2 momentti sekä 20 §, 3 luvun 4 §:n 1 momentti, 4 luvun 5 §:n 3 momentti, 6 luvun 1 §:n 1 ja 2 momentti, 2 §, 3 §:n otsikko, 1 momentin johdantolause ja 3 momentti ja 11 §:n 1 momentti, 9 luvun 1 §:n 1 momentti, 10 luvun 5 §, 11 luvun 4 §:n 1 momentti ja 14 luvun 3 §:n 2 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 6 luvun 11 §:n 1 momentti laissa 1330/2004, 10 luvun 5 § osaksi laissa 582/2003 ja 14 luvun 3 §:n 2 momentti laissa 945/2003, sekä

lisätään 1 luvun 5 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laissa 970/2003, uusi 10 a kohta, 6 luvun 3 §:ään uusi 4 momentti ja lukuun uusi 3 a § seuraavasti:

<p>1 luku</p> <p>Yleiset säännökset</p> <p>3 §</p> <p><i>Etuuden saajan yleiset oikeudet ja velvollisuudet</i></p> <p>Työnhakijalla on oikeus työnhakusuunnitelmaan ja työllistymisohjelmaan siten kuin julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) säädetään.</p> <hr/> <p>5 §</p> <p><i>Määritelmät</i></p> <p>Tässä laissa tarkoitetaan:</p> <hr/> <p>10 a) työllistymisohjelmalla julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista työnhakijan työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksien sekä hänen edellytyksiensä ja ta-</p>	<p>voitteittensa selvittämiseksi laadittua ohjelmaa;</p> <hr/> <p>2 luku</p> <p>Etuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset</p> <p>1 §</p> <p><i>Työtön työnhakija</i></p> <hr/> <p>Kokoaikatyötä hakevana pidetään työnhakijaa, jonka työhakemuksen ja mahdollisen työnhakusuunnitelman tai työllistymisohjelman tavoitteena on työllistyminen kokoaikaan työhön.</p> <hr/> <p>18 §</p> <p><i>Työnhakusuunnitelmasta, työllistymisohjelmasta tai työvoimapolitiittisesta toimenpiteestä kieltäytyminen</i></p> <p>Työnhakijalla, joka kieltäytyy osallistu-</p>
---	---

masta työnhakusuunnitelman laatimiseen tai kieltäytyy julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua työllistymisohjelman tarkistamisesta, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta kieltäytymisestä lukien.

Työnhakijalla, joka ilman 4 momentissa tarkoitettua tai siihen rinnastettavaa pätevää syytä kieltäytyy työvoimatoimiston tarjoamasta työnhakusuunnitelmaan tai työllistymisohjelmaan sisältyvästä työkokeilusta, työelämävalmennuksesta taikka muusta niihin rinnastettavasta kohtuulliseksi katsottavasta työllistymistä edistävästä toimenpiteestä, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta kieltäytymisestä lukien.

20 §

Työnhakusuunnitelman ja työllistymisohjelman toteuttaminen

Työnhakijalla, joka oltuaan yhdenjaksoisesti vähintään viisi kuukautta työttömänä työnhakijana ilman pätevää syytä omalla menettelyllään olennaisesti laiminlyö toteuttaa yksilöityä työnhakusuunnitelmaansa tai työllistymisohjelmaansa, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta. Aika lasketaan siitä päivästä, jona työvoimaviranomainen on todennut laiminlyönnin.

Työnhakijalla on pätevä syy olla toteuttamatta työnhakusuunnitelmaansa tai työllistymisohjelmaansa siltä osin kuin hänellä olisi oikeus kieltäytyä ottamasta vastaan vastaavaa työvoimaviranomaisen tarjoamaa työtä, koulutusta tai työllistymistään edistävää toimenpidettä 12—19 §:n nojalla.

3 luku

Etuuden saamisen yleiset rajoitukset

4 §

Estävät sosiaalietuudet

Samalta ajalta voidaan maksaa vain yhtä tämän lain mukaista työttömyysetuutta. Lain 6 luvun 3 §:n mukaista korotettua ansio-osaa ja peruspäivärahan korotusosaa ei makseta

siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan 6 luvun 3 a §:n mukaista työllistymisohjelmallisää. Peruspäivärahaa ei makseta siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan ansiopäivärahaa.

4 luku

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus

5 §

Etuuden määrä

Sovitelu ansiopäiväraha mahdollisine lapsikorotuksineen voi olla yhdessä työtulon kanssa enintään päivärahan perusteena olevan palkan suuruinen siltä osin kuin henkilöllä on oikeus sovittelujaksolta 6 luvun 3 §:ssä tarkoitettuun korotettuun ansio-osaan tai 6 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuun työllistymisohjelmallisää, kuitenkin vähintään niin paljon kuin henkilöllä olisi oikeus saada peruspäivärahaa ilman 6 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyjä peruspäivärahan korotuksia.

6 luku

Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto

1 §

Työttömyyspäivärahan määrä

Peruspäiväraha on 22,22 euroa päivältä. Peruspäivärahan korotusosa ja työllistymisohjelmallisä on 3,82 euroa päivältä. Korotusosaa maksetaan, jos 3 §:n edellytykset täyttyvät ja työllistymisohjelmallisää maksetaan, jos 3 a §:n edellytykset täyttyvät.

Ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahan suuruudesta perusosasta ja ansio-osasta. Korotettua ansio-osaa maksetaan, jos 3 §:n edellytykset täyttyvät ja työllistymisohjelmallisää maksetaan, jos 3 a §:n edellytykset täyttyvät.

2 §

Ansiopäivärahan ansio-osa, korotettu ansio-osa ja työllistymisohjelmallisä

Ansio-osa on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 20 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on enintään 90 prosenttia ansiopäivärahan perusteena olevasta päiväpalkasta, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Lain 3 §:n mukaista ansiopäivärahaa maksettaessa ansiopäivärahan korotettu ansio-osa on 55 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 32,5 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on tällöin enintään yhtä suuri kuin ansiopäivärahan perusteena oleva päiväpalkka, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Lain 3 a §:n mukaista ansiopäivärahaa maksettaessa ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisä on 65 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, työllistymisohjelmallisä on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 37,5 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on tällöin enintään yhtä suuri kuin ansiopäivärahan perusteena oleva päiväpalkka, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Muunnettaessa kuukautta kohti laskettua palkkaa päiväpalkaksi tai päinvastoin katsotaan kuukauteen sisältyvän 21,5 työpäivää.

3 §

Korotetun ansio-osan ja peruspäivärahan korotusosan edellytykset

Ansio-osa on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 20 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on enintään 90 prosenttia ansiopäivärahan perusteena olevasta päiväpalkasta, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Korotettua ansio-osaa ja peruspäivärahan korotusosaa maksetaan yhteensä enintään 150 päivältä. Jos irtisanomisperuste on riitautettu, ansiopäivärahaa ja peruspäivärahaa ei myönnetä tai makseta korotettuna ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua.

Peruspäivärahan korotusosaa maksetaan työnhakijalle, joka täyttää 1 momentin 1 ja 3 kohdassa mainitut edellytykset.

3 a §

Työllistymisohjelmallisän edellytykset

Ansio-osa on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 20 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on enintään 90 prosenttia ansiopäivärahan perusteena olevasta päiväpalkasta, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Lain 3 §:n mukaista ansiopäivärahaa maksettaessa ansiopäivärahan korotettu ansio-osa on 55 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 32,5 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on tällöin enintään yhtä suuri kuin ansiopäivärahan perusteena oleva päiväpalkka, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Lain 3 a §:n mukaista ansiopäivärahaa maksettaessa ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisä on 65 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, työllistymisohjelmallisä on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 37,5 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on tällöin enintään yhtä suuri kuin ansiopäivärahan perusteena oleva päiväpalkka, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

1) on menettänyt työnsä työsopimuslain 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuista taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vastaavista syistä merimieslain mukaan tai julkisen yhteisön toiminnasta johtuvista vastaavista syistä ja joka on ennen irtisanomisajan päättymistä hankkinut 11 §:n 1 momentissa tarkoitettua työssäoloaikaa vähintään kolme vuotta; tai

2) on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai on ollut samaan työnantajaan määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana; ja lisäksi

3) on ennen työn menettämistä ollut vakuutettuna 5 luvun 2 §:n edellyttämällä tavalla; ja

4) on täyttänyt 5 luvun 3 §:n mukaisen työssäoloehdon.

Henkilön katsotaan menettäneen työnsä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla tuotannollisista tai taloudellisista syistä myös, jos hän on irtisanonut työsopimuksensa työsopimuslain 5 luvun 7 §:n mukaisesti lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

Ansio-osa on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 20 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on enintään 90 prosenttia ansiopäivärahan perusteena olevasta päiväpalkasta, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

tuksen ja julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 8 luvun mukaisen työkokeilun sekä työsuhteen päättymisen jälkeisen omatoimisen työpaikkojen haun ajalta niin kuin laissa erikseen säädetään yhteensä enintään 185 päivältä ellei tässä tai muussa laissa toisin säädetä. Työllistymisohjelmaan kuuluvan omatoimisen työpaikkojen haun ajalta työllistymisohjelmallisää maksetaan yhteensä 20 päivältä. Työllistymisohjelmallisää maksetaan 20 päivän enimmäisajan estämättä työllistymisohjelmaan merkittyjen työnhakuun liittyvän valmennuksen, työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen ja työkokeilun väliseltä omatoimisen työpaikkojen haun ajalta, joka on enintään seitsemän kalenteripäivän pituinen. Jos irtisanomisperuste on riitautettu, ansiopäivärahaa ja peruspäivärahaa ei myönnetä tai makseta työllistymisohjelmallisällä korotettuna ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua.

Edellä 3 momentissa mainittujen enimmäisaikojen laskeminen aloitetaan alusta kun työnhakijalle laaditaan uusi työllistymisohjelma ja työnhakijan työsuhde on päättynyt 1 momentin 1 kohdassa mainituista syistä tai työnhakija on täyttänyt uudelleen 1 momentin 2 kohdan mukaisen ehdon.

Peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää maksetaan työnhakijalle, jolle on laadittu työllistymisohjelma ja joka täyttää 1 momentin 1 tai 2 kohdassa sekä 4 kohdassa mainitut edellytykset.

