

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om förbättring av arbetstagarens ställning vid varierande arbetstid

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om förbättring av arbetstagarens ställning vid varierande arbetstid (RP 188/2017 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande

Sakkunniga

Utskottet har hört

- äldre regeringssekreterare Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- äldre regeringssekreterare Timo Meling, arbets- och näringsministeriet
- konsultativ tjänsteman Jarno Virtanen, social- och hälsovårdsministeriet
- jurist Aki Eriksson, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- servicechef Merja Forsström, Nylands arbets- och näringsbyrå
- arbetsmarknadsjurist Kari Eskola, Akava ry
- expert Mika Kärkkäinen, Finlands näringsliv rf
- utredningschef Antti Kauhanen, Näringslivets forskningsinstitut ETLA
- ledande expert Maritta Antola, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry
- jurist Elisa Weckman, Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työntajien Liitto ry
- chefsjurist Anna Kallaskari, Hyvinvointialan liitto ry
- jurist Timo von Boehm, Kyrkans arbetsmarknadsverk
- arbetsmarknadsjurist Anne Kiiski, KT Kommunarbetsgivarna
- jurist Janne Kiiskinen, Turism- och Restaurangförbundet rf
- personaldirektör Katariina Lindholm, Med Group Oy
- huvudförtroendeman Tiitta Suomalainen, Med Group Oy
- jurist Karoliina Huovila, Servicefacket PAM rf
- chef för arbetsmarknadsfrågor Minna Etu-Seppälä, Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
- forskningssamordnare Merja Kauhanen, Löntagarnas forskningsinstitut
- verkställande direktör Ilkka Länkinen, Santapark Oy
- generalsekreterare Hannele Varsa, Delegationen för jämställdhetsärenden
- chefsjurist Timo Koskinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Sini Siikström, Finlands primärskötarförbund SuPer rf

Betänkande AjUB 4/2018 rd

- juridisk ombudsman Atte Rytkönen, Företagarna i Finland rf
- intressebevakningsexpert Maija Wilskman, Tehy rf
- jurist Inga Douglas, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf
- programchef Mikael Sallinen, Arbetshälsoinstitutet
- verksamhetsledare Niina Jussila, Arbetslöshetskassornas Samorganisation rf
- ledande nationalekonom Kari Hämäläinen, Statens ekonomiska forskningscentral
- professor i arbetsrätt Seppo Koskinen
- professor Ulla Liukkunen
- juris doktor Jaana Paanetoja.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Folkpensionsanstalten
- Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
- magister i samhällsvetenskaper Veera Nuutinen.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår ändringar i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen och lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras.

Syftet med de föreslagna lagarna är att förbättra ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid och säkerställa att bestämmelserna om anställningstrygghet verkställs på ett effektivt sätt i fråga om dem. Med villkor om varierande arbetstid avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod varierar mellan minimitiden och maximitiden i arbetsavtalet enligt det arbete som arbetsgivaren erbjuder eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete. I arbetslivet kallas sådana avtal ofta för nollavtal och sådana arbetstagare för arbetstagare som kallas till arbete vid behov.

Användningsområdet för avtal med varierande arbetstid ska begränsas till situationer där arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Dessutom ska arbetsgivaren vid tillämpning av sådana avtal informera arbetstagaren om i vilka situationer och i vilken omfattning det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren. Arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid och lön för uppsägningstid ska säkerställas på ett sådant sätt att arbetsgivaren inte genom ensidiga arbetsledningsåtgärder ska kunna inverka på deras belopp. En arbetstagare med varierande arbetstid ska vid utarbetandet av arbetsskiftsförteckningen ges tillfälle att meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete, om arbetsgivaren vill erbjuda arbetstagaren arbete på ett sätt som överstiger minimiarbetstiden. Dessutom kommer en arbetstagare med varierande arbetstid i fortsättningen inte att kunna ge samtycke till mertidsarbete för en obegränsad tid.

Enligt förslaget ska bestämmelserna om lämnande av arbetet och vägran att ta emot arbete i lagen om utkomstskydd för arbetslösa under vissa förutsättningar beakta situationer där det de facto inte har funnits arbete att erbjuda eller där den lön som betalas för arbetet blir låg.

