

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Lagfäst förbud mot nollavtal

INLEDNING

Remiss

Lagfäst förbud mot nollavtal (MI 5/2015 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- företrädare för initiativtagarna Mika Kolehmainen
- företrädare för initiativtagarna Sirpa Leppäkangas
- regeringsråd Tarja Kröger, arbets- och näringsministeriet
- äldre regeringssekreterare Timo Meling, arbets- och näringsministeriet
- äldre regeringssekreterare Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- specialforskare Anna Pärnänen, Statistikcentralen
- vice verkställande direktör Ali Omar, Med Group Oy
- verkställande direktör Minna Vanhala-Harmanen, Opteam
- arbetsmarknadschef Nina Meincke, S-gruppen
- utredningschef Antti Kauhanen, Näringslivets forskningsinstitut ETLA
- verksamhetsledare Heikki Pursiainen, Tankesmedjan Libera
- jurist Jaana Meklin, Akava ry
- sakkunnig Katja Leppänen, Finlands näringsliv rf
- ordförande Juri Aaltonen, Tjänstemannaförbundet för Specialbranscher ERTO rf
- expert Jukka Arppe, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry
- arbetsmarknadschef Anna Lavikkala, Finsk Handel rf
- jurist Janne Kiiskinen, Turism- och Restaurangförbundet rf
- expert på arbetstids- och lönefrågor Sirpa Leppäkangas, Servicefacket PAM rf
- verkställande direktör Tuomas Mänttari, Sosiaalialan Työntajat ry
- specialsakkunnig Anne Perälähti, SOSTE Finlands social och hälsa rf
- chefsjurist Timo Koskinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Merja Hyvärinen, Finlands primärskötarförbund SuPer rf
- samordnare Hanna Sauli, Finlands Ungdomssamarbete - Allians rf
- chef för arbetsmarknadsärenden Harri Hellstén, Företagarna i Finland rf
- jurist Niina Nurminen, Tehy ry
- jurist Heli Ahokas, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf
- Assistant Secretary Tom Buckley, Unite Union

Betänkande AjUB 2/2017 rd

- doktor i samhällsvetenskaper Mikko Jakonen, Jyväskylä universitet
- professor i arbetsrätt Seppo Koskinen
- magister i samhällsvetenskaper Veera Nuutinen
- juris doktor Jaana Paanetoja.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Henkilöstöratkaisu Extraajat Oy
- Finlands olympiska kommitté
- Valo, Finlands Idrott rf
- Finlands Arbetslösas Samarbetsorganisation-TVY rf.

Öppen utfrågning

Arbetslivs- och jämställdhetsskottet ordnade den 30 mars 2016 en öppen utfrågning för riksdagsledamöter och massmedier och via webbsändning till allmänheten. Av de sakkunniga som nämns ovan hördes följande: företrädare för initiativtagarna samt företrädare för arbets- och näringsministeriet, Statistikcentralen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, Akava ry, Finlands Näringsliv EK och Företagarna i Finland rf.

MEDBORGARINITIATIVET

I medborgarinitiativet föreslås det att ett nytt 4 mom. fogas till 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001) som följer:

I arbetsavtalet ska parterna avtala om den ordinarie arbetstiden per vecka.

Samtidigt ska ett nytt 4 mom. fogas till 15 § i arbetstidslagen (605/1996), sådan den lyder delvis ändrad i lagarna om ändring av arbetstidslagen 64/2001 och 634/2002, som följer:

Deltidsarbete är arbete där den ordinarie arbetstiden underskrider den ordinarie arbetstid som föreskrivs i 6 § eller som avtalats med stöd av 40 §. Arbetsgivaren får av skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen ordna så att arbetet utförs på deltid. Utan arbetstagarens särskilda skriftliga önskemål, för vilket det finns grundad anledning, får det dock inte avtalas att minimitimantalet för arbetstiden underskrider 18 timmar per vecka, såvida inte arbetet är sporadiskt till sin natur. Grundade anledningar för en ordinarie arbetstid på mindre än 18 timmar per vecka är studier, vård av barn, deltidspension och andra jämförbara anledningar. Arbetstagaren kan senare återta sitt önskemål angående arbetstiden, varvid arbetsgivaren, om denne behöver flera arbetstagare, i första hand ska erbjuda deltidsanställda arbete på det sätt som föreskrivs i 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Syftet med initiativet är att förbjuda så kallade nollavtal och att med en minimiarbetstid på 18 timmar per vecka trygga deltidsanställdas villkor och rättigheter, med hänsyn till flexibilitet ur ett arbetstagarperspektiv.