Työllistymisohjelmallisää ei makseta, jos työnhakijalla on oikeus 6 luvun 9 §:n mukaisiin lisäpäiviin.

11 §

Työssäoloajan huomioon ottaminen

Edellä 3, 3 a, 9 ja 10 §:ssä tarkoitettua työssäoloaikaa laskettaessa huomioon otetaan työntekijäin eläkelain 8 §:n 4 momentissa tarkoitettu peruseläkkeen tai muun siihen verrattavan työ- tai virkasuhteeseen perustuvan eläkkeen edellyttämä työ, joka määräytyy 31 päivänä joulukuuta 2004 voimassa olevien säännösten mukaan. Työssäoloaikaa laskettaessa huomioon otetaan työ, jonka henkilö on tehnyt täytettyään 18 vuotta.

9 luku

Työmarkkinatuen määrä ja kesto

1 §

Työmarkkinatuen määrä

Täysimääräinen työmarkkinatuki on 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan suuruinen ilman korotusosaa ja työllistymisohjelmallisää.

10 luku

Koulutuspäivärahaa koskevat säännökset

5 §

Koulutuspäivärahan määrä

Koulutuksen ajalta opiskelijalla on oikeus koulutuspäivärahaan. Koulutuspäivärahana maksetaan sitä tämän lain mukaista työttömyysetuutta, jota koskevia säännöksiä henkilöön sovellettaisiin hänen työttömänä ollessaan. Koulutuspäivärahaan ei kuitenkaan sovelleta 6 luvun 3 a §:ää.

Koulutuspäivärahaan ei sovelleta 6 luvun 3 §:n 3 momenttia eikä 9 luvun 3, 4 ja 6 §:ää. Koulutuspäivärahaa maksetaan 6 luvun 1 §:n 1 momentin tai 2 §:n 2 momentin mukaisesti korotettuna myös sellaiselle henkilölle, joka on saanut peruspäivärahan korotusosaa tai ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa yhteensä 150 päivältä.

11 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Työvoimapolitiittinen lausunto

Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa työvoimapolitiittisen lausunnon 2 luvussa ja 7 luvun 3—7 §:ssä, 8 luvussa ja 9 luvun 7 §:n 2 ja 3 momentissa sekä julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1—3 momentissa säädetyistä edellytyksistä.

Työvoimapolitiisessa lausunnossa on todettava työllistymisohjelman laatiminen, työllistymisohjelman alkamisajankohta, toimenpiteen sisältyminen työllistymisohjelmaan sekä muut työllistymisohjelmallisen maksamiseksi tarpeelliset seikat.

14 luku

Erinäisiä säännöksiä

3 §

Etuuksien rahoitus

Peruspäiväraha ja siihen liittyvä lapsikorotus rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Peruspäivärahan 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaiset korotusosat ja työllistymisohjelmalliset rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Työmarkkinatuki sekä 7 luvun 8 §:ssä ja julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain 10 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetut ylläpitokorvaukset rahoitetaan valtion varoista. Valtion on suoritettava Kansaneläkelaitokselle peruspäivärahaa, työmarkkinatukea ja ylläpitokorvauksia varten kuukausittain ennakkoa siten, että ennakkojen määrä vastaa valtion sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot ovat riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. Työttömyysvakuutusrahaston on suoritettava Kansaneläkelaitokselle korotusosia ja työllistymisohjelmallisia varten ennakkoa siten, että ennakkoiden määrä vastaa työttömyysvakuutusrahaston sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. Tämän lain mukaisesta toiminnasta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat hallintokulut luetaan sen hallintokustannuksiksi.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Lain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetty peruspäivärahan korotusosan ja työllistymisohjelmallisen rahamäärät vastaavat sitä kan-

saneläkeindeksin pistelukua, jonka mukaan vuoden 2001 tammikuussa maksettujen kansaneläkkeiden suuruus on laskettu.

Lain 6 luvun 3 §:n 4 momenttia sovelletaan työnhakijaan, jonka työsuhde on päättynyt tämän lain tultua voimaan, kuitenkin siten, että 6 luvun 3 §:n 4 momentin säännöstä ei sovelleta, jos eroraha on myönnetty tai myönnetään sellaisen aikaisemman työ- tai virkasuhteen perusteella, joka on päättynyt viiden vuoden aikana laskettuna taaksepäin henkilön sen työsuhteen päättymisestä, jonka perusteella työttömyysetuutta haetaan.

Tämän lain voimaantulon jälkeen alkavaan koulutukseen myönnettävä koulutuspäiväraha määräytyy siten kuin 6 luvun 3 §:n 4 momentissa säädetään.

Lain 6 luvun 3 a §:ää sovelletaan viran puolesta työnhakijaan, joka lain tultua voimaan aloittaa omatoimisen työnhaun, työkokeilun, työnhakuun liittyvän valmennuksen tai työvoimapolitiisisen aikuiskoulutuksen. Omatoimiseen työnhakuun, työkokeiluun, työnhakuun liittyvään valmennukseen ja työvoimapolitiiseen aikuiskoulutukseen, joka on alkanut ennen lain voimaantuloa, kuitenkin aikaisintaan 16 päivänä helmikuuta 2005, ja joka jatkuu lain tultua voimaan, 6 luvun 3 a §:ää sovelletaan, jos työnhakija sitä Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta kirjallisesti vaatii.

Lakia sovelletaan työllistymisohjelmaa koskevien säännösten osalta työnhakijaan, joka on irtisanottu tai joka on irtisanoutunut työsopimuksesta 6 luvun 3 a §:n 2 momentin mukaisesti taikka jonka määräaikainen työsuhde on päättynyt 16 päivänä helmikuuta 2005 tai sen jälkeen ja jolle on laadittu työllistymisohjelmaa vastaava ohjelma.

Lain 6 luvun 3 a §:n 1 momentin 1—4 koh-
tia ja 2 momenttia sovelletaan myös työnhakijaan, joka on menettänyt työnsä ennen lain voimaantuloa.

Sen estämättä mitä työttömyysturvalain 14 luvun 1 §:ssä säädetään rahamäärien tarkistamisesta, Kansaneläkelaitos tarkistaa 1 päivänä heinäkuuta 2005 tämän lain 6 luvun 1 §:ssä tarkoitetun peruspäivärahan korotusosan ja työllistymisohjelmallisen rahamäärän vuoden 2005 tasolle samassa suhteessa kuin kansaneläkeindeksin pisteluku on muuttunut siitä kansaneläkeindeksin pisteluvusta,

jonka mukaisina rahamäärät on määritelty lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä _____

5.

Laki**työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta 24 päivänä heinäkuuta 1998 annetun lain (555/1998) 4 §:n 3 momentti, 5 §:n 2 momentti, 8 § sekä 28 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä ovat 4 §:n 3 momentti, 5 §:n 2 momentti ja 8 § osaksi laissa 1301/2002, seuraavasti:

4 §

Ansiopäivärahojen rahoitus

Työttömyyskassan osuus kustakin ansiopäivärahasta on 5,5 prosenttia, jollei 1 ja 2 momentin säännöksistä muuta johdu. Jos ansiopäiväraha maksetaan työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 tai 3 momentin mukaisesti korotettuna, työttömyyskassan osuus lasketaan kuitenkin 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvästä ansiopäivärahasta.

5 §

Ansiotukien rahoitus

Työttömyyskassan osuus kustakin ansiotuen ansio osasta on 5,5 prosenttia, jollei 1 momentin säännöksestä muuta johdu. Jos ansiotuki maksetaan työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 tai 3 momentin mukaisesti korotettuna, työttömyyskassan osuus lasketaan kuitenkin 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvästä ansiotuen ansio-osasta.

8 §

Peruspäivärahan, perustuen, korotusosan ja työllistymisohjelmallisen rahoitus

Työttömyysturvalain mukaisten peruspäivärahojen, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaisten perustukien sekä niihin liittyvien lapsikorotusten rahoitukseen työttömyysvakuutusrahasto maksaa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön välityksellä Kansaneläkelaitokselle 23 §:ssä tarkoitetun osuuden. Työttömyysturvalain mukaisten peruspäivärahojen ja julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaisten perustukien korotusosien sekä työllistymisohjelmallisten rahoitukseen työttömyysvakuutusrahasto maksaa Kansaneläkelaitokselle työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:ssä tarkoitetut osuudet. Muilta osin menot rahoitetaan Kansaneläkelaitokselle maksettavalla valtionosuudella.

Valtionosuuden suorittamisesta, valtionosuuden ennakoiden käyttämisestä ja kansaneläkelaitoksen työttömyysetuuksien hallintokuluista säädetään työttömyysturvalaissa. Asetuksella säädetään tarkemmin perusturvan korotusosien ja työllistymisohjelmallisten ennakoiden ja lopullisen rahoituksen vahvistamisesta ja maksamisesta.

28 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1998. Sitä sovelletaan työttömyys-etuuksien rahoitukseen ja työttömyysvakuutusmaksuihin vuoden 1999 alusta. Vuoden 2006 työttömyysvakuutusmaksuja vahvistet-

taessa ei sovelleta lain 18 §:n 4 momenttia.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

6.

Laki**sairausvakuutuslain 11 luvun 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2004 annetun sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 6 §:n 1 momentin 4 kohta ja
lisätään 11 luvun 6 §:n 1 momenttiin uusi 5 kohta seuraavasti:

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

6 §

Sairaus- ja vanhempainpäiväraha ja erityishoitoraha edeltävän etuuden perusteella

Jos vakuutettu on sairaus- tai vanhempainpäiväraha- tai erityishoitorahaoikeuden alkamista edeltävien neljän kuukauden aikana saanut työttömyysturvalain mukaista työttömyysetuutta tai julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista koulutustukea tai työllistämistukea työelämävalmennukseen, hänelle maksettava sairaus- ja vanhempainpäiväraha tai erityishoitoraha on vähintään 86 prosenttia hänelle maksetun etuuden määrästä. Tällöin ei työttömyysetuuden ja koulutustuen määrää laskettaessa oteta huomioon:

4) työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan määräytyvää korotettua ansio-osaa, työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 3 momentin mukaista työllistymisohjelmallisää, eikä lisäpäiviltä työttömyysturvalain 6 luvun 10 §:n mukaan maksettavaa ansiopäivärahan korotettua määrää siltä osin kuin niiden määrät ylittävät mainitun lain 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvän ansio-osan;

5) työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan määräytyvää peruspäivärahan korotusosaa eikä työllistymisohjelmallisää.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Helsingissä 21 päivänä huhtikuuta 2005

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

1.