Betänkande AjUB 4/2018 rd

Lagarna avses träda i kraft den 1 juni 2018.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Bakgrunden till propositionen är ett medborgarinitiativ (MI 5/2015 rd) som lämnades till riksdagen den 4 december 2015 och där det föreslås förbud mot nollavtal. I medborgarinitiativet föreslogs det också att man genom bestämmelser i arbetstidslagen skulle förbjuda den typen av arbetsgivarinitierad deltid där den ordinarie arbetstiden är lägre än 18 timmar i veckan. Förbudet skulle alltså också ha gällt deltidsarbete med fast veckoarbetstid.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterade i sitt betänkande om medborgarinitiativet (AjUB 2/2017 rd) att nollavtalen innefattar många element som är problematiska sett ur ett arbetstagarperspektiv, och det ansåg att målet bör vara att finna en lösning antingen genom lagstiftning eller med andra medel. Utskottet ansåg emellertid att de reformer som föreslogs i initiativet inte är ändamålsenliga med tanke på en fungerande arbetsmarknad och föreslog därför i sitt betänkande att lagförslagen förkastas. Samtidigt föreslog utskottet fem uttalanden där riksdagen förutsätter att regeringen vidtar åtgärder för att åtgärda nollavtalen och rätta till vissa relaterade missförhållanden.

Nollavtalen och spelreglerna för att använda dem har utretts av en arbetsgrupp på trepartsbasis som tillsattes den 15 november 2016. Gruppen färdigställde sitt betänkande den 30 juni 2017. Betänkandet var inte enhälligt. Regeringen avtalade om fortsatt beredning för att ta fram villkor för att använda nollavtal vid halvtidsöversynen den 25 april 2017. Den aktuella propositionen bygger på det som då beslutades.

Enligt propositionen ska arbetsavtalslagen kompletteras med en ny bestämmelse om villkor om varierande arbetstid, och samtidigt ändras bestämmelserna om den information som arbetsgivaren ska ge om anställningsvillkoren och bestämmelserna om lön för sjukdomstid och lön för uppsägningstid. Bestämmelserna om arbetslöshetsförmåner ändras för att bättre beakta förhållandena för anställda med varierande arbetstid. Syftet med de ändringarna är att förbättra ställningen för sådana anställda och se till att deras anställningstrygghet tillgodoses effektivt.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet välkomnar att regeringen utan dröjsmål har berett bestämmelser för att rätta till de centrala missförhållandena i fråga om nollavtalen. Som konkreta förbättringar stärker propositionen arbetstagarens rätt till lön under sjukskrivning och uppsägningstid och rättar delvis till brister i fråga om utkomstskyddet för arbetslösa. De föreslagna ändringarna gör arbetsmöjligheterna mindre osäkra och oförutsägbara för dem som har varierande arbetstid och underlättar på så sätt tidsplaneringen, samordningen mellan arbetet och fritiden och hanteringen av flera deltidsanställningar samtidigt. Utskottet anser att propositionen stämmer väl överens med de åtgärder som förutsattes i riksdagens uttalanden och tillstyrker lagförslagen i propositionen, men med följande anmärkningar och ändringsförslag.

Betänkande AjUB 4/2018 rd

Villkor om varierande arbetstid

I propositionen föreslås det att 1 kap. i arbetsavtalslagen kompletteras med en ny 11 § om villkor om varierande arbetstid. Bestämmelsen utgår från att villkor om varierande arbetstid ska motsvara arbetsgivarens behov av arbetskraft. I enlighet med 2 mom. får det inte i någon som helst situation avtalas om varierande arbetstid på initiativ av arbetsgivaren, om det behov av arbetskraft som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt. Enligt 3 mom. får minimiarbetstiden i ett avtalsvillkor inte avtalas att vara kortare än vad behovet av arbetskraft förutsätter. Avtal där minimiarbetstiden är noll timmar är fortfarande möjliga. Bestämmelsernas rättsverkan skiljer sig betydligt från varandra och det på ett sätt som är väsentligt med avseende på arbetstagarens rättssäkerhet.

Arbetstagaren har i praktiken ingen möjlighet att när avtalet ingås bedöma om arbetsgivarens behov av arbetskraft är kontinuerligt eller inte och vilket arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft är. I propositionsmotiven (s. 31) konstateras det att ett arbetstidsvillkor som avtalats i strid med 2 mom. är ogiltigt med stöd av 13 kap. 6 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Om det således i ett arbetsavtal finns ett villkor om varierande arbetstid trots att arbetsgivarens behov av arbetskraft är kontinuerligt, ska den arbetstid som motsvarar det kontinuerliga behovet anses vara det arbetstidsvillkor som iaktas i anställningsförhållandet.