Betänkande AjUB 2/2017 rd

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Nuläge

Det finns inga lagbestämmelser om minimiarbets tid men parterna i ett arbetsavtal kan fritt komma överens om vilken arbetstid som gäller och om att arbetstiden varierar inom ramen för ett bestämt timantal. Man kan avtala om att arbetstiden varierar mellan exempelvis noll och 40 timmar i veckan. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren arbete i varierande omfattning eller inte alls. Den typen av avtal kallas nollavtal eller avtal med varierande arbetstid, och de som har sådana avtal kallas exempelvis extraarbetare eller vid behov inkallade.

Enligt Statistikcentralen uppgav omkring 83 000 löntagare 2014 att de hade nollavtal. Det är ungefär 4 procent av alla löntagare. Av dem var 30 000 studerande med deltidsanställning och merparten (63 procent) av dem var kvinnor. Ungefär 80 procent av de studerande behövde inte fler timmar. En grupp på cirka 21 000 löntagare arbetade likaså deltid, men de ansåg arbetet vara deras huvudsakliga sysselsättning och 60 procent av dem ville ha fler arbetstimmar. Också den gruppen var kvinnodominerad (68 procent). Samtidigt fanns det 24 000 anställda med nollavtal på heltid och merparten av dem var män (60 procent). Den grupp på 10 000 personer med nollavtal som inte ingår i de ovannämnda grupperna bestod av bland annat personer som ansåg sig vara arbetslösa och som hade mycket få arbetstimmar, personer som tog hand om sina barn på heltid och studerande med heltidsarbete.

Enligt arbetsgivarna är den vanligaste orsaken till nollavtal och deltidsanställningar att behovet av arbetskraft varierar. Det i sin tur beror på att efterfrågan varierar efter konjunkturerna och beroende på säsong, veckodag och tid på dygnet. Ofta försäkras sig arbetsgivarna om tillgång till arbetskraft i rusningstid genom att ha personer på sina lönelistor som bara arbetar när de blir inkallade. De behövs också för att komplettera arbetskraften vid andra tillfälliga och kortvariga behov, exempelvis för vikariat när fastanställda är frånvarande. Mindre företag behöver avtal med varierande arbetstid eftersom utbudet på arbete kan vara litet och sporadiskt. Ofta behövs det någon som kan komma snabbt för att utföra vissa arbeten.

För arbetstagarna är det lämpligt att ha nollavtal exempelvis när avtalet kan underlätta möjligheterna att kombinera arbete och studier eller barnomsorg. Också för pensionärer och människor som tillfälligt behöver extra inkomster kan nollavtal vara en möjlighet att arbeta när det passar in i livssituationen.

Arbete inom ramen för nollavtal kan vara mycket olika från person till person. Utifrån ett nollavtal kan arbetsgivaren exempelvis erbjuda 16 timmar arbete i veckan, men det kan också hända att ingenting annat än sporadiska och kortvariga inbopp erbjuds. Då kan perioderna med arbete variera stort. Det händer också att arbetstagaren inte alls erbjuds arbetstimmar.

Betänkande AjUB 2/2017 rd

Nackdelar med nollavtal

Ekonomisk osäkerhet

Arbete med nollavtal är förknippat med flera nackdelar. Till de allvarligaste problemen hör att arbetstagaren lever i ekonomisk osäkerhet och att arbetsgivaren kan kringgå bestämmelser som är avsedda att skydda arbetstagaren.

Många tar deltidsjobb eller väljer nollavtal bara för att det inte finns fasta heltidsanställningar. Nollavtal garanterar inte alltid en säker inkomst och arbetstagarna har dåliga möjligheter att förutse sin inkomstnivå. Ekonomisk osäkerhet är emellertid inte den enda nackdelen. Med nollavtal är det dessutom svårt att kombinera arbete och privatliv, eftersom det är vanligt att man måste ta ett jobb med kort varsel.

När nollavtal går ut

Vid nollavtal har arbetsgivaren rätt att helt låta bli att erbjuda arbete eller att erbjuda arbete i varierande omfattning. När arbetsgivaren har erbjudit arbete mycket sällan eller inte alls har det varit oklart om arbetsavtalet fortfarande gäller eller om det har upphört att gälla. Lagen har inga bestämmelser om att en anställning upphör eller hävs när en arbetstagare inte har erbjudits arbetstimmar utifrån nollavtal. Utskottet påpekar att det inte finns något samband mellan att arbetsgivaren erbjuder arbete eller inte gör det och att arbetsavtalet upphör att gälla.

