

EDUSKUNNAN VASTAUS 79/2005 vp

Hallituksen esitys työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi

Asia

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi (HE 48/2005 vp).

Valiokuntakäsittely

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 6/2005 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lausumat:

1. Eduskunta edellyttää, että hallitus selvittää mahdollisuudet ottaa omaehtoinen koulutus työllistämishjelmallisään oikeuttavien toimenpiteiden joukkoon ja poistaa koulutuspäivärahan saamiseen liittyvä 86 päivän työttömyysedellytys,

jotta työtön voisi hakeutua koulutukseen heti työttömyyden alettua.

2. Eduskunta edellyttää, että hallitus valmistelee uudistuksen, jolla työnhakuun liittyvät suunnitelmat yhdistetään ja etuusjärjestelmää yksinkertaistetaan.

3. Eduskunta edellyttää, että hallitus tarkoin seuraa muutosturvaa koskevan lainsäädännön toimivuutta ja vaikutuksia sekä toiminnan edellyttämien resurssien riittävyyttä ja ryhtyy välittömästi toimenpiteisiin tarvittavien muutosten tekemiseksi, jotta lainsäädännöllä voidaan päästä sille asetettuihin tavoitteisiin. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle tulee toimittaa lainsäädännön toimivuutta koskeva selvitys vuoden 2007 loppuun mennessä.

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

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 osallistuakseen 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 irtisanomisaajan 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 pyydettyäessä 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 irti-

sanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkursi- 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 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisaajan 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 työllistymisohjelmali-
sään.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuu-
ta 2005.

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 723/1997, 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 tarvittavat

muutokset irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

7 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 6 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista 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 asianomai-

sen 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 tarkoitettuihin 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 tarkoitettuihin 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 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 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 neuvottelu-

esitys 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 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 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 mainittu, suunnitellut toimenpiteet aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan näiden toimenpiteiden kohteena olevat työntekijät mää-

räytyvät. Tiedot on annettava kirjallisesti, jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista taloudellisilla 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 yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäväksi toimenpiteitä työvoiman vähentämiseksi, on neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa kirjallisesti työvoimatoimiston tietoon, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

7 d §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen taroituksesta irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tai toimihenkilöä taloudellisin tai tuotannollisin 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 sääde-

tyn seitsemän päivän pituisen määräajan estämättä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisaajan 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 §

Neuvotteluvelvoitteen sisältö ja sen täytyminen

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

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukainen neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluvelvoitettaan 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 osa-aikaistamisista tai neuvotteluvelvoitteen täyttymisestä.

Jos 2 momentissa tarkoitettu toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, lomautta-

miseen 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 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 neuvotteluvaihtoehtojen toteamisesta liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluvaihtoehtojen toteamisesta, 7 b §:ssä työnantajan annettavista tiedoista, 7 d §:ssä toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista, 8 §:ssä neuvotteluvaihtoehtojen 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 tarkoitettu sopimuksessa sovitaan, on tuomitettava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

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 mukaisesti velvollisuudestaan pitää työhakemus voimassa sekä 5 a luvussa tarkoitettua muutosturvasta ja siihen liittyvästä työllistymisohjelmasta.

5 luku

Työnhakusuunnitelma

4 §

Työttömän työnhakijan yhteistyövelvollisuus

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 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 §

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 työttömyysturvavalaissa.

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 määräaikaaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaaisissa työsuhteissa samaan työnantajaan yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottuun rinnastetaan työnhakija, joka on irtisanonut työsopimuksensa työsopimuslain 5 luvun 7 §:n mukaisesti lomautuksen kestätyä 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 epäminen ole kohtuutonta.

Työnhakijan työssäoloaika otetaan huomioon työnantajan ilmoituksen tai työnhakijan esittämän luotettavan selvityksen mukaisena.

3 §

Työllistymisohjelman laatiminen

Työllistymisohjelman laatii työvoimatoimisto yhdessä työllistymisohjelmaan oikeutetun työnhakijan kanssa. Työnhakijan suostumuksel-

la 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 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 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 mo-

mentin mukaiset työllistymisohjelman laatimisen edellytykset ja hänen kanssaan laaditaan uusi työllistymisohjelma. 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 (725/1978) 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

Koulutustuki

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 ansio-osaa 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 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. Opintososiaaliin 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 tarkoitetussa työllistymisohjelmaa

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 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 työsuhde 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 työllistymisohjelmallisella korotetun koulutustuen osalta, jos opiskelija sitä Kan-

saneläkelaitokselta tai työttömyyskassalta kirjallisesti vaatii.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

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 1 §:n 1 momentin 2 kohta ja 5 §:n 3 momentti, 5 luvun 13 §:n 3 momentti, 6 luvun 1 §:n 1 ja 2 momentti, 2 §, 3 §:n otsikko, 1 momentin johdantokappale ja 3 momentti sekä 11 §:n 1 momentti, 7 luvun 9 §:n 4 momentin 2 kohta, 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:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Etuuden saajan yleiset oikeudet ja velvollisuudet

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 5 a luvun mukaista työnhakijan työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksien sekä hänen edellytyksiensä ja tavoitteittensa selvittämiseksi laadittua ohjelmaa;

2 luku

Etuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset

1 §

Työtön työnhakija

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 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 kohutuulliseksi 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 lu-

vun 3 §:n mukaista korotettua ansio-osaa ja peruspäivärahan korotusosaa ei makseta siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan 6 luvun 3 a §:n mukaista työllistymisohjelmalisää. Peruspäivärahaa ei makseta siltä ajalta, jolta työnhakijalle maksetaan ansiopäivärahaa.

4 luku

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus

1 §

Oikeus soviteluun työttömyysetuuteen

Soviteluun työttömyysetuuteen on oikeus tämän lain 1—3 luvussa säädetyin edellytyksin työnhakijalla:

2) jonka päivittäistä tai viikoittaista työaikaa on lyhennetty lomautuksen johdosta tai jonka työnteko on estynyt sellaisen työtaistelutoimenpiteen takia, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa;

5 §

Etuuden määrä

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

5 luku

Työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset

13 §

Omavastuu aika

Henkilöllä on 1 ja 2 momentista huolimatta oikeus työttömyyspäivärahaan, jos työnteon estymisen syynä on sellainen työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa ja jos hän muutoin täyttää työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset.

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 pe-

rusteena olevasta päiväpalkasta, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella korotetun perusosan suuruinen.

Maksettaessa 3 §:n mukaista ansiopäivärahaa 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.

Maksettaessa 3 a §:n mukaista ansiopäivärahaa 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

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 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 kestänyä 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 enimmäisajojen laskeminen aloitetaan alusta, kun työnhakijalle laaditaan uusi työllistymisohjelma ja työnhakijan työsuhte 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 työtai 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.

— — — — —

7 luku

Työmarkkinatukea koskevat yleiset säännökset

9 §

Omavastuu aika

Omavastuu aikaa ei kuitenkaan edellytetä:

2) jos hänen työnteoksensa estyy sellaisen työtaistelutoimenpiteen takia, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa; ja

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 työttömyys-etuutta, 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. Työvoimapolitiittisessä 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 työvoimapalvelusta 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 työllistymisohjelmaliisiä varten ennakkoa siten, että ennakoiden 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 4 luvun 1 §:n 1 momentin 2 kohtaa, 5 luvun 13 §:n 3 momenttia ja 7 luvun 9 §:n 4 momentin 2 kohtaa sovelletaan kuitenkin 1 päivästä kesäkuuta 2005 lukien. Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa oikaisee viran puolesta ennen tämän lain voimaantuloa tehdyn työttömyysetuutta koskevan päätöksen, jossa työttömyysetuus on eväty tässä laissa tarkoitetun työtaistelutoimenpiteestä johtuneen työnteon estymisen ajalta.

Lain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetty 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 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 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 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 kohtia ja 2 momenttia sovelletaan myös työnhakijaan, joka on menettänyt työnsä ennen lain voimaantuloa.

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

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

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 ja 5 §:n 2 momentti laissa 1301/2002 sekä 8 § osaksi viimeksi mainitussa laissa, 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 terveysministeriön 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.

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.

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 erityishoitöraha edeltävän etuuden perusteella

Jos vakuutettu on sairaus- tai vanhempainpäiväraha- tai erityishoitöraha-oikeuden 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 erityishoitöraha 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 ansiososaa, 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 peruspäivärahan korotusosaa eikä työllistymisohjelmallisaa.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Helsingissä 14 päivänä kesäkuuta 2005