Om det gäller en situation som avses i 3 mom. där arbetstiden varierar och minimiarbetstiden utifrån de utförda arbetstimmar för de föregående sex månaderna inte motsvarar behovet av arbetskraft, kan arbetstagaren begära förhandling med arbetsgivaren om att ändra arbetstidsvillkoret enligt det faktiska behovet. Kan överenskommelse inte träffas om en minimiarbetstid, ska arbetsgivaren skriftligen lägga fram sakliga grunder för det sätt på vilket det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft. Arbetarskyddsmyndigheten kan vid behov på arbetstagarens begäran vid vite avkräva arbetsgivaren en skriftlig redogörelse.

Utskottet inskräper att arbetslagstiftningen bygger på principen om skydd för arbetstagaren. Den föreslagna bestämmelsen om förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagare stärker enligt utskottets uppfattning den svagare avtalspartens ställning. Men utskottet vill ändå fästa uppmärksamhet vid att även om bestämmelsen ger arbetstagaren möjlighet att begära förhandling om att justera arbetstiden, kan förhandlingarna bli resultatlösa eftersom de inte i sig medför någon lösning i fråga om arbetstidens riktighet och situationens lagenlighet. Utskottet påpekar också att bestämmelsen inte närmare går in på hur förhandlingarna ska ordnas och i vilket skede de ska föras. Utskottet menar att särskilt med tanke på arbetstagare i en svagare arbetsmarknadsposition är det föreslagna regleringssättet vagt.

Enligt propositionens detaljmotiv (s. 32) ska förhandlingarna föras inom rimlig tid, oftast inom 1—2 veckor från arbetstagarens begäran. Utskottet menar att regleringen i detta avseende behöver vara mer verkningfull och att den bör preciseras genom att ange en tidsgräns i lagen. Dessutom anser utskottet att förhandlingar mellan arbetsgivaren och en anställd med ett nollavtal är en situation där arbetstagarens ställning bör förbättras genom att i lagen tillförsäkra arbetstagaren en möjlighet att vid behov anlita biträde vid förhandlingarna.

Betänkande AjUB 4/2018 rd

Arbetskiftsförteckningen och samtycke till mertidsarbete

Enligt 17 § i arbetstidslagen (605/1996) är mertidsarbete arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den regelbundna avtalade arbetstiden och som inte överskrider den föreskrivna ordinarie arbetstiden, lokalt avtalad arbetstid eller exceptionell ordinarie arbetstid. Mertidsarbete får enligt 18 § i den lagen utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Om en arbetstagare har samtyckt till mertidsarbete redan i arbetsavtalet, måste han eller hon ha grundad anledning för att vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetskiftsförteckningen är ledig. Arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ utöver den ordinarie arbetstid som avses ovan (17 §) är övertidsarbete. Övertidsarbete får enligt 18 § utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke.

I propositionen föreslås 18 § i arbetstidslagen bli ändrad så att arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetskiftsförteckningen får låta en arbetstagare vars arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen utföra mertidsarbete endast om arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången. Utskottet stöder den föreslagna ändringen. Mertidsarbetet kan utgöra en betydande del av arbetstiden för en arbetstagare med varierande arbetstid, och därför är det inte oproblematiskt att ge obegränsat samtycke till mertidsarbete när arbetsavtalet ingås. Syftet med den föreslagna ändringen är att minska de negativa effekterna för arbetstagarna av att uppkomsten av arbetsmöjligheter inte kan förutses eller är sporadiska.

Ett villkor om varierande arbetstid är bindande för arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga om minimiantalet timmar. Arbetsgivaren kan ensidigt och med bindande verkan för arbetstagaren i arbetskiftsförteckningen anteckna de arbetstimmar som motsvarar minimiarbetstiden. Arbetsgivaren kan också anteckna timmar som överstiger minimiantalet i förteckningen, men arbetstagaren ska i så fall enligt den föreslagna ändringen ges tillfälle att före en viss tidpunkt meddela i vilken omfattning och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete som överstiger den i arbetsavtalet överenskomna minimiarbetstiden.