Sett från arbetsrättslig synpunkt är den mest problematiska punkten med nollavtal att arbetsgivaren kan sluta erbjuda jobb för gott utan att behöva avsluta avtalet på behörigt sätt som vid normal anställning. Formellt sett fortsätter arbetsavtalet att gälla, trots att en av de mest typiska egenskaperna med anställning har upphört att gälla, nämligen att någon utför arbete mot ersättning. Denna möjlighet för arbetsgivaren gör att ett flertal av de rättigheter som är avsedda att skydda arbetstagarna kommer i riskzonen. Däribland märks bestämmelserna om uppsägningsskydd och arbetstagares rätt att få lön under uppsägningstiden. Arbetsgivaren kan också komma undan skyldigheten att betala lön under moderskapsledighet eller för sjuktid och kringgå bestämmelserna om provotid och permittering, likaså kriterierna för anställningsförhållande för viss tid.

Utskottet förutsätter att behovet av att reglera uppsägning vid nollavtal bedöms när regler för varierande arbetstider bereds som ett led i en totalreform av arbetstidslagstiftningen och att man då tar hänsyn till de nuvarande rättssäkerhetsproblemen kring när en anställning upphör att gälla. (*Utskottets förslag till uttalande 1 och 3*)

Arbetskift och mertidsarbete

Enligt 17 § i arbetstidslagen (605/1996) är mertidsarbete arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den avtalade arbetstiden och som inte överskrider den föreskrivna ordinarie arbetstiden, lokalt avtalad arbetstid eller exceptionell ordinarie arbetstid. Det kan vara mertidsarbete när den ordinarie arbetstiden är kortare än någon ordinarie arbetstid som avses i arbetstidslagen. Detta gäller exempelvis alla med deltidsarbete. Mertidsarbete får bara förordnas med arbetstagarens samtycke, när mertidsarbete inte regleras i arbetsavtalet. Om en arbetstagare har samtyckt till

Betänkande AjUB 2/2017 rd

mertidsarbete redan i arbetsavtalet, måste han eller hon ha en grundad anledning att tacka nej till mertidsarbete på dagar som är antecknade som lediga i förteckningen över arbetsskift.

Förteckningen måste skickas skriftligt till de anställda för kännedom senast en vecka innan arbetsperioden börjar. De arbetsskift som uppgetts är bindande för både arbetsgivaren och arbetstagaren. För att ändra förteckningen krävs det samtycke från arbetstagaren eller ett tungt vägande skäl som har med arbetsarrangemangen att göra.

Enligt arbetskraftsundersökningen arbetar 32 procent heltid av dem som har nollavtal. Det tyder på att nollavtal också tillämpas i arbete som egentligen är heltidsarbete eller fortlöpande arbete.

Personer med nollavtal får inte alltid arbetsschemat i förväg. På så sätt blir de en konstant arbetskraftsreserv för arbetsgivaren. För arbetstagare betyder nollavtal i kombination med skyldigheten att utföra mertidsarbete att de praktiskt taget har regelbunden beredskap. Det kan medföra krångliga situationer eftersom de på grund av sitt åtagande måste ta arbetspass med kort varsel oberoende av sin personliga tidsplanering.

Vad beträffar det bindande arbetstidsvillkoret i arbetsavtalet bör den förpliktande karaktären vara i jämvikt mellan parterna. Om en arbetstagare vägrar ta ett arbete som erbjuds, kan det i sista hand bli en rätt för arbetsgivaren att häva arbetsavtalet, trots att arbetsgivaren inom ramen för samma anställningsförhållande kan välja att erbjuda arbete eller låta bli att ge arbetstimmar. Vid nollavtal kan arbetstagarens skyldighet att ta ett arbete således lätt bli större än arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete.

Utskottet förutsätter att det vid totalreformen av arbetstidslagen bedöms om bestämmelserna om förteckningen över arbetsskift och samtycke till mertidsarbete behöver ses över för att motsvara de särskilda behov som hänger samman med nollavtal. Dessutom bör man bedöma om det behövs närmare bestämmelser om minimiinnehållet i utredningen om villkoren i arbetsavtalet. (*Utskottets förslag till uttalande 2*)

Etablering av arbetstiden

Ett element i nollavtalen som i hög grad ger upphov till osäkerhet är att regleringen av etablerad arbetstid är bristfällig och komplicerad. Det är oklart under vilka förhållanden och inom vilken tidsrymd arbetstiden kan bli ett anställningsvillkor eftersom det finns så lite rättspraxis i frågan och det som finns inte är vedertagen praxis. Etablerad arbetstid spelar en roll för bland annat storleken på lönen under sjuktid och lönen vid förhinder att arbeta, men också för villkoren för att avsluta ett anställningsförhållande och hur lönen under uppsägningstiden räknas ut. Inom vissa branscher ingår det bestämmelser om regelbundna översyner i kollektivavtalen. De går ut på att arbetstiden i arbetsavtalet jämförs med den arbetade tiden och att arbetstiden anges utifrån den arbetade tiden när den är längre än arbetstiden enligt arbetsavtalet. Någon sådan skyldighet finns inte i lagstiftningen. Utskottet förutsätter att regeringen i samband med revideringen av arbetstidslagstiftningen utreder om det går att föreskriva om etablering av arbetstiden på ett sätt som beaktar både arbetstagarens och arbetsgivarens behov. (*Utskottets förslag till uttalande 2*)