Laki**työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 3 §:n 1 momentti sekä
lisätään 7 lukuun uusi 12 § sekä 9 lukuun uusi 3 a ja 3 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 luku

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet**Työsopimuksen irtisanomisperusteet**

12 §

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistua irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanoaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanoaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. *Työvoimaviranomaisten tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa.*

3 a §

Työnantajan ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantaja, joka irtisanoo taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä keriyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai

eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työvoimatoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Työnantajan on, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

3 b §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoimapaalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymisohjelmaan sekä oikeudesta työtömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettuun työllistymisohjelmallisään.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

2.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 2 §:n 2 momentti, 7, 7 a ja 7 b §, 8 §:n 1—3 ja 5 momentti, 14 §:n 1 momentti, 15 a §:n 1 momentti ja 16 §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 2 §:n 2 momentti ja 7 b § laissa 236/1993, 7 § osaksi laissa 906/1996, 7 a § laeissa 724/1988 ja 723/1997 sekä mainitussa laissa 906/1996, 8 §:n 1—3 ja 5 momentti ja 15 a §:n 1 momentti mainitussa laissa 906/1996, 14 §:n 1 momentti laissa 139/2005 ja 16 §:n 1 momentti laissa 614/1996, sekä *lisätään* 6 b §:ään sellaisena kuin se on mainituissa laeissa 724/1988 ja 723/1977, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, ja lakiin uusi 7 c ja 7 d §, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

2 §

2 §

*Soveltamisala**Soveltamisala*

Tätä lakia, lukuunottamatta 8 ja 15 a §:ää, sovelletaan 6 §:n 3 b kohdassa tarkoitettuihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantaviin irtisanomisiin sekä niihin liittyviin koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisuihin myös yrityksessä, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähemmän kuin 30 mutta vähintään 20, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Tätä lakia, *lukuun ottamatta 6 b §:n 3 momenttia, 7 d §:n 3 momenttia*, 8 ja 15 a §:ää, sovelletaan 6 §:n 3 b kohdassa tarkoitettuihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantaviin irtisanomisiin sekä niihin liittyviin koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisuihin myös yrityksessä, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähemmän kuin 30 mutta vähintään 20, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

6 b §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

7 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 6 §:ssä tarkoitetun asian, on hänen neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee.

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Edellä mainitut tiedot, kuten tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista, arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan vähentämisen kohteena olevat työntekijät määräytyvät, on annettava kirjallisesti, milloin työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista.

Määrättyä työntekijää tai toimihenkilöä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan tai tämän henkilön välillä. Milloin työnantaja taikka työntekijä tai toimihenkilö häntä koskevassa kysymyksessä sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan kesken.

Milloin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva kysymys koskee yrityksen jonkin toimintayksikön tai työosaston työntekijöitä yleisesti, käsitellään asia asianomaisen hen-

6 b

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin ja tuotannollisin perustein, on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

7 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 6 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee.

Määrättyä työntekijää tai toimihenkilöä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Milloin työnantaja taikka työntekijä tai toimihenkilö häntä koskevassa kysymyksessä sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan kesken.

Milloin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva kysymys koskee yrityksen jonkin toimintayksikön tai työosaston työntekijöitä tai toimihenkilöitä yleisesti, käsitellään asia

kilöstitön edustajan kanssa. Jos tällainen asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, tulee 1 momentissa tarkoitettu neuvottelu järjestää yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä. Tällaista kokousta ei kuitenkaan järjestetä silloin, kun asia käsitellään 4 §:ssä tarkoitettussa neuvottelukunnassa.

Sen lisäksi, mitä edellä tässä pykälässä on säädetty, kuuluu yhteistoimintamenettelyyn, että:

1) edellä 6 §:n 10 kohdassa tarkoitettujen työ säännöt ja niihin verrattavat muut määräykset tulevat noudatettaviksi vasta sen jälkeen, kun niistä on sovittu tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä;

2) edellä 6 §:n 12 kohdassa tarkoitettun yhteistyökoulutuksen sisältöä ja määrää koskevat toimenpiteet suoritetaan sen mukaisesti kuin niistä on tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä sovittu; sekä

3) edellä 6 §:n 14 kohdassa tarkoitetuissa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa päätös tehdään, jollei sen sisällöstä sovita, sen mukaan, mitä henkilöstön edustajat tai, milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajat asiasta päättävät.

Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä on 4 §:ssä tarkoitettulla neuvottelukunnalla ja 7 §:n 4 momentissa tarkoitettulla yhteisellä kokouksella sekä henkilöstön edustajalla oikeus kuulla asiantuntijana asianomaisessa toimintayksikössä työskentelevää henkilöä ja saada tietoja muiltakin yrityksen asiantuntijoilta, jos tämä on muutoin mahdollista. Henkilöstön edustajilla, jos siitä on sovittu työnantajan kanssa, on sama oikeus heidän valmistautuessaan 7 §:n 4 momentissa tarkoitettuun yhteiseen kokoukseen taikka 4 §:ssä tarkoitettuun neuvottelukunnan kokoukseen. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 13 §:ssä säädetään.

asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa. Jos tällainen asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, tulee 1 momentissa tarkoitettu neuvottelu järjestää yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä. Tällaista kokousta ei kuitenkaan järjestetä silloin, kun asia käsitellään 4 §:ssä tarkoitettussa neuvottelukunnassa.

Sen lisäksi, mitä edellä tässä pykälässä säädetään, kuuluu yhteistoimintamenettelyyn, että:

1) edellä 6 §:n 10 kohdassa tarkoitettujen työ säännöt ja niihin verrattavat muut määräykset tulevat noudatettaviksi vasta sen jälkeen, kun niistä on sovittu tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä;

2) edellä 6 §:n 12 kohdassa tarkoitettun yhteistyökoulutuksen sisältöä ja määrää koskevat toimenpiteet suoritetaan sen mukaisesti kuin niistä on tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä sovittu; sekä

3) edellä 6 §:n 14 kohdassa tarkoitetuissa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa päätös tehdään, jollei sen sisällöstä sovita, sen mukaan, mitä henkilöstön edustajat tai, milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajat asiasta päättävät.

Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä on 4 §:ssä tarkoitettulla neuvottelukunnalla ja 7 §:n 3 momentissa tarkoitettulla yhteisellä kokouksella sekä henkilöstön edustajalla oikeus kuulla asiantuntijana asianomaisessa toimintayksikössä työskentelevää henkilöä ja saada tietoja muiltakin yrityksen asiantuntijoilta, jos tämä on muutoin mahdollista. Henkilöstön edustajilla, jos siitä on sovittu työnantajan kanssa, on sama oikeus heidän valmistautuessaan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun yhteiseen kokoukseen taikka 4 §:ssä tarkoitettuun neuvottelukunnan kokoukseen. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 13 §:ssä säädetään.

7 a §

Neuvotteluesitys

Neuvotteluesitys on, jollei toisin sovita, 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Edellä mainittu aika on kuitenkin viisi päivää, jos 6 §:n 1—5 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osaaikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen. Esityksessä on oltava neuvottelujen alkamisajan ja -paikan lisäksi tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi. Neuvotteluesitykseen tulee liittää 7 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettut tiedot tai ne voidaan antaa erikseen ennen neuvottelujen alkamista.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettussa asiassa, työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

Edellä 6 a §:ssä tarkoitettussa asiassa neuvotteluesitys on tehtävä viikon kuluessa luovutuksesta, jakautumisesta tai sulautumisesta, jollei neuvotteluja ole aloitettu tätä ennen. Neuvotteluesityksen tekemisestä ja neuvottelujen aloittamisesta on muutoin voimassa, mitä 1 momentissa säädetään.

7 b §

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

Milloin 7 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava kirjallisesti työvoimaviranomaisten tietoon neuvotteluiden alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu. Jos neuvotteluiden aikana kertynyt asiaan vaikuttava aineisto poikkeaa olennaisesti jo aiemmin toimitetusta, työnantajan on toimitettava myös tämä aineisto työvoimaviranomaisille.

7 a §

Neuvotteluesitys

Työnantajan on annettava 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettussa asiassa kirjallinen neuvotteluesitys vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista, jollei toisin sovita.

Jos yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osaaikaistamiseen, työnantajan on annettava neuvotteluesitys vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisajan ja -paikan lisäksi tiedot siitä, mitä asioita neuvotteluissa on tarkoitus käsitellä.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettussa asiassa, työnantajan on annettava 1—3 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

Edellä 6 a §:ssä tarkoitettussa asiassa neuvotteluesitys on tehtävä viikon kuluessa luovutuksesta, jakautumisesta tai sulautumisesta, jollei neuvotteluja ole aloitettu tätä ennen. Neuvotteluesityksen tekemisestä ja neuvottelujen aloittamisesta on muutoin voimassa, mitä 1—3 momentissa säädetään.

7 b §

Työnantajan annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista annettava neuvotteluissa käsiteltävien asioiden kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille.

Työnantajan on harkitessaan työvoiman vähentämistä annettava asianomaisille henkilöstön edustajille aiottujen toimenpiteiden käsittelemiseksi tarpeelliset tiedot, kuten tiedot toimenpiteiden perusteista, ar-

vio irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa mainitut, suunnitellut toimenpiteet aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan näiden toimenpiteiden kohteena ovat työntekijät määräytyvät. Tiedot on annettava kirjallisesti, jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista taloudellisissa tai tuotannollisilla perusteilla.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot tulee liittää neuvotteluesitykseen tai ne voidaan antaa erikseen ennen neuvottelujen alkamista.