Utskottet konstaterar att det föreslagna förfarandet i praktiken kan vara svårt att genomföra och att det i vilket fall som helst åtminstone i någon mån ökar arbetsgivarens administrativa börda. Regleringen kan också leda till att arbetsgivaren för att underlätta arbetsplaneringen övergår till avtal om fast arbetstid med ett lågt antal minimitimmar och åtaganden om mertidsarbete. Utskottet ser det som viktigt att konsekvenserna av regleringen följs uppmärksam.

Utskottet noterar dessutom att propositionen inte begränsar möjligheten att i arbetsavtalet samtycka till mertidsarbete när arbetstagaren är deltidsanställd med fast arbetstid. Utskottet konstaterar att också vid sådan anställning kan obegränsat samtycke till mertidsarbete orsaka arbetstagaren problem med tidsplaneringen och med att exempelvis utföra annat arbete, i synnerhet om den fasta arbetstiden är mycket kort och huvuddelen av arbetet består av mertidsarbetstimmar. Utskottet vill ändå påpeka att syftet med den aktuella propositionen är att i synnerhet minska de problem som varierande arbetstid medför. Utskottet anser att möjligheterna att samordna anställningsvillkoren för dem som har deltidsarbete med fast arbetstid och dem som har varierande arbetstid bör utredas separat.

Betänkande AjUB 4/2018 rd

Utkomstskydd för arbetslösa

I propositionen föreslås det att det inte påförs tid utan ersättning när en anställd med varierande arbetstid säger upp sig, om personen lämnar sitt arbete när inget arbete de facto har kunnat erbjudas. Bestämmelsen tillämpas bara när arbetsavtalet inte förpliktar arbetsgivaren att alls erbjuda arbete, det vill säga när arbete utförs med så kallat nollavtal. Om det erbjuds arbete, men bara begränsat, tillämpas den bestämmelse som tillåter att man säger upp sig utan att behöva vara utan ersättning en viss tid, om arbetet inte möjliggör utbetalning av jämkad arbetslöshetsförmån och lönen är under 1 189 euro i månaden på 2018 års nivå.

Utskottet välkomnar de föreslagna ändringarna i utkomstskyddet för arbetslösa. Det är angeläget, menar utskottet, att en person utan påföljder kan lämna sitt arbete i ett läge där inget arbete erbjuds eller där lönen för arbetet blir mycket låg. Utskottet anser det ändamålsenligt att ge dem som får arbetslöshetsförmån möjlighet att fokusera på att söka jobb där de är lätta att få och som ger en säker och förutsägbar försörjning.

Utredning och bedömning

Antalet nollavtal, avtal om varierande arbetstider och andra arbetsavtal som avviker från det vanliga och deras effekter på de anställdas villkor och hälsa har inte utretts tillräckligt i Finland. Det samma gäller avtalens effekter på företagets verksamhet och lönsamhet. Därför finner utskottet det angeläget att man noga ger akt på konsekvenserna av den aktuella reformen för dels företag, dels de anställdas ställning och arbetsförmåga och att lagstiftningen vid behov vidareutvecklas i fråga om eventuellt observerade behov.

DETALJMOTIVERING

1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

11 §. Villkor om varierande arbetstid. Utskottet föreslår att 1 mom. förtydligas genom att onödiga upprepningar stryks.

Förhandlingarna enligt det föreslagna 3 mom. förs mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare. Momentet går inte närmare in på hur förhandlingarna ska ordnas och i vilket skede de ska föras. Utskottet menar att den föreslagna bestämmelsen är ytterst vag med tanke på arbetstagare i en svag arbetsmarknadsposition. Därför föreslår utskottet att 3 mom. ändras så att den föreskriver om den tid inom vilken förhandlingar om arbetstidsvillkoret ska föras. Dessutom föreslår utskottet att arbetstagaren ska ha rätt till biträde vid förhandlingarna.