Betänkande AjUB 2/2017 rd

Utkomstskydd och varierande arbetstid

Det har visat sig vara svårt att kombinera arbete enligt nollavtal med å ena sidan arbetslöshetsersättning och å andra sidan annan social trygghet. Enligt uppgift till utskottet har Arbetskraftsmyndigheten vanligen ansett att lite arbete inte är någon giltig orsak att säga upp sig. Personer som har sagt upp ett nollavtal med hänvisning till att de bara har erbjudits lite eller inget arbete alls har därför kunnat påföras en viss tid utan ersättning, så kallad karenstid, trots att de i själva verket är arbetslösa eller deras situation i det närmaste kan jämföras med arbetslöshet. Vidare är det svårt att uppfylla arbetsvillkoret när man har varierande arbetstid. Om en arbetstagare har färre än 18 timmar i veckan uppfylls inte arbetsvillkoret, trots att arbetsavtalet gäller tills vidare. I ett läge med varierande arbetsinkomster måste arbetstagaren ständigt skicka in nya uppgifter om inkomsterna för att få sociala trygghetsförmåner. Vid utdragen handläggning av inkomstuppgifterna kan personens ekonomiska situation försämrats. Utskottet förutsätter att varierande arbetstid, arbetslöshetsersättningar och andra sociala trygghetsförmåner samordnas på ett för arbetstagaren skäligt och ändamålsenligt sätt. *(Utskottets förslag till uttalande 3)*

Förbud mot konkurrerande verksamhet

I 3 kap. 3 § i arbetsavtalslagen ingår ett förbud mot konkurrerande verksamhet och i 3 kap. 5 § finns bestämmelser om konkurrensförbudsavtal. Ett konkurrensförbudsavtal kan vara motiverat om arbetstagaren är i den ställningen att han eller hon får tillgång till information som är viktig eller som måste skyddas i konkurrenshänseende eller om personen får sådan kompetens eller sådana tekniska färdigheter. Enligt uppgift till utskottet tillämpas konkurrensförbudsavtal också vid nollavtal, vilket betyder att arbetstagaren inte kan arbeta för en annan arbetsgivare trots att arbetstimmarna är få. Konkurrensförbuden är inte alltid giltiga, påpekar utskottet. Förbudet kan inte hindra någon från att utföra arbete inom sitt yrke på sin fritid i ett annat anställningsförhållande eller för egen del, om han eller hon med arbetet uppenbart inte skadar sin arbetsgivare. Det är enligt utskottet viktigt att informera arbetsgivare och arbetstagare ordentligt om villkoren för att tillämpa förbudet mot konkurrerande verksamhet. Utskottet förutsätter också att regeringen gör en bedömning av om det behövs närmare bestämmelser om förbudet. *(Utskottets förslag till uttalande 2)*

Konkurrens mellan arbetsgivarna

Det är svårare att behålla en sund konkurrens mellan företagen så länge rätten att använda nollavtal är oreglerad. En del företag tenderar att huvudsakligen tillämpa nollavtal i stället för arbetsavtal med normal minimiarbetstid. Det snedvrider konkurrensen eftersom företagen har tillfälle att kränka arbetstagarnas rättigheter exempelvis genom att försumma uppsägningsförfarandet eller lönebetalningsskyldigheten. Utskottet förutsätter att det i lagberedningen fästs särskilt avseende vid de konkurrenssnedvridande effekterna av arbetsavtal om varierande arbetstid. *(Utskottets förslag till uttalande 4)*

Analys av medborgarinitiativet

Utskottet har förståelse för den oro för anställningsvillkoren, försörjningsmöjligheterna och tryggnadsarbetslöshetsförmåner för personer med nollavtal som är incitamentet till medborgarinitiativet.

Betänkande AjUB 2/2017 rd

tivet och anser att nollavtalen innefattar många element som är problematiska sett ur ett arbetstagarperspektiv. Målet bör vara att finna en lösning antingen genom lagstiftning eller med andra medel.