7 c §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Jos työnantaja esittää yhteistoimintamennettelyssä käsiteltäväksi toimenpiteitä työvoiman vähentämiseksi, on neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa kirjallisesti työvoimatoimiston tietoon, jollei näitä tietoja ole toimitettu heille aikaisemmin muussa yhteydessä.

7 d §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tai toimihenkilöä taloudellisiin tai tuotannollisiin perustein hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimatoimiston kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteisoi-

mintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Toimintasuunnitelmasta neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa 8 §:n 3 momentissa säädetyn seitsemän päivän pituisen määräajan estämättä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaan irtisanomisaikana säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä.

8 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttyminen

Jollei muusta menettelystä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu tai 2 ja 3 momentista muuta johdu, katsotaan työnantajan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitettua neuvotteluelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 7 §:ssä säädetyllä tavalla taikka 4 §:ssä tarkoitettua neuvottelukunnassa. *Ennen yhteistoimintamenettelyä annettujen tietojen täydentäminen yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan aloitteesta.* Erimielisiksi jääneiden asioiden toteuttamisen työnantaja voi aloittaa tiedotettuaan asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukainen neuvottelutapa toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin *asiasta on yhteistoimintamenettelyssä sovittu tai sopimukseen pääsemiseksi on ensin*

8 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttyminen

Jollei työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu muusta menettelystä eikä 2 ja 3 momentista muuta johdu, työnantajan katsotaan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitettua neuvotteluelvoitettaan, kun asia on käsitelty 7, 7 b ja 7 d §:ssä tarkoitettulla tavalla taikka 4 §:ssä tarkoitettua neuvottelukunnassa. Erimielisiksi jääneiden asioiden toteuttamisen työnantaja saa aloittaa tiedotettuaan asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukainen neuvottelutapa toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin

1) sopimukseen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vai-

neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisen ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämisestä sekä neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, on edellä mainittu aika kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta. Vaihtoehtojen käsittely voi viimeksi mainitussa tapauksessa alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, jollei toisin sovita.

Milloin 2 momentissa tarkoitettua neuvottelussa joudutaan harkitsemaan toimenpiteiden kohteeksi suunniteltujen henkilöiden vähentämistä koskevia toimenpiteitä, joita ei ole otettu huomioon henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa, on neuvotteluissa käsiteltävä ne mahdollisuudet, joita on olemassa työvoiman kouluttamiseksi ja sijoittamiseksi uusiin tehtäviin huomioon ottaen myös yrityksen ulkopuolelta saatavissa olevat koulutuspalvelut sekä järjestelyjen työllisyys-, tuotanto- ja kannattavuusvaikutukset.

 Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/93) tarkoitettun saneerausmenettelyn kohteena on 2 momentissa säädetty neuvottelu-aika seitsemän päivää neuvottelujen alkamisesta.

14 §

Sopimisoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista,

kutuksista ja tämän jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämisestä, ja neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää; tai

2) yhteistoimintamenettelyssä on sovittu irtisanomisista, lomauttamisista tai osa-aikaistamisista tai neuvotteluelvoitteen täyttymisestä.

Jos 2 momentissa tarkoitettu päätös ilmeisesti johtaisi vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamiseen, on neuvottelu-aika kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta ja vaihtoehtojen käsittely saadaan alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, jollei toisin sovita.

 Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitettun saneerausmenettelyn kohteena on neuvottelu-aika seitsemän päivää neuvottelujen alkamisesta.

14 §

Sopimisoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista,

6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelujen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 7 b §:ssä työnantajan annettavista tiedoista, 7 d §:ssä toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelujen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallaan tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7 §:n 1 tai 3—5 momentissa taikka 7 a tai 8 §:ssä säädetään, ja työntekijä tai toimihenkilö on ratkaisuun liittyvistä syistä osaaikaistettu, lomautettu tai irtisanottu, on työntekijällä tai toimihenkilöllä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7 §:n 1—3 momentissa, 7 a §:ssä, 7 b §:n 3 momentissa tai 8 §:ssä säädetään, ja työntekijä tai toimihenkilö on ratkaisuun liittyvistä syistä osaaikaistettu, lomautettu tai irtisanottu, on työntekijällä tai toimihenkilöllä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

16 §

Rangaistussäännökset

Konsernin johtoon kuuluva, työnantaja tai näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 7, 9, 11 tai 11 d §:ssä säädetään taikka 13 §:ssä säädetään muusta kuin maksuvelvollisuudesta tai olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 11 c §:n 1 tai 3 momentissa tarkoitettussa sopimuksessa sovitaan, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun

16 §

Rangaistussäännökset

Konsernin johtoon kuuluva, työnantaja tai näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 7 §:ssä, 7 b §:n 1 ja 2 momentissa, 9, 11 tai 11 d §:ssä säädetään taikka 13 §:ssä säädetään muusta kuin maksuvelvollisuudesta tai olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 11 c §:n 1 tai 3 momentissa tarkoitettussa sopimuksessa sovitaan, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakoon. Vastuu työnantajan ja tämän edusta-

7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

jan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun
7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

3.

Laki**julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 3 luvun 8 §:n 1 momentti, 5 luvun 4 §:n 2 momentti ja 5 §, 9 luvun 2 §:n 2 momentti ja 7 §:n 1 ja 2 momentti, 12 luvun 3 §:n 2 momentti ja 13 luvun 3 §:n otsikko ja 1 momentti,
 sellaisina kuin niistä ovat 9 luvun 2 §:n 2 momentti laissa 1369/2003 sekä 7 §:n 1 ja 2 momentti laissa 944/2003, sekä
lisätään lakiin uusi 5 a luku seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

3 luku

3 luku

Työvoimatoimiston palvelujen perusteet**Työvoimatoimiston palvelujen perusteet**

8 §

8 §

*Työnhakijan informointi**Työnhakijan informointi*

Työnhakijaa tulee informoida työnhakijaksi rekisteröinnin yhteydessä tai viipymättä sen jälkeen hänelle tarjolla olevista työvoimatoimiston palveluista ja hänen 6 §:n 2 momentin mukaisesta velvollisuudestaan pitää työhakemus voimassa.

Työnhakijaa tulee informoida työnhakijaksi rekisteröinnin yhteydessä tai viipymättä sen jälkeen hänelle tarjolla olevista työvoimatoimiston palveluista ja hänen 6 §:n 2 momentin mukaisesta velvollisuudestaan pitää työhakemus voimassa *sekä 5 a luvussa tarkoitettua muutosturvasta ja siihen liittyvästä työllistymisohjelmasta.*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 luku

5 luku

Työnhakusuunnitelma

Työnhakusuunnitelma

4 §

4 §

Työttömän työnhakijan yhteistyövelvollisuus

Työttömän työnhakijan yhteistyövelvollisuus

Työtön työnhakija, jonka kanssa on laadittu yksilöity työnhakusuunnitelma tai aktivointisuunnitelma, ja jonka työttömyys on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään viisi kuukautta, on velvollinen toteuttamaan suunnitelmaansa siltä osin kuin siinä on sovittu 2 §:n 2 momentissa tarkoitetuista asioista. Työtön työnhakija on tällöin lisäksi velvollinen määräajoin työnhakusuunnitelmassa sovitulla tavalla ilmoittamaan, miten hän on suunnitelmaa toteuttanut. Jos työvoimatoimisto edellyttää muuta selvitystä suunnitelman toteuttamisesta, tämä ehto on kirjattava työnhakusuunnitelmaan.

Työtön työnhakija, jonka kanssa on laadittu yksilöity työnhakusuunnitelma, *aktivointisuunnitelma tai 5 a luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitettu työllistymisohjelma* ja jonka työttömyys on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään viisi kuukautta, on velvollinen toteuttamaan suunnitelmaansa *tai ohjelmaansa* siltä osin kuin siinä on sovittu 2 §:n 2 momentissa tarkoitetuista asioista. Työtön työnhakija on tällöin lisäksi velvollinen määräajoin työnhakusuunnitelmassa *tai työllistymisohjelmassa* sovitulla tavalla ilmoittamaan, miten hän on suunnitelmaa *tai ohjelmaa* toteuttanut. Jos työvoimatoimisto edellyttää muuta selvitystä suunnitelman *tai ohjelman* toteuttamisesta, tämä ehto on kirjattava työnhakusuunnitelmaan *tai työllistymisohjelmaan*.

5 §

5 §

Yhteistyövelvollisuuden voimassaolo

Yhteistyövelvollisuuden voimassaolo

Yksilöityyn työnhakusuunnitelmaan liittyvä 4 §:n 2 momentin mukainen yhteistyövelvollisuus on voimassa sinä aikana, kun henkilö on työttömänä työnhakijana. Yhteistyövelvollisuus lakkaa, kun henkilö täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon.

Yksilöityyn työnhakusuunnitelmaan *ja työllistymisohjelmaan* liittyvä 4 §:n 2 momentin mukainen yhteistyövelvollisuus on voimassa sinä aikana, kun henkilö on työttömänä työnhakijana. Yhteistyövelvollisuus lakkaa, kun henkilö täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon.

5 a luku

Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma

1 §

Muutosturva

Muutosturvalla tarkoitetaan tässä laissa toimintamallia, jonka avulla irtisanottu tai työttömyysuhanalainen työntekijä pyritään työllistämään uudelleen mahdollisimman nopeasti.

Muutosturva muodostuu yksilöllisestä suunnitelmasta (työllistymisohjelma), suunnitelmassa sovituihin tämän lain mukaisista palveluista ja toimenpiteistä sekä mahdollisista muista ammatillisia valmiuksia kehittävästä palveluista ja toimenpiteistä.

Muutosturvaan liittyvistä erityisistä etuuksista säädetään 9 luvun 2 §:ssä sekä työttömyysturvalaissa.

2 §

Oikeus työllistymisohjelmaan

Työllistymisohjelmaan on oikeus työnhakijalla, jonka työnantaja on irtisanonut taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ja jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman tai eri työnantajien työssä. Oikeus työllistymisohjelmaan on lisäksi työnhakijalla, joka on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottuun rinnastetaan työnhakija, joka on irtisanonut työnsopimuksensa työnsopimuslain 5 luvun 7 §:n mukaisesti lomautuksen kestänyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

Työllistymisohjelma on laadittava viipymättä, kun työllistymisohjelmaan oikeutettu

Ehdotus

työnhakija sitä pyytää. Työnhakijalla ei ole oikeutta työllistymisohjelmaan, jos pyyntö esitetään myöhemmin kuin 30 päivän kuluttua työsuhteen päättymisestä, ellei oikeuden epääminen ole kohtuutonta.