Betänkande AjUB 4/2018 rd

3. Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydds-samarbete på arbetsplatsen

13 §. Meddelande av anvisningar och uppmaningar. Enligt propositionsmotiven (s. 34) är den information som enligt den föreslagna 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten i arbetsavtalslagen ska ges om situationer där det uppkommer ett varierande behov av arbetskraft och dess volym inte ett villkor i anställningsförhållandet. Informationen ingår ändå i förteckningen över villkor i anställningsförhållandet i 2 kap. 4 § 2 mom. i den lagen. Enligt propositionsmotiven avses 13 § 3 mom. 3 a-punkten i den föreslagna ändringen av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) också täcka in den ovan nämnda informationen om arbetsgivarens behov av arbetskraft. Utskottet föreslår att 3 a-punkten kompletteras så att bestämmelsen också innehåller lämnande av ytterligare upplysningar.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 2 och 4 i proposition RP 188/2017 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 3 i proposition RP 188/2017 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten, 11 § och 17 § 1 mom. samt 13 kap. 7 § 1 mom.,
sådana de lyder, 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten, 11 § och 17 § 1 mom. i lag 1448/2016 och 13 kap. 7 § 1 mom. i lag 1467/2016, samt
fogas till 1 kap. en ny 11 § och till 6 kap. en ny 4 a § som följer:

Betänkande AjUB 4/2018 rd

1 kap.

Allmänna bestämmelser

11 §

Villkor om varierande arbetstid

Med villkor om varierande arbetstid avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod enligt överenskommelse varierar mellan en minimitid och en maximitid som anges i arbetsavtalet enligt det arbete som arbetsgivaren erbjuder, eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete.

Det får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt.

Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, ska arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet. Förhandlingarna ska föras inom skälig tid och arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid förhandlingarna. Kan överenskommelse inte träffas om en ny minimiarbetstid, ska arbetsgivaren skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen ska åtminstone framgå

9) den tillämpade arbetstiden; i fråga om varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren ska det dessutom ges en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft,

Betänkande AjUB 4/2018 rd

11 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

Vid varierande arbetstid uppstår rätt till lön för sjukdomstid enligt 1 mom., om ett arbetsskift som infaller under tiden för arbetsoförmågan har antecknats i arbetsskiftförteckningen, om det på annat sätt har överenskommit om arbetsskiftet eller om det med tanke på förhållandena annars kan anses vara klart att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon haft arbetsförmåga. Lönen för sjukdomstid bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår sjukdomstidens början i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbelt.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

17 §

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

4 a §

Lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid

Om det i arbetsavtalet har överenskommit om varierande arbetstid och det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetsmängden under de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som

Betänkande AjUB 4/2018 rd

beror på underskridningen. Ersättningsskyldighet föreligger inte, om anställningsförhållandet före uppsägningen varat mindre än en månad. Lönen för uppsägningstiden bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår uppsägningen i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbel.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som föreskrivs

- 1) i 1 kap. 5 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,
 - 2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om skyldighet att förhandla,
 - 3) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,
 - 4) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,
 - 5) i 2 kap. 13 § om lönebetalningsperiod och betalningstid,
 - 6) om grunderna för sådan permittering som avses i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte om förlängning av maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten,
 - 7) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,
 - 8) i 5 kap. 4 § om meddelande om permittering,
 - 9) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,
 - 10) i 6 kap. 4 a § om grunden för bestämmande av inkomstbortfall som ersätts,
 - 11) i 6 kap. 6 § om återanställande av arbetstagare,
 - 12) i 7 kap. 4 § om den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete,
 - 13) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetstagares rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning,
 - 14) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.
-

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om ett arbetsavtal som innehåller ett villkor om varierande arbetstid har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet lämna sådan information om arbetstiden som avses i 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten. Om ett villkor om varierande arbetstid som överenskommit före ikraftträdandet av denna lag inte uppfyller villkoren i 1 kap. 11 §, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra villkoret så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Betänkande AjUB 4/2018 rd

2.

Lag

om ändring av 18 och 35 § i arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetstidslagen (605/1996) 18 och 35 § som följer:

18 §

Arbetstagarens samtycke

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete får utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast om arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången.

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 5 §, ger han eller hon samtidigt sitt samtycke till mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete.

35 §

Arbetsskiftsförteckning

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för den vilotid som avses i 28 §. Arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämnings-schemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetsskiftsförteckningen ska dock uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. När arbetsskiftsförteckningen uppgörs ska bestämmelserna i 34 § 2 mom. iakttas på yrkande av arbetstagaren eller dennes i det momentet avsedda företrädare.