Det primära syftet med medborgarinitiativet är att förbjuda nollavtal i arbetsavtalslagen. Vidare är syftet att med bestämmelser i arbetstidslagen förbjuda den typen av arbetsgivarinitierad deltid där den ordinarie arbetstiden är kortare än 18 timmar i veckan. Förbudet skulle alltså också gälla deltidsarbete med fast veckoarbetstid. Utskottet påpekar att de föreslagna ändringarna i arbetstidslagen har avsevärt större konsekvenser än de ändringar som föreslås i arbetsavtalslagen. Samtidigt framhåller utskottet att det finns ett flertal situationer då en företagare har behov av mindre arbete än 18 timmar i veckan och anser därför att man inte bör förbjuda den typen av arbete med lagstiftning. Det finns också många arbetstagare som vill arbeta mindre än 18 timmar i veckan. Följaktligen anser utskottet att de föreslagna ändringarna inte är rationella och föreslår att lagförslagen avslås.

Förslaget i medborgarinitiativet höjer arbetskraftskostnaderna i fall där arbetskraftsbehovet är mindre än 18 timmar per vecka. Det i sin tur kan leda till att sysselsättningen och arbetstimmarna i samhällsekonomin minskar. Om avtal med färre än 18 timmar i veckan förbjuds kan det hända att arbetsgivarna för att låta utföra arbete tar till metoder som ersätter arbetsavtalen eller alternativt drar in en del av verksamheten. Ett litet arbetskraftsbehov tillgodoses med eget arbete eller inhyrd arbetskraft. Ett annat alternativ är att personer i arbetstagarställning sadlar om till ensamföretagare. I värsta fall försvinner arbetet helt och hållet eftersom det inte är ekonomiskt lönsamt att låta någon utföra det.

Samtidigt anser utskottet att det är viktigt att arbetsavtal också i fortsättningen är ett användbart sätt att trygga parternas intressen och rättigheter att å ena sidan utföra arbete bara i liten omfattning och att å andra sidan tillgodose ett arbetskraftsbehov som är litet och sporadiskt. Utskottet förutsätter att de preciserade bestämmelserna om avtal med varierande arbetstidsvillkor inte hindrar att avtal ingås om arbeten där arbetskraftsbehovet varierar och inte kan förutses eller när det ligger i linje med den vilja som båda parterna har gett uttryck för i arbetsavtalet. (*Utskottets förslag till uttalande 5*)

Arbetsgrupp utreder spelreglerna för nollavtal

Den 15 november 2016 tillsatte arbets- och näringsministeriet en arbetsgrupp för att utreda spelreglerna för nollavtal. Arbetsgruppen ska bland annat bedöma behovet av ändringar i lagstiftningen för att trygga arbetstagarnas ställning och samtidigt göra det möjligt att tillämpa tillräckligt flexibel arbetstidsförläggning när arbetskraftsbehovet varierar och inte kan förutses. Gruppen ska samarbeta med arbetsgruppen för arbetstidslagen, vars mandat går ut den 30 juni 2017. Dessutom ska den i frågor kring nollavtal samråda med den arbetsgrupp som utreder karenstiderna i lagstiftningen om arbetslöshetsförmåner. Arbetsgruppen förutsätts bli klar med sitt uppdrag inom mars i år.

Utskottet anser att spelreglerna för nollavtal behöver utredas. Vidare är det viktigt att arbetsgruppen väger in de missförhållanden som kommer fram i medborgarinitiativet och föreslår åtgärder för att rätta till dem. Samtidigt understryker utskottet att eventuella ändringsförslag måste sam-

Betänkande AjUB 2/2017 rd

ordnas med förslagen från arbetsgruppen för arbetstidslagen och att arbetsgruppen i förekommande fall måste få mer tid på sig för samordningen.

Det är också bra om det görs en bedömning av i vilken omfattning den gällande lagstiftningen skapar en adekvat ram för att tillämpa nollavtal och i vilken utsträckning missförhållandena kan åtgärdas med övervakning och relevant information. På samma gång som regleringen av arbetsmarknaden utvecklas bör de ändringar som krävs för varierande arbetstidsförläggning införas i bestämmelserna om arbetslöshetsförmåner med målet att människor som är helt utan arbete kan behålla sin rätt att få arbetslöshetsersättning, understryker utskottet.

Slutsats

Utskottet avstyrker lagförslagen i medborgarinitiativet. Samtidigt förutsätter utskottet dock att regeringen vidtar åtgärder för att avhjälpa de missförhållanden som påtalas i medborgarinitiativet, antingen genom att bereda nödvändiga lagändringar eller genom att förbättra verkställigheten av lagstiftningen. Vidare föreslår utskottet att riksdagen godkänner fem uttalanden.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen förkastar lagförslagen i medborgarinitiativ MI 5/2015 rd.

Riksdagen godkänner fem uttalanden. (Utskottets förslag till uttalanden)

Utskottets förslag till uttalanden

1. *Riksdagen förutsätter att regeringen, när den bereder regler för varierande arbetstider (s.k. nollavtal) som ett led i totalreformen av arbetstidslagstiftningen, lyfter fram rättssäkerhetsproblemen med att inleda, utföra och avsluta ett sådant arbete och beaktar behovet av lagstiftning inom området. Samtidigt bör regeringen också beakta att lagstiftningen om arbetsavtal och utkomstskydd för arbetslösa eventuellt behöver ändras.*
2. *Riksdagen förutsätter att regeringen, när den bereder regler för varierande arbetstider (s.k. nollavtal) som ett led i totalreformen av arbetstidslagstiftningen, gör en bedömning av om det behövs närmare bestämmelser om i synnerhet följande frågor: minimiinnehållet i det arbetsavtal som parterna ingår när anställningen börjar och i utredningen till arbetstagaren om villkoren i arbetsavtalet, förläggningen av arbetspass och mertidsarbete med hänsyn till arbetstagarens möjligheter att få tillräckligt mycket vila, villkoren för sjukskrivning och pension vid varierande arbetstider och både arbetstagarens och arbetsgivarens rättssäkerhet när ett avtal med varierande arbetstid upphör att gälla. Dessutom bör det utredas om det behövs närmare bestämmelser vid förbud mot konkurrerande verksamhet och om det går att föreskriva om etablering av arbetstiden på ett sätt som beaktar både arbetstagarens och arbetsgivarens behov.*

Betänkande AjUB 2/2017 rd

3. *Riksdagen förutsätter att regeringen, när regler för varierande arbetstider (s.k. nollavtal) bereds som ett led i totalreformen av arbetstidslagstiftningen, samordnar utkomstskyddet för arbetslösa och övrig social trygghet med varierande arbetstider på ett för arbetstagar-
aren skäligt och ändamålsenligt sätt.*
4. *Riksdagen förutsätter att regeringen, när den bereder regler för varierande arbetstider (s.k. nollavtal) som ett led i totalreformen av arbetstidslagstiftningen, fäster avseende vid de konkurrenssnedvridande effekterna av arbetsavtal om varierande arbetstider.*
5. *Riksdagen förutsätter att de preciserade bestämmelserna inte hindrar att avtal med varierande arbetstidsvillkor ingås om arbeten där arbetskraftsbehovet varierar och inte kan förutses eller när ingående av avtal ligger i linje med den vilja som båda parterna har gett uttryck för i arbetsavtalet. Lagändringarna får inte heller leda till att sysselsättningen och arbetstimmarna i samhällsekonomin minskar.*

Helsingfors 14.3.2017

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Tarja Filatov sd
medlem Teuvo Hakkarainen saf
medlem Hannakaisa Heikkinen cent
medlem Reijo Hongisto saf
medlem Niilo Keränen cent
medlem Anna Kontula vänst
medlem Jaana Laitinen-Pesola saml
medlem Leena Meri saf
medlem Merja Mäkisalo-Ropponen sd
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Veronica Rehn-Kivi sv
medlem Eero Suutari saml
medlem Martti Talja cent
medlem Juhana Vartiainen saml
medlem Eerikki Viljanen cent
ersättare Antero Laukkanen kd (delvis).

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.

Betänkande AjUB 2/2017 rd Reservation

RESERVATION

Motivering

Vi håller med om de problem med nollavtal som beskrivs i betänkandet. I det hänseendet hänvisar vi till motiven i betänkandet, beskrivningen av nuläget och de uppräknade missförhållandena med nollavtal.

Ändå tycker vi att utskottet har en alltför slapp linje i sina åtgärder om man jämför med de allvarliga missförhållandena som kom fram vid utfrågningarna och i sakkunnigyttrandena. Det gäller att hålla i minnet att hela 83 000 personer arbetade utifrån nollavtal 2014. Fattigdomen ökar bland de som förvärvsarbetar och nollavtalen är en av orsakerna.

Därför finns det all anledning att kräva att regeringen skriker till verket och tar tag i de missförhållandena som medborgarinitiativet och utskottsbehandlingen lyfter fram. Allt arbete är värdefullt och allt arbete är avsett att utföras. Därför bör regeringen ta ett aktivt grepp för att lösa problematiken kring nollavtal.

Nollavtalen ökar fattigdomen eftersom de skapar tröskeleffekter, tvingar människor att ta till utkomststöd och rentav försvarar utbetalningen av stödet. Så är det. Och det beror på att normalt arbete, lönen för arbetet och den inkomst för behövs för att leva har ett diffust och otillräckligt samband. Ofta går det orimligt lång tid innan lönen för små och obetydliga jobb kommer in på kontot. Men utgifterna för mat och boende är ständigt närvarande och mer eller mindre konstanta.

Under behandlingen i utskottet gick det inte att nå enhällighet kring tillräckligt långtgående reglering av varierande arbetstider. Därför föreslår vi att riksdagen när den godkänner betänkandet också godkänner ett uttalande med fem punkter, som förpliktar regeringen att i enlighet med beslutet av riksdagen snabbt vidta åtgärder för att rätta till missförhållandena och för att lämna propositioner om detta senast i början av höstsessionen 2017.

Betänkandet beskriver problematiken med nollavtal, men där ingår inga åtgärder för att rätta till läget. Därför föreslår vi uttalanden i den här reservationen och motiverar dem.

För att det ska gå att införa bestämmelser om restriktioner i användningen av nollavtal måste arbetstidslagen få en definition på avtal med varierande arbetstid (avtal där arbetstiden anges med ett tidsintervall och arbetstagaren är skyldig att ta mer arbete än han eller hon har garanterats) och i förekommande fall också på avtal för personer som kallas in för arbete/ramavtal (avtal med enskilda jobb enligt avtalade standardvillkor).

När arbetsavtal ingås måste arbetstiden förläggas så att arbetstagaren verkligen har arbetstid under den tid avtalet gäller. Arbetstiden får inte vara 0 timmar eller 0–40 timmar eftersom det inte uppfyller de viktigaste anställningsvillkoren som hör ihop med ett arbetsavtal.

1. Inskränkta nollavtal (variationsmodell och etableringsmodell)

Betänkande AjUB 2/2017 rd Reservation

Lagen föreslås få bestämmelser om avtal med varierande arbetstid, som innebär att den garanterade arbetstiden är kortare än den tid som arbetstagaren har åtagit sig att stå till arbetsgivarens förfogande.

I den här modellen ska arbetstiden i arbetsavtalet kunna avtalas i intervaller för högst en månad och minst en vecka. Arbetstiden får då vara högst två gånger den lägsta arbetstiden (alltså exempelvis 10–20 timmar per vecka).

Arbetstiden ska kontrolleras kalenderhalvsvis (1.1–30.6 och 1.7–31.12), och man räknar alltså det genomsnittliga timantalet för 6 månader. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta den arbetsmängd som är mindre än minimiantalet timmar. När en arbetstagare har arbetat mer än maximiantalet timmar har han eller hon rätt att få timantalet fastställt som maximiantalet i arbetsavtalet. Samtidigt stiger minimiantalet (om det nya maximiantalet är exempelvis 30, är det nya minimiantalet 15). Nödarbete räknas inte in i de timmar som överstiger maximiantalet. Inte heller arbete som ersätts som övertid räknas in. Däremot räknas den typen frånvaro in som arbetsgivaren är skyldig att betala lön för (sjukskrivning, mammaledighet och semesterlön eller semesterersättning).

När en anställning börjar eller upphör under en pågående halvårsperiod är den första eller den sista kontrollperioden kortare.

Tanken är att arbetsgivaren från början hade varit skyldig att erbjuda arbetstagaren ett avtal med längre arbetstid, om arbetsmängden enligt avtalet vid en efterkontroll inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft. Om det arbete arbetsgivaren kan erbjuda minskar, kan arbetsgivaren ändra villkoret för arbetsmängd i avtalet med hänvisning till ekonomiska och produktionsmässiga orsaker via samarbetsförhandlingar.

Den lösning som föreslås här undanröjer eventuellt behovet av en separat bestämmelse om lön för uppsägningstiden.

Bestämmelser om etablerad arbetstid finns i lag bara som en allmän skyldighet för arbetsgivaren att var sjätte månad kontrollera ett ökat antal timmar per vecka vid deltidarbete (vid färre än eller minst 20 arbetstagare). Dessutom finns det bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att höja antalet timmar per vecka enligt arbetsavtalet, om det genomsnittliga timantalet för perioden innan var högre än antalet timmar enligt arbetsavtalet. I övrigt föreskrivs det att riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet också har rätt trots dessa bestämmelser komma överens om en kontrollperiod som är längre eller kortare och att avtala om villkor och procedurer för etablerad arbetstid.

2. Bestämmelser om variationsmodellen (förbud mot uppenbart missbruk)

Lagen föreslås få en bestämmelse om att arbetstiden i arbetsavtalet ska motsvara verkligheten. Variationsavtal ska inte få tillämpas för att kringgå arbetstagarens skydd mot uppsägning, permittering och deltidarbete och ett sådant avtal ska på initiativ av arbetstagaren bara få ingås, när det finns en grundad anledning som beror på en verklig variation i be-

Betänkande AjUB 2/2017 rd

Reservation

hovet av arbete. Om arbetsmängden inte fluktuerar på det sätt som avtalet förutsätter har arbetstagaren rätt att få det bekräftat att avtalet gäller enligt det högsta antalet timmar i intervallet eller enligt de arbetade timmarna.

Lagstiftningen om samarbete i företag måste kompletteras med att arbetsgivaren är skyldig att följa upp, arkivera och lämna ut uppgifter om och motivera antalet deltidsanställda, vars arbetstid inte är exakt reglerad eller vars arbetstid regleras enligt ett visst intervall. Uppgifterna ska behandlas i ett samarbetsförfarande minst en gång om året. Arbetsgivaren ska kvartalsvis till personalföreträdaren lämna dels allmänna uppgifter, dels uppgifter om varje arbetstagare vad beträffar antalet anställningar av den här typen och motiven till dem. Arbetsplatser som inte berörs av lagen om samarbete i företag ska lämna uppgifterna till en lagstadgad personalföreträdare eller någon annan företrädare som utsetts av personalen.

3. Bestämmelser om lön för sjuktid

Lagen föreslås få bestämmelser om att lönen för sjuktid i första hand betalas ut enligt de arbetspass som finns i förteckningen över arbetsskift, om arbetstiden har avtalats med intervaller i arbetsavtalet. Lönen för sjuktid betalas ut utifrån ett medeltal för arbetstiden de 12 föregående veckorna, om det inte finns någon förteckning över arbetsskift eller om sjuktiden sträcker sig längre än förteckningen.

4. Avtal för personer som kallas in vid behov/ramavtal

Lagen föreslås få bestämmelser om personer som kallas in vid behov, det vill säga ramavtal (innebär att en arbetstagare gör enskilda inbrott på samma villkor utan att ha fortlöpande anställning). Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren kan ta initiativ till ett sådant avtal bara av skäl som hänför sig till organisationen av arbetet. Ett sådant skäl kan vara att arbetsgivaren kan erbjuda arbete bara oregelbundet och tillfälligt.

När arbetet i själva verket inte är tillfälligt eller oregelbundet i den meningen, har arbetstagaren rätt att få ett avtal som gäller tillsvidare (antingen ett variationsavtal eller normalt arbetsavtal beroende på hur arbetet utförs).

På initiativ av arbetstagaren får parterna fritt avtala om hur arbetet ska organiseras.

5. Karens för arbetslöshetsersättning

En arbetstagare har en giltig orsak att säga upp sig utan att karensreglerna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa behöver tillämpas, om han eller hon inte har erbjudits arbete under 12 kalenderveckor direkt före uppsägningen och arbetet inte kan räknas in i arbetsvillkoret eller arbetsavtalet inte innefattar ordinarie deltidsarbete. Ett annat villkor är att personen enligt 4 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån och att lönen är mindre än 1 134 euro i månaden.

Betänkande AjUB 2/2017 rd
Reservation

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen i stället för utskottets förslag till uttalanden godkänner de fem förslag till uttalanden som ingår i reservationen (***Reservationens förslag till uttalanden***).

Reservationens förslag till uttalanden

- 1. Riksdagen förutsätter att regeringen lämnar en proposition med ett lagförslag som begränsar rätten att tillämpa nollavtal. Förslaget ska ange när en variationsmodell respektive en etableringsmodell får tillämpas samt föreskriva om skyldighet att erbjuda mertidsarbete och ange ordningen för sådant arbete.*
- 2. Riksdagen förutsätter att regeringen lämnar en proposition med ett lagförslag som förbjuder uppenbart missbruk och att regeringen samtidigt kompletterar lagen om samarbete i företag.*
- 3. Riksdagen förutsätter att regeringen lämnar en proposition med ett lagförslag om lön för sjuktid när variationsmodellen tillämpas.*
- 4. Riksdagen förutsätter att regeringen lämnar en proposition med ett lagförslag om avtal för och ramavtal om personer som kallas in för arbete vid behov.*
- 5. Riksdagen förutsätter att regeringen lämnar en proposition med ett förslag om ändring av 2 a kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.*

Helsingfors 14.3.2017

Tarja Filatov sd
Merja Mäkisalo-Ropponen sd
Ilmari Nurminen sd
Anna Kontula vänst
Antero Laukkanen kd