Työnhakijan työssäoloaika otetaan huomioon työnantajan työsopimuslain 9 luvun 3 a §:n nojalla antaman ilmoituksen mukaisena. Edellä 2 momentissa tarkoitetun työnhakijan työssäoloaika otetaan kuitenkin huomioon työnhakijan esittämän luotettavan selvityksen mukaisena.

3 §

Työllistymisohjelman laatiminen

Työllistymisohjelman laatii työvoimatoimisto yhdessä työllistymisohjelmaan oikeutetun työnhakijan kanssa. Työnhakijan suostumuksella työnantaja voi osallistua työllistymisohjelman laatimiseen.

Työllistymisohjelman laatimiseen osallistuneet allekirjoittavat työllistymisohjelman.

4 §

Työllistymisohjelman sisältö

Työllistymisohjelmassa selvitetään työnhakijan työllistymis- ja koulutusmahdollisuudet sekä hänen edellytyksenä ja tavoitteensa. Työllistymisohjelmassa sovitaan omatoimisesta työhausta ja sen tukemisesta. Työllistymisohjelman sisällöstä on lisäksi soveltuvin osin voimassa mitä 5 luvun 2 §:n 1 momentissa työnhakusuunnitelman sisällöstä säädetään.

Työllistymisohjelmassa voidaan sopia 4 luvun 6 §:ssä tarkoitetuista henkilöstöratkaisuista tai muista työnantajalle maksullisista palveluista vain, jos niistä on sovittu työnantajan kanssa.

Poiketen 2 momentista työvoimatoimisto voi päättää, että työnantaja rahoittaa ryhmävalmennuksena toteutettavan maksullisen uudelleensijoitusvalmennuksen kokonaan tai osittain. Työvoimatoimiston on annettava asiasta kirjallinen päätös. Edellytyksenä työnantajan rahoitusvastuulle on, että

1) valmennus on välttämätöntä siihen

Ehdotus

osallistuvien työllistymiseksi;

2) valmennuksesta on sovittu kunkin siihen osallistuvan työllistymisohjelmassa;

3) valmennus tapahtuu ennen työsuhteen päättymistä; ja

4) rahoitusvastuuta ei työnantajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen ole pidettävä kohtuuttomana.

5 §

Työllistymisohjelman voimassaolo

Työllistymisohjelma on voimassa sinä aikana, kun henkilö on työnhakijana. Työvoimatoimisto ja työnhakija tarkistavat ja täydentävät työllistymisohjelmaa tarvittaessa.

Työllistymisohjelma lakkaa, kun henkilö sitä pyytää tai hän uudelleen täyttää 2 §:n 1 ja 2 momentin mukaiset työllistymisohjelman laatimisen edellytykset. Työllistymisohjelma lakkaa myös, kun työnhakijan oikeus työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan täyttymisen vuoksi.

6 §

Työllistymisohjelman suhde työnhakusuunnitelmaan

Työllistymisohjelma korvaa työnhakusuunnitelman.

Työllistymisohjelmaa on tarkistettava noudattaen mitä yksilöidystä työnhakusuunnitelmasta säädetään, jos työnhakijan työttömyys on jatkunut 5 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun ajan.

7 §

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on

1) kartoittaa irtisanomismenettelyn alettua yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa tarvittavat tämän lain mukaiset palvelut;

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 7

d §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

3) varata riittävät resurssit ja varautua tarpeellisiin toimenpiteisiin saatuaan työnantajalta työsopimuslain 9 luvun 3 a §:ssä tarkoitetun ilmoituksen; ja

4) laatia tämän lain mukaisesti työnhakijaksi rekisteröityville työllistymisohjelma ja pyrkiä tarjoamaan siinä sovitut palvelut ja toimenpiteet viivytyksettä.

Työvoima- ja elinkeinokeskuksen tehtävänä on tiedottaa ja avustaa 1 momentin 2 kohdan mukaisesti.

9 luku

Muut tuet, avustukset ja etuudet

2 §

Koulutustuki

Täysimääräinen perustuki on työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan suuruinen. Täysimääräinen ansiotuki muodostuu perusosasta ja ansio-osasta siten kuin työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 2 momentissa, 2^o 5 sekä 10 ja 11 §:ssä säädetään ansiopäivärahasta. Koulutustukeen ei kuitenkaan sovelleta, mitä työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:n 3 momentissa säädetään korotetun ansio-osan enimmäiskestosta. Koulutustuki maksetaan työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaisesti korotettuna myös sellaiselle opiskelijalle, joka on saanut sanotun lain mukaista ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa 150 päivältä.

9 luku

Muut tuet, avustukset ja etuudet

2 §

Koulutustuki

Täysimääräinen perustuki on työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan, *korotusosalla korotetun peruspäivärahan tai työllistymisohjelmallisella korotetun peruspäivärahan suuruinen siten kuin työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa, 3, 3 a ja 11 §:ssä säädetään.* Täysimääräinen ansiotuki muodostuu perusosasta ja ansio-osasta *tai perusosasta ja työllistymisohjelmallisästä* siten kuin työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 2 momentissa, 2, 3, 3 a, 4, 5, 10 ja 11 §:ssä säädetään ansiopäivärahasta. Koulutustukeen ei kuitenkaan sovelleta, mitä työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:n 3 momentissa säädetään korotetun ansio-osan *ja peruspäivärahan korotusosan* enimmäiskestosta. Koulutustuki maksetaan työttömyysturvalain 6 luvun *1 §:n 1 momentin* ja 2 §:n 2 momentin mukaisesti korotettuna myös sellaiselle opiskelijalle, joka on saanut sanotun lain mukaista *peruspäivärahan korotusosaa* ja ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa 150 päivältä.

7 §

Opintososiaalisten etuuksien rahoitus

Perustuki ja siihen liittyvä lapsikorotus rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Ylläpitokorvaukset rahoitetaan valtion varoista. Palkansaajan ansiotuen rahoituksesta säädetään työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) ja yrittäjien ansiotuen rahoituksesta työttömyyskassalaissa.

Valtion on maksettava Kansaneläkelaitokselle etuuksia varten kuukausittain ennakkoa siten, että ennakoiden määrä vastaa valtion sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. Kansaneläkelaitoksen ennakoiden ja lopullisen rahoituksen vahvistamisesta ja maksamisesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Opintososiaalisiin etuuksiin liittyvien tehtävien hoitamisesta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat hallintokulut luetaan sen hallintokustannuksiksi.

7 §

Opintososiaalisten etuuksien rahoitus

Perustuki ja siihen liittyvä lapsikorotus rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. *Perustuen työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaiset korotusosat ja työllistymisohjelmalliset rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta.* Ylläpitokorvaukset rahoitetaan valtion varoista. Palkansaajan ansiotuen rahoituksesta säädetään työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) ja yrittäjien ansiotuen rahoituksesta työttömyyskassalaissa.

Valtion on maksettava Kansaneläkelaitokselle etuuksia varten kuukausittain ennakkoa siten, että ennakoiden määrä vastaa valtion sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. *Työttömyysvakuutusrahaston on maksettava Kansaneläkelaitokselle etuuksia varten ennakkoa siten, että ennakoiden määrä vastaa työttömyysvakuutusrahaston sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena.* Kansaneläkelaitoksen ennakoiden ja lopullisen rahoituksen vahvistamisesta ja maksamisesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Opintososiaalisiin etuuksiin liittyvien tehtävien hoitamisesta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat hallintokulut luetaan sen hallintokustannuksiksi.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 luku

12 luku

Tukien, avustusten ja etuuksien toimeenpanoa koskevat säännökset

Tukien, avustusten ja etuuksien toimeenpanoa koskevat säännökset

3 §

3 §

Koulutustuen ja ylläpitokorvausten myöntäminen ja maksaminen

Koulutustuen ja ylläpitokorvausten myöntäminen ja maksaminen

Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassan on ennen päätöksen tekemistä koulutustukea koskevassa asiassa hankittava työvoimatoimiston ilmoitus koulutuksen aloittamisesta. Jos on kyse ansiotuen ansio-osan myöntämisestä tai epäämisestä 9 luvun 6 §:n 1 momentin 3 kohdan tai mainitun pykälän 2 momentin nojalla, työttömyyskassan tulee hankkia ennen asian ratkaisemista työvoimatoimiston ilmoitus edellytyksen täyttymisestä.

Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassan on ennen päätöksen tekemistä koulutustukea koskevassa asiassa hankittava työvoimatoimiston ilmoitus koulutuksen aloittamisesta sekä siitä, onko koulutuksesta ~~so~~vittu työllistymisohjelmassa tai työttömyys-~~turvalain~~ muuttamisesta annetun lain (/2005) voimaantulosäännöksen 6 momentissa tarkoitetussa työllisyysohjelmaa vastaavassa ohjelmassa. Jos on kyse ansiotuen ansio-osan myöntämisestä tai epäämisestä 9 luvun 6 §:n 1 momentin 3 kohdan tai mainitun pykälän 2 momentin nojalla, työttömyyskassan tulee hankkia ennen asian ratkaisemista työvoimatoimiston ilmoitus edellytyksen täyttymisestä.

13 luku

13 luku

Muutoksenhaku

Muutoksenhaku

3 §

3 §

Muutoksenhaku työnantajapalvelujen epäämistä koskevaan päätökseen

Muutoksenhaku työnantajapalvelujen epäämistä ja työnantajan rahoitusvastausta koskevaan päätökseen

Työvoimatoimiston 4 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun päätökseen haetaan muutosta valittamalla siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään.

Työvoimatoimiston 4 luvun 7 §:n 3 momentissa ja 5 a luvun 4 §:n 3 momentissa tarkoitettuun päätökseen haetaan muutosta valittamalla siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Lain 5 a luvun 2 §:n 3 momentissa tarkoitettun 30 päivän määräajan laskeminen aloitetaan lain voimaantulosta, jos henkilön

Ehdotus

työsuhde on päättynyt ennen lain voimaantuloa mutta aikaisintaan 16 päivänä helmikuuta 2005. Jos henkilö on irtisanottu tulo-oudellisella tai tuotannollisella perusteella, edellytetään lisäksi, että irtisanominen on toimitettu aikaisintaan 16 päivänä helmikuuta 2005.

Lain 9 luvun 2 §:n 2 momenttia sovelletaan työllistymisohjelmallisällä korotetun koulutustuen osalta viran puolesta, jos koulutus alkaa lain tultua voimaan. Koulutukseen, joka on alkanut ennen lain voimaantuloa, kuitenkin aikaisintaan 16 päivänä helmikuuta 2005, ja joka jatkuu lain tultua voimaan, 9 luvun 2 §:n 2 momenttia sovelletaan työllistymisohjelmallisällä korotetun koulutustuen osalta, jos opiskelija sitä Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta kirjallisesti vaatii.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

4.

Laki**työttömyysturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 3 §:n 1 momentti, 2 luvun 1 §:n 3 momentti, 18 §:n otsikko, 1 ja 2 momentti sekä 20 §, 3 luvun 4 §:n 1 momentti, 4 luvun 5 §:n 3 momentti, 6 luvun 1 §:n 1 ja 2 momentti, 2 §, 3 §:n otsikko, 1 momentin johdantolause ja 3 momentti ja 11 §:n 1 momentti, 9 luvun 1 §:n 1 momentti, 10 luvun 5 §, 11 luvun 4 §:n 1 momentti ja 14 luvun 3 §:n 2 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 6 luvun 11 §:n 1 momentti laissa 1330/2004, 10 luvun 5 § osaksi laissa 582/2003 ja 14 luvun 3 §:n 2 momentti laissa 945/2003, sekä

lisätään 1 luvun 5 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laissa 970/2003, uusi 10 a kohta, 6 luvun 3 §:ään uusi 4 momentti ja lukuun uusi 3 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset**Yleiset säännökset**

3 §

3 §

Etuuden saajan yleiset oikeudet ja velvollisuudet

Etuuden saajan yleiset oikeudet ja velvollisuudet

Työttömällä työnhakijalla on oikeus työnhakusuunnitelmaan siten kuin julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) säädetään.

Työnhakijalla on oikeus työnhakusuunnitelmaan *ja työllistymisohjelmaan* siten kuin julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) säädetään.

5 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

10 a) työllistymisohjelmalla julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista työnhakijan työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksien sekä hänen edellytyksiensä ja tavoitteittensa selvittämiseksi laadittua ohjelmaa;

2 luku

Etuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset

1 §

Kokoaikatyötä hakevana pidetään työnhakijaa, jonka työhakemuksen ja mahdollisen työnhakusuunnitelman tavoitteena on työllistyminen kokoaikatyöhön.

18 §

Työnhakusuunnitelmasta tai työvoimapolitiittisesta toimenpiteestä kieltäytyminen

Työnhakijalla, joka kieltäytyy osallistumasta työnhakusuunnitelman laatimiseen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta kieltäytymisestä lukien.

Työnhakijalla, joka ilman 4 momentissa tarkoitettua tai siihen rinnastettavaa pätevää syytä kieltäytyy työvoimatoimiston tarjoamasta työnhakusuunnitelmaan sisältyvästä työkokeilusta, työelämävalmennuksesta taikka muusta niihin rinnastettavasta kohtuulliseksi katsottavasta työllistymistä edistävistä toimenpiteistä, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta kieltäytymisestä lukien.

20 §

Työnhakusuunnitelman toteuttaminen

Työnhakijalla, joka oltuaan yhdenjaksoisesti vähintään viisi kuukautta työttömänä työnhakijana ilman pätevää syytä omalla menettelyllään olennaisesti laiminlyö toteuttaa yksilöityä työnhakusuunnitelmaansa, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta. Aika lasketaan siitä päivästä, jona työvoimaviranomainen on todennut

2 luku

Etuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset

1 §

Kokoaikatyötä hakevana pidetään työnhakijaa, jonka työhakemuksen ja mahdollisen työnhakusuunnitelman *tai työllistymisohjelman* tavoitteena on työllistyminen kokoaikatyöhön.

18 §

Työnhakusuunnitelmasta, työllistymisohjelmasta tai työvoimapolitiittisesta toimenpiteestä kieltäytyminen

Työnhakijalla, joka kieltäytyy osallistumasta työnhakusuunnitelman laatimiseen tai *kieltäytyy julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettusta työllistymisohjelman tarkistamisesta*, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta kieltäytymisestä lukien.

Työnhakijalla, joka ilman 4 momentissa tarkoitettua tai siihen rinnastettavaa pätevää syytä kieltäytyy työvoimatoimiston tarjoamasta työnhakusuunnitelmaan *tai työllistymisohjelmaan* sisältyvästä työkokeilusta, työelämävalmennuksesta taikka muusta niihin rinnastettavasta kohtuulliseksi katsottavasta työllistymistä edistävistä toimenpiteistä, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta kieltäytymisestä lukien.

20 §

Työnhakusuunnitelman ja työllistymisohjelman toteuttaminen

Työnhakijalla, joka oltuaan yhdenjaksoisesti vähintään viisi kuukautta työttömänä työnhakijana ilman pätevää syytä omalla menettelyllään olennaisesti laiminlyö toteuttaa yksilöityä työnhakusuunnitelmaansa *tai työllistymisohjelmaansa*, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta. Aika lasketaan siitä päivästä, jona työvoimavi-

Voimassa oleva laki

laiminlyönnin.

Työnhakijalla on pätevä syy olla toteuttamatta työnhakusuunnitelmaansa siltä osin kuin hänellä olisi oikeus kieltäytyä ottamasta vastaan vastaavaa työvoimaviranomaisen tarjoamaa työtä, koulutusta tai työllistymistään edistävää toimenpidettä 12—19 §:n nojalla.

3 luku

Etuuden saamisen yleiset rajoitukset

4 §

Estävät sosiaalietuudet

Samalta ajalta voidaan maksaa vain yhtä tämän lain mukaista työttömyysetuutta.

4 luku

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus

5 §

Etuuden määrä

Sovitelu ansiopäiväraha mahdollisine lapsikorotuksineen voi olla yhdessä työtulon kanssa enintään päivärahan perusteena olevan palkan suuruinen siltä osin kuin henkilöllä on oikeus sovittelujaksolta 6 luvun 3 §:ssä tarkoitettuun korotettuun ansioosaan, kuitenkin vähintään niin paljon kuin henkilöllä olisi oikeus saada peruspäivärahaa.

Ehdotus

ranomainen on todennut laiminlyönnin.

Työnhakijalla on pätevä syy olla toteuttamatta työnhakusuunnitelmaansa *tai työllistymisohjelmaansa* siltä osin kuin hänellä olisi oikeus kieltäytyä ottamasta vastaan vastaavaa työvoimaviranomaisen tarjoamaa työtä, koulutusta tai työllistymistään edistävää toimenpidettä 12—19 §:n nojalla.

3 luku

Etuuden saamisen yleiset rajoitukset

4 §

Estävät sosiaalietuudet

Samalta ajalta voidaan maksaa vain yhtä tämän lain mukaista työttömyysetuutta. *Lain 6 luvun 3 §:n mukaista korotettua ansio-osaa ja peruspäivärahan korotusosaa ei makseta siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan 6 luvun 3 a §:n mukaista työllistymisohjelmallisää. Peruspäivärahaa ei makseta siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan ansiopäivärahaa.*

4 luku

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus

5 §

Etuuden määrä

Sovitelu ansiopäiväraha mahdollisine lapsikorotuksineen voi olla yhdessä työtulon kanssa enintään päivärahan perusteena olevan palkan suuruinen siltä osin kuin henkilöllä on oikeus sovittelujaksolta 6 luvun 3 §:ssä tarkoitettuun korotettuun ansioosaan *tai 6 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuun työllistymisohjelmallisään*, kuitenkin vähintään niin paljon kuin henkilöllä olisi oikeus saada peruspäivärahaa *ilman 6 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyjä peruspäivärahan korotuksia.*

6 luku

Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto

1 §

Työttömyyspäivärahan määrä

Peruspäiväraha on 22,22 euroa päivältä.

Ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahan suuruudesta perusosasta ja ansio-osasta. Korotettua ansio-osaa maksetaan, jos 3 §:n edellytykset täyttyvät.

2 §

Ansiopäivärahan ansio-osa ja korotettu ansio-osa

Ansio-osa on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 20 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on enintään 90 prosenttia ansiopäivärahan perusteena olevasta päiväpalkasta, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Ansiopäivärahan korotettu ansio-osa on 55 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 32,5 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on tällöin enintään yhtä suuri kuin ansiopäivärahan perusteena oleva päiväpalkka, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

6 luku

Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto

1 §

Työttömyyspäivärahan määrä

Peruspäiväraha on 22,22 euroa päivältä. Peruspäivärahan korotusosa ja työllistymisohjelmallisä on 3,82 euroa päivältä. Korotusosaa maksetaan, jos 3 §:n edellytykset täyttyvät ja työllistymisohjelmallisää maksetaan, jos 3 a §:n edellytykset täyttyvät.

Ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahan suuruudesta perusosasta ja ansio-osasta. Korotettua ansio-osaa maksetaan, jos 3 §:n edellytykset täyttyvät ja työllistymisohjelmallisää maksetaan, jos 3 a §:n edellytykset täyttyvät.

2 §

Ansiopäivärahan ansio-osa, korotettu ansio-osa ja työllistymisohjelmallisä

Ansio-osa on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 20 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on enintään 90 prosenttia ansiopäivärahan perusteena olevasta päiväpalkasta, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Lain 3 §:n mukaista ansiopäivärahaa maksettaessa ansiopäivärahan korotettu ansio-osa on 55 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 32,5 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on tällöin enintään yhtä suuri kuin ansiopäivärahan perusteena oleva päiväpalkka, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Lain 3 a §:n mukaista ansiopäivärahaa maksettaessa ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisä on 65 prosenttia päiväpalkan ja

Muunnettaessa kuukautta kohti laskettua palkkaa päiväpalkaksi tai päinvastoin katsotaan kuukauteen sisältyvän 21,5 työpäivää.

3 §

Korotetun ansio-osan edellytykset

Ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa maksetaan työnhakijalle, joka:

 Korotettua ansio-osaa maksetaan yhteensä enintään 150 päivältä. Jos irtisanomisperuste on riitautettu, ansiopäivärahaa ei myönnetä tai makseta korotettuna ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua.

*perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 90-kertainen perusosa, työllistymisohjelmallisä on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 37,5 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksi-
 neen on tällöin enintään yhtä suuri kuin ansiopäivärahan perusteena oleva päiväpalkka, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruisen.*

Muunnettaessa kuukautta kohti laskettua palkkaa päiväpalkaksi tai päinvastoin katsotaan kuukauteen sisältyvän 21,5 työpäivää.

3 §

Korotetun ansio-osan ja peruspäivärahan korotusosan edellytykset

Ansiopäivärahan 2 §:n 2 momentin mukaista korotettua ansio-osaa maksetaan työnhakijalle, joka:

 Korotettua ansio-osaa ja peruspäivärahan korotusosaa maksetaan yhteensä enintään 150 päivältä. Jos irtisanomisperuste on riitautettu, ansiopäivärahaa ja peruspäivärahaa ei myönnetä tai makseta korotettuna ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua.

Peruspäivärahan korotusosaa maksetaan työnhakijalle, joka täyttää 1 momentin 1 ja 3 kohdassa mainitut edellytykset.

3 a §

Työllistymisohjelmallisän edellytykset

Ansiopäivärahan 2 §:n 3 momentin mukaista työllistymisohjelmallisää maksetaan työnhakijalle, jolle on laadittu työllistymisohjelma ja joka:

1) on menettänyt työnsä työsopimuslain 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuista tuloudellisista tai tuotannollisista syistä, vastaavista syistä merimieslain mukaan tai julkisen yhteisön toiminnasta johtuvista vastaavista syistä ja joka on ennen irtisanomisajan päättymistä hankkinut 11 §:n 1 momentissa tarkoitettua työssäoloaikaa vähintään kolme vuotta; tai

2) on työsuhteen päättyessä ollut määri-
 aikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vä-

Ehdotus

hintään kolme vuotta tai on ollut samaan työnantajaan määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana; ja lisäksi

3) on ennen työn menettämistä ollut vakuutettuna 5 luvun 2 §:n edellyttämällä tavalla; ja

4) on täyttänyt 5 luvun 3 §:n mukaisen työssääloehdon.

Henkilön katsotaan menettäneen työnsä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla tuotannollisista tai taloudellisista syistä myös, jos hän on irtisanonut työnsopimuksensa työnsopimuslain 5 luvun 7 §:n mukaisesti lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

Ansiopäivärahan työllistymisohjelmallisää, peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää ja koulutustuen työllistymisohjelmallisää maksetaan työllistymisohjelmaan merkityn työnhakuun liittyvän valmennuksen, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 6 luvun mukaisen työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen ja julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 8 luvun mukaisen työkokeilun sekä työsuhteen päättymisen jälkeisen omatoimisen työpaikkojen haun ajalta niin kuin laissa erikseen säädetään yhteensä enintään 185 päivältä ellei tässä tai muussa laissa toisin säädetä. Työllistymisohjelmaan kuuluvan omatoimisen työpaikkojen haun ajalta työllistymisohjelmallisää maksetaan yhteensä 20 päivältä. Työllistymisohjelmallisää maksetaan 20 päivän enimmäisajan estämättä työllistymisohjelmaan merkittyjen työnhakuun liittyvän valmennuksen, työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen ja työkokeilun väliseltä omatoimisen työpaikkojen haun ajalta, joka on enintään seitsemän kalenteripäivän pituinen. Jos irtisanomisperuste on riitautettu, ansiopäivärahaa ja peruspäivärahaa ei myönnetä tai makseta työllistymisohjelmallisällä korotettuna ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua.

Edellä 3 momentissa mainittujen enimmäisaikojen laskeminen aloitetaan alusta kun työnhakijalle laaditaan uusi työllistymisohjelma ja työnhakijan työsuhde on päättynyt 1 momentin 1 kohdassa mainituista syistä tai työnhakija on täyttänyt uudestaan 1 momentin 2 kohdan mukaisen ehdon.

11 §

Työssäoloajan huomioon ottaminen

Edellä 3, 9 ja 10 §:ssä tarkoitettua työssäoloaikaa laskettaessa huomioon otetaan työntekijäin eläkelain 8 §:n 4 momentissa tarkoitettu peruseläkkeen tai muun siihen verrattavan työ- tai virkasuhteeseen perustuvan eläkkeen edellyttämä työ, joka määräytyy 31 päivänä joulukuuta 2004 voimassa olleiden säännösten mukaan. Työssäoloaikaa laskettaessa huomioon otetaan työ, jonka henkilö on tehnyt täytettyään 18 vuotta.

9 luku

Työmarkkinatuen määrä ja kesto

1 §

Työmarkkinatuen määrä

Täysimääräinen työmarkkinatuki on 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan suuruinen.

10 luku

Koulutuspäivärahaa koskevat säännökset

5 §

Koulutuspäivärahan määrä

Koulutuksen ajalta opiskelijalla on oikeus koulutuspäivärahaan. Koulutuspäivärahana maksetaan sitä tämän lain mukaista työttömyysetuutta, jota koskevia säännöksiä henkilöön sovellettaisiin hänen työttömänä ol-

Peruspäivärahan työllistymisohjelmallisää maksetaan työnhakijalle, jolle on laadittu työllistymisohjelma ja joka täyttää 1 momentin 1 tai 2 kohdassa sekä 4 kohdassa mainitut edellytykset.

Työllistymisohjelmallisää ei makseta, jos työnhakijalla on oikeus 6 luvun 9 §:n mukaisiin lisäpäiviin.

11 §

Työssäoloajan huomioon ottaminen

Edellä 3, 3 a, 9 ja 10 §:ssä tarkoitettua työssäoloaikaa laskettaessa huomioon otetaan työntekijäin eläkelain 8 §:n 4 momentissa tarkoitettu peruseläkkeen tai muun siihen verrattavan työ- tai virkasuhteeseen perustuvan eläkkeen edellyttämä työ, joka määräytyy 31 päivänä joulukuuta 2004 voimassa olleiden säännösten mukaan. Työssäoloaikaa laskettaessa huomioon otetaan työ, jonka henkilö on tehnyt täytettyään 18 vuotta.

9 luku

Työmarkkinatuen määrä ja kesto

1 §

Työmarkkinatuen määrä

Täysimääräinen työmarkkinatuki on 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan suuruinen *ilman korotusosaa ja työllistymisohjelmallisää.*

10 luku

Koulutuspäivärahaa koskevat säännökset

5 §

Koulutuspäivärahan määrä

Koulutuksen ajalta opiskelijalla on oikeus koulutuspäivärahaan. Koulutuspäivärahana maksetaan sitä tämän lain mukaista työttömyysetuutta, jota koskevia säännöksiä henkilöön sovellettaisiin hänen työttömänä ol-

lessaan.

Koulutuspäivärahaan ei sovelleta 6 luvun 3 §:n 3 momenttia eikä 9 luvun 3, 4 ja 6 §:ää. Koulutuspäivärahaa maksetaan 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaisesti korotettuna myös sellaiselle henkilölle, joka on saanut ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa 150 päivältä.

11 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Työvoimapoliittinen lausunto

Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa työvoimapoliittisen lausunnon 2 luvussa, 7 luvun 3—7 §:ssä, 8 luvussa sekä 9 luvun 7 §:n 2 ja 3 momentissa säädetyistä edellytyksistä.

14 luku

Erinäisiä säännöksiä

3 §

Etuuksien rahoitus

Peruspäiväraha ja siihen liittyvä lapsikorotus rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. Työmarkkinatuki sekä 7 luvun 8 §:ssä ja julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain 10 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetut ylläpitokorvaukset rahoitetaan valtion varoista. Valtion on suoritettava Kansaneläkelaitokselle peruspäivärahaa, työmarkkinatukea

lessaan. *Koulutuspäivärahaan ei kuitenkaan sovelleta 6 luvun 3 a §:ää.*

Koulutuspäivärahaan ei sovelleta 6 luvun 3 §:n 3 momenttia eikä 9 luvun 3, 4 ja 6 §:ää. Koulutuspäivärahaa maksetaan 6 luvun 1 §:n 1 momentin tai 2 §:n 2 momentin mukaisesti korotettuna myös sellaiselle henkilölle, joka on saanut *peruspäivärahan korotusosaa* tai ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa yhteensä 150 päivältä.

11 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Työvoimapoliittinen lausunto

Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa työvoimapoliittisen lausunnon 2 luvussa ja 7 luvun 3—7 §:ssä, 8 luvussa ja 9 luvun 7 §:n 2 ja 3 momentissa sekä *julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1—3 momentissa* säädetyistä edellytyksistä. *Työvoimapoliittisessa lausunnossa on todettava työllistymisohjelman laatiminen, työllistymisohjelman alkamisajankohta, toimenpiteen sisältyminen työllistymisohjelmaan sekä muut työllistymisohjelmallisän maksamiseksi tarpeelliset seikat.*

14 luku

Erinäisiä säännöksiä

3 §

Etuuksien rahoitus

Peruspäiväraha ja siihen liittyvä lapsikorotus rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. *Peruspäivärahan 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaiset korotusosat ja työllistymisohjelmallisät rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta.* Työmarkkinatuki sekä 7 luvun 8 §:ssä ja julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain 10 luvun 3 §:n 3 momen-

Voimassa oleva laki

ja ylläpitokorvauksia varten kuukausittain ennakkooa siten, että ennakkojen määrä vastaa valtion sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot ovat riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. Tämän lain mukaisesta toiminnasta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat hallintokulut luetaan sen hallintokustannuksiksi.

Ehdotus

tissa tarkoitetut ylläpitokorvaukset rahoitetaan valtion varoista. Valtion on suoritettava Kansaneläkelaitokselle peruspäivärahaa, työmarkkinatukea ja ylläpitokorvauksia varten kuukausittain ennakkooa siten, että ennakkojen määrä vastaa valtion sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot ovat riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena. *Työttömyysvakuutusrahaston on suoritettava Kansaneläkelaitokselle korotusosia ja työllistymisohjelmaliisiä varten ennakkooa siten, että ennakkoiden määrä vastaa työttömyysvakuutusrahaston sinä vuonna suoritettavaksi arvioitua määrää ja että ennakot riittävät menojen kattamiseen jokaisena kuukautena.* Tämän lain mukaisesta toiminnasta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat hallintokulut luetaan sen hallintokustannuksiksi.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Lain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyt peruspäivärahan korotusosan ja työllistymisohjelmaliisän rahamäärät vastaavat sitä kansaneläkeindeksin pistelukua, jonka mukaan vuoden 2001 tammikuussa maksettujen kansaneläkkeiden suuruus on laskettu.

Lain 6 luvun 3 §:n 4 momenttia sovelletaan työnhakijaan, jonka työsuhde on päätynyt tämän lain tultua voimaan, kuitenkin siten, että 6 luvun 3 §:n 4 momentin säännöstä ei sovelleta, jos eroraha on myönnetty tai myönnetään sellaisen aikaisemman työtai virkasuhteen perusteella, joka on päätynyt viiden vuoden aikana laskettuna taaksepäin henkilön sen työsuhteen päättymisestä, jonka perusteella työttömyysetuutta haetaan.

Tämän lain voimaantulon jälkeen alka-vaan koulutukseen myönnettävä koulutus-päiväraha määräytyy siten kuin 6 luvun 3 §:n 4 momentissa säädetään.

Lain 6 luvun 3 a §:ää sovelletaan viran puolesta työnhakijaan, joka lain tultua voimaan aloittaa omatoimisen työnhaun, työ-kokeilun, työnhakuun liittyvän valmennuk-sen tai työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuk-sen. Omatoimiseen työnhakuun, työkoeki-luun, työnhakuun liittyvään valmennukseen ja työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen,

joka on alkanut ennen lain voimaantuloa, kuitenkin aikaisintaan 16 päivänä helmikuuta 2005, ja joka jatkuu lain tultua voimaan, 6 luvun 3 a §:ää sovelletaan, jos työnhakija sitä Kansaneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta kirjallisesti vaatii.

Lakia sovelletaan työllistymisohjelmaa koskevien säännösten osalta työnhakijaan, joka on irtisanottu tai joka on irtisanoutunut työsopimuksesta 6 luvun 3 a §:n 2 momentin mukaisesti taikka jonka määräaikainen työsuhde on päätynyt 16 päivänä helmikuuta 2005 tai sen jälkeen ja jolle on laadittu työllistymisohjelmaa vastaava ohjelma.

Lain 6 luvun 3 a §:n 1 momentin 1–4 kohtia ja 2 momenttia sovelletaan myös työnhakijaan, joka on menettänyt työnsä ennen lain voimaantuloa.

Sen estämättä mitä työttömyysturvalain 14 luvun 1 §:ssä säädetään rahamäärien tarkistamisesta, Kansaneläkelaitos tarkistaa 1 päivänä heinäkuuta 2005 tämän lain 6 luvun 1 §:ssä tarkoitetun peruspäivänsä korotusosan ja työllistymisohjelmallisen rahamäärän vuoden 2005 tasolle samassa suhteessa kuin kansaneläkeindeksin pisteluku on muuttunut siitä kansaneläkeindeksin pisteluvusta, jonka mukaisina rahamäärät on määriteltävä tässä laissa.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

5.

Laki**työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta 24 päivänä heinäkuuta 1998 annetun lain (555/1998) 4 §:n 3 momentti, 5 §:n 2 momentti, 8 § sekä 28 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä ovat 4 §:n 3 momentti, 5 §:n 2 momentti ja 8 § osaksi laissa 1301/2002, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §

4 §

Ansiopäivärahojen rahoitus

Ansiopäivärahojen rahoitus

 Työttömyyskassan osuus kustakin ansiopäivärahasta on 5,5 prosenttia, jollei 1 ja 2 momentin säännöksistä muuta johdu. Jos ansiopäiväraha maksetaan työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaisesti korotettuna, työttömyyskassan osuus lasketaan kuitenkin 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvästä ansiopäivärahasta.

 Työttömyyskassan osuus kustakin ansiopäivärahasta on 5,5 prosenttia, jollei 1 ja 2 momentin säännöksistä muuta johdu. Jos ansiopäiväraha maksetaan työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 tai 3 momentin mukaisesti korotettuna, työttömyyskassan osuus lasketaan kuitenkin 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvästä ansiopäivärahasta.

5 §

5 §

Ansiotukien rahoitus

Ansiotukien rahoitus

 Työttömyyskassan osuus kustakin ansiotuen ansio-osasta on 5,5 prosenttia, jollei 1 momentin säännöksestä muuta johdu. Jos ansiotuki maksetaan työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaisesti korotettuna, työttömyyskassan osuus lasketaan kuitenkin 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvästä ansiotuen ansio-osasta.

 Työttömyyskassan osuus kustakin ansiotuen ansio osasta on 5,5 prosenttia, jollei 1 momentin säännöksestä muuta johdu. Jos ansiotuki maksetaan työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 tai 3 momentin mukaisesti korotettuna, työttömyyskassan osuus lasketaan kuitenkin 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvästä ansiotuen ansio-osasta.

8 §

Peruspäivärahan ja perustuen rahoitus

Työttömyysturvalain mukaisten peruspäivärahojen, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaisten perustukien sekä niihin liittyvien lapsikorotusten rahoitukseen työttömyysvakuutusrahasto maksaa sosiaali- ja terveysministeriön välityksellä Kansaneläkelaitokselle 23 §:ssä tarkoitetun osuuden. Muilta osin menot rahoitetaan Kansaneläkelaitokselle maksettavalla valtionosuudella.

Valtionosuuden suorittamisesta, valtionosuuden ennakoiden käyttämisestä ja kansaneläkelaitoksen työttömyysetuuksien hallintokuluista säädetään työttömyysturvalaisa.

28 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1998. Sitä sovelletaan työttömyysetuuksien rahoitukseen ja työttömyysvakuutusmaksuihin vuoden 1999 alusta.

8 §

Peruspäivärahan, perustuen, korotusosan ja työllistymisohjelmallisien rahoitus

Työttömyysturvalain mukaisten peruspäivärahojen, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaisten perustukien sekä niihin liittyvien lapsikorotusten rahoitukseen työttömyysvakuutusrahasto maksaa sosiaali- ja terveysministeriön välityksellä Kansaneläkelaitokselle 23 §:ssä tarkoitetun osuuden. *Työttömyysturvalain mukaisten peruspäivärahojen ja julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaisten perustukien korotusosien sekä työllistymisohjelmallisien rahoituksen työttömyysvakuutusrahasto maksaa Kansaneläkelaitokselle työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:ssä tarkoitetut osuudet.* Muilta osin menot rahoitetaan Kansaneläkelaitokselle maksettavalla valtionosuudella.

Valtionosuuden suorittamisesta, valtionosuuden ennakoiden käyttämisestä ja kansaneläkelaitoksen työttömyysetuuksien hallintokuluista säädetään työttömyysturvalaisa. *Asetuksella säädetään tarkemmin perusturvan korotusosien ja työllistymisohjelmallisien ennakoiden ja lopullisen rahoituksen vahvistamisesta ja maksamisesta.*

28 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1998. Sitä sovelletaan työttömyysetuuksien rahoitukseen ja työttömyysvakuutusmaksuihin vuoden 1999 alusta. *Vuoden 2006 työttömyysvakuutusmaksuja vahvistettaessa ei sovelleta lain 18 §:n 4 momenttia.*

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

6.

Laki**sairausvakuutuslain 11 luvun 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2004 annetun sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 6 §:n 1 momentin 4 kohta ja
lisätään 11 luvun 6 §:n 1 momenttiin uusi 5 kohta seuraavasti:

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

6 §

Sairaus- ja vanhempainpäiväraha ja erityishoitoraha edeltävän etuuden perusteella

Jos vakuutettu on sairaus- tai vanhempainpäiväraha- tai erityishoitorahaoikeuden alkamista edeltävien neljän kuukauden aikana saanut työttömyysturvalain mukaista työttömyysetuutta tai julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain mukaista koulutustukea tai työllistämistukea työelämävalmennukseen, hänelle maksettava sairaus- ja vanhempainpäiväraha tai erityishoitoraha on vähintään 86 prosenttia hänelle maksetun etuuden määrästä. Tällöin ei työttömyysetuuden ja koulutustuen määrää laskehtaessa oteta huomioon:

4) työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan määräytyvää korotettua ansio-osaa, eikä lisäpäiviltä työttömyysturvalain 6 luvun 10 §:n mukaan maksettavaa ansiopäivärahan korotettua määrää siltä osin kuin niiden määrät ylittävät mainitun lain 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvän ansio-osan.

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

6 §

Sairaus- ja vanhempainpäiväraha ja erityishoitoraha edeltävän etuuden perusteella

Jos vakuutettu on sairaus- tai vanhempainpäiväraha- tai erityishoitorahaoikeuden alkamista edeltävien neljän kuukauden aikana saanut työttömyysturvalain mukaista työttömyysetuutta tai julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain mukaista koulutustukea tai työllistämistukea työelämävalmennukseen, hänelle maksettava sairaus- ja vanhempainpäiväraha tai erityishoitoraha on vähintään 86 prosenttia hänelle maksetun etuuden määrästä. Tällöin ei työttömyysetuuden ja koulutustuen määrää laskehtaessa oteta huomioon:

4) työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan määräytyvää korotettua ansio-osaa, *työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n 3 momentin mukaista työllistymisohjelmallisaa*, eikä lisäpäiviltä työttömyysturvalain 6 luvun 10 §:n mukaan maksettavaa ansiopäivärahan korotettua määrää siltä osin kuin niiden määrät ylittävät mainitun lain 6 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvän ansio-osan;

5) *työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan määräytyvää peruspäi-*

värahan korotusosaa eikä työllistymisohjelmallisää.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.