Betänkande AjUB 4/2018 rd

Arbetsskiftsförteckningen ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

Om arbetsgivaren för en arbetstagare med varierande arbetstid vill anteckna arbetsskift som överstiger den i arbetsavtalet överenskomna minimiarbetstiden, ska arbetstagaren ges tillfälle att före en viss tidpunkt meddela i vilken omfattning och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Denna tidpunkt får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftsförteckningen görs upp.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 13 § 3 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 1418/2016, som följer:

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

3) i arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten har att övervaka avsedd skyldighet att ge

a) skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet och om ytterligare upplysningar som krävs om dem,

b) en skriftlig redogörelse för de grunder på vilka varierande arbetstid motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft,

c) en löneuträkning,

d) ett skriftligt intyg om permittering,

e) ett skriftligt meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal,

Betänkande AjUB 4/2018 rd

f) ett arbetsintyg.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 2 a kap. 2 § 1 mom. och 5 § 1 mom. samt 14 kap. 1 a § 1 mom., sådana de lyder, 2 a kap. 2 § 1 mom. i lag 288/2012 och 5 § 1 mom. i lag 1451/2016 samt 14 kap. 1 a § 1 mom. i lag 1049/2013, som följer:

2 a kap.

Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda

2§

Giltig orsak att lämna arbetet

En person har giltig orsak att lämna sitt arbete

- 1) i de fall som avses i 8 kap. 1 § 2 mom. i arbetsavtalslagen,
- 2) då arbetet inte kan anses lämpligt med beaktande av hans eller hennes arbetsförmåga,
- 3) om det under de 12 kalenderveckor som direkt föregår uppsägningen inte har kunnat erbjudas arbete i sådan omfattning att det kan räknas in i arbetsvillkoret, och det inte i arbetsavtalet har avtalats om regelbundet arbete,
- 4) om han eller hon enligt 4 kap. 3 § inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån och lönen för arbetet är mindre än 1 134 euro i månaden.

Betänkande AjUB 4/2018 rd

5 §

Giltig orsak för vägran att ta emot arbete

Det som föreskrivs i 4 § tillämpas bara på arbete

- 1) som med beaktande av den arbetssökandes arbetsförmåga kan anses vara lämpligt för honom eller henne,
 - 2) för vilket lön betalas enligt kollektivavtal eller, om det inte finns något kollektivavtal för branschen, där lönen för heltidsarbete är minst 1 134 euro i månaden,
 - 3) som inte berörs av strejk, lockout eller blockad.
-

14 kap.

Särskilda bestämmelser

1 a §

Justeringar med lönekoeficient

De belopp som anges i 2 kap. 7 § 1 mom. 7 punkten, 2 a kap. 2 § 1 mom. 4 punkten och 5 § 1 mom. 2 punkten, 5 kap. 4 § 3 mom. och 7 § 1 mom. samt 6 kap. 11 § 2 mom. justeras årligen från ingången av januari månad med den lönekoeficient (*lönekoeficient*) som avses i 96 § 1 mom. i lagen om pension för arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På ett sådant i denna lag avsett förfarande från en arbetssökandes sida som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Helsingfors 12.4.2018

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Tarja Filatov sd
vice ordförande Heli Järvinen gröna
medlem Hannakaisa Heikkinen cent
medlem Reijo Hongisto blå
medlem Anna Kontula vänst
medlem Jaana Laitinen-Pesola saml
medlem Rami Lehto saf

Betänkande AjUB 4/2018 rd

medlem Merja Mäkisalo-Ropponen sd
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Veronica Rehn-Kivi sv
medlem Juha Rehula cent
medlem Eero Suutari saml
medlem Martti Talja cent
medlem Matti Torvinen blå (delvis)
medlem Eerikki Viljanen cent (delvis)
medlem Juhana Vartiainen saml (delvis)
ersättare Antti Kurvinen cent (delvis)
ersättare Antero Laukkanen kd (delvis).

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.

Betänkande AjUB 4/2018 rd Reservation 1

RESERVATION 1

Motivering

Vi undertecknade medlemmar av socialdemokratiska utskottsgruppen anser att förslagen i betänkandet visserligen delvis går i rätt riktning, men att de inte tillräckligt förbättrar ställningen på arbetsmarknaden för personer med nollavtal. Därför föreslår vi paragrafändringar i betänkandet genom vilka arbetstagarnas anställningstrygghet kan förbättras då arbetslivet allt mer går mot splittade anställningar. På så vis kan vi också bevara grunden för den finländska arbetslagstiftningen — att skydda arbetstagarens minimivillkor i lag.

I betänkandet (AjUB 2/2017 rd) om medborgarinitiativet om lagfäst förbud mot nollavtal (MI 5/2015 rd) beskrev arbetslivs- och jämställdhetsutskottet i detalj problemen med nollavtal. Det framförde motiv och presenterade nuläget och en förteckning över observerade nackdelar. Vi framställde redan då i vår reservation en mer detaljerad och noggrann förteckning över åtgärder i vårt förslag till uttalanden än den som regeringspartierna och riksdagens majoritet i sitt uttalande uppställde som mål för regeringen som korrigeringsåtgärder. Samma sak gäller nu.

Vi tycker att utskottet har en alltför slapp linje i sina åtgärder om man jämför med de allvarliga missförhållanden som kom fram vid utfrågningen och i sakkunnigyttrandena. I stället för att i betänkandet ge dem som jobbar med nollavtal samma utgångsläge som de andra, erbjuder regeringspartierna kosmetiska förbättringar som ändå inte eliminerar problemet. Nu legitimerar man tvärtom nollavtalen i lagstiftningen dolda bakom begreppet ”varierande arbetstid”. Delvis kommer lagen rentav att försvaga arbetstagarens ställning.

Nollavtalen ökar fattigdomen eftersom de skapar tröskeeffekter, tvingar människor att ta till utkomststöd och rentav försvårar utbetalningen av stödet. Sambandet mellan faktiskt arbete, lönen för arbetet och den inkomst som behövs för att leva blir nämligen en diffus och otillräcklig helhet. Ofta går det orimligt lång tid innan lönen för små och obetydliga jobb kommer in på kontot. Därremot är utgifterna för mat och boende ständigt närvarande och mer eller mindre konstanta. Regeringspartiernas kurage räckte inte till för att korrigera detta sakförhållande.

Som ett nytt tillägg föreslår vi att samarbetslagen ska ge arbetstagarnas representanter rätt att få information om användningen av nollavtal inklusive timantal — precis som informationen redan nu finns att tillgå när det gäller anställningar för viss tid och på deltid.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslag 2—3 enligt betänkandet,

att riksdagen godkänner lagförslag 1 och 4 med ändringar (*Reservationens ändringsförslag*) och

Betänkande AjUB 4/2018 rd
Reservation 1

att riksdagen godkänner ett nytt lagförslag 5. (*Reservationens nya lagförslag*)

Reservationens ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

1 kap.

Allmänna bestämmelser

11 §

Villkor om varierande arbetstid

Med villkor om varierande arbetstid avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod enligt överenskommelse varierar mellan en minimitid och en maximitid som anges i arbetsavtalet enligt det arbete som arbetsgivaren erbjuder, eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete. Bestämmelserna om varierande arbetstid ska också tillämpas på de anställningarförhållanden på deltid där arbetstiden faktiskt varierar, även om det har avtalats om en viss specifik arbetstid i arbetsavtalet.

Det får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbetskrftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt. Avtal om varierande arbetstid får ingås på initiativ av arbetsgivaren endast av grundad anledning. Som grundad anledning betraktas att arbetsgivarens behov av arbetskraft inte är kontinuerligt, utan veckovis varierar i större utsträckning än vanligt. Ett avtal om varierande arbetstid som har ingåtts på arbetsgivarens initiativ utan grundad anledning ska anses vara ett avtal om fast arbetstid i enlighet med kvantiteten på den faktiska arbetsprestationen i anställningsförhållandet eller i enlighet med det avtalade maximiantalet timmar.

Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter förutom i det fall att arbetstagaren begär det. Om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, ska

Betänkande AjUB 4/2018 rd Reservation 1

arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret ändra arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet. Någon skyldighet att ändra arbetstidsvillkoret finns inte om avvikelser från det gällande villkoret om minimiarbetsdag är ringa och arbetsgivaren skriftligen lägger fram grunder för att villkoret om minimiarbetsdag fortfarande ska anses motsvara arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft. Förhandlingarna ska föras inom skälig tid och arbetstagaren har rätt att anlita en assistent vid förhandlingen. Kan överenskommelse inte träffas om en ny minimiarbetsdag, ska arbetsgivaren skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

(Som i AjUB)

11 §

Lön för sjukdomstid

(1 mom. som i AjUB)

Vid varierande arbetstid uppstår rätt till lön för sjukdomstid enligt 1 mom., om ett arbetsskift som infaller under tiden för arbetsförmågan har antecknats i arbetsskiