

RIKSDAGENS SVAR 192/2013 rd

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

Ärende

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen och till vissa andra lagar som har samband med den (RP 99/2013 rd).

Beredning i utskott

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (AjUB 10/2013 rd).

Beslut

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag

om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

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

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

2 §

Tillämpningsområde

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

Denna lag tillämpas dock inte på riksdagens justitieombudsman och biträdande justitieombudsmän, inte heller på tjänstemännen vid riksdagens kansli, republikens presidents kansli, riksdagens justitieombudsmans kansli eller statens revisionsverk eller på Finlands Banks och

Folkpensionsanstaltens tjänstemän och anställda, om inte något annat bestäms i lag. Lagen tillämpas inte heller på hushållsarbetsgivare.

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

3 §

Utbildningsplan

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

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

En plan som upprättas av någon annan än de arbetsgivare som avses i 2 mom. ska inbegripa en bedömning av hela personalens yrkeskompetens samt av förändringarna i kraven på yrkeskompetens och orsakerna till dem samt en plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning. Planen ska dessutom inbegripa allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsför-

måga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I planen ska dessutom antecknas på vilket sätt planen avses bli genomförd och övervakad.

4 §

Arbetsgivarens skyldighet att diskutera utvecklingen av arbetstagares yrkeskompetens

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

5 §

Skatteavdrag och motsvarande ekonomiska incitament

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

6 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den

20 .

Lag

om ändring av lagen om samarbete inom företag

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

16 §

Personal- och utbildningsplan

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

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

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

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

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

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

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

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

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) äldre arbetstagares särskilda behov,

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

3) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt

4) flexibla arbetstidsarrangemang.

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

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

20 §

Samarbetsförhandlingar

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

Denna lag träder i kraft den

20 .

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

Lag

om ändring av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

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

4 a §

Personal- och utbildningsplan

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

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

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

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

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

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

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

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

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

5 §

Samarbetsförfarande

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

12 §

Initiativrätt för företrädaren för personalen

Om en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande ska inledas i ett ärende som avses i 4 eller 4 a §, ska arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande i det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som bestäms i

5—9 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara behövligt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut

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

7 a §

Personal- och utbildningsplan

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

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

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

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

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

ligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

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

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

Lag

om ersättning för utbildning

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

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

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ersättande av kostnader som ordnandet av utbildning orsakar (*utbildningsersättning*) för de arbetsgivare som inte har rätt till utbildningsavdrag enligt 56 § 6 mom. i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) eller 10 f § 6 mom. i inkomstskattelagen för gårdsbruk (543/1967). Denna lag tillämpas dock inte på riksdagens kansli, republikens presidents kansli, riksdagens justitieombudsmans kansli, statens revisionsverk, Finlands Bank eller Folkpensionsanstalten. Denna lag tillämpas inte heller på hushållsarbetsgivare.

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

3 §

Verkställighet av lagen

För verkställandet av denna lag ansvarar för statens ämbetsverks del finansministeriet och för andra arbetsgivares del arbetslöshetsförsäkringsfonden. Med statens ämbetsverk avses ett ämbetsverk enligt 1 § 3 mom. i statstjänstemannalagen (750/1994), dock inte statens affärsverk eller ämbetsverk på vars tjänstemän statstjänstemannalagen med stöd av 3 § 1 mom. i statstjänstemannalagen inte tillämpas.

4 §

Utbildning som berättigar till ersättning

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

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

5 §

Utbildningsersättningens storlek

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

Den lönekostnad som används som grund för utbildningsersättningen beräknas så att arbetstagarernas genomsnittliga dagslön multipliceras med antalet utbildningsdagar som berättigar till utbildningsersättning.

Den genomsnittliga dagslönen beräknas så att den lönesumma enligt 19 a § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998), nedan *finansieringslagen*, som utgör grund för arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie divideras med det genomsnittliga antal arbetstagare som arbetsgivaren har i sin tjänst och den kvot som på detta sätt fås divideras med talet 200. Den genomsnittliga dagslönen vid statens ämbetsverk beräknas så att lönesumman av arbetsinkomst som berättigar till pension enligt 59 § i lagen om statens pensioner (1295/2006) divideras med det genomsnittliga antalet arbetstagare

vid ämbetsverket och den kvot som på detta sätt fås divideras med talet 200.

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

Utbildningsersättning betalas för högst tre utbildningsdagar per arbetstagare och kalenderår.

6 §

Ansökan om utbildningsersättning

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

7 §

Förfarandet vid ansökan om utbildningsersättning hos finansministeriet

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

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

8 §

Förfarandet vid ansökan om utbildningsersättning hos arbetslöshetsförsäkringsfonden

Arbetsgivaren meddelar utbildningsersättningens belopp enligt 5 § i denna lag i samband

med anmälan om lönesumma enligt 21 b § i finansieringslagen.

Arbetslöshetsförsäkringsfonden meddelar ett beslut om utbildningsersättningens belopp samtidigt som fonden fastställer beloppet av arbetslöshetsförsäkringspremien enligt 21 c § i finansieringslagen.

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

9 §

Tillämpning av finansieringslagen

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

10 §

Finansiering av utbildningsersättningen

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

11 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om ändring av 10 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

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

10 §	en beträffande arbetslöshetsdagpenningar som
<i>Arbetslöshetsförsäkringsfondens uppgifter</i>	betalats till personer som varit medlemmar i en
Arbetslöshetsförsäkringsfonden har till upp-	arbetslöshetskassa,
gift att	6) verkställa ersättningar enligt lagen om er-
_____	sättning för utbildning (/).
_____	_____
5) sköta återbetalningar och återkrav som av-	Denna lag träder i kraft den
ses i artiklarna 65.6 och 65.7 i grundförordning-	20 .

Helsingfors den 13 december 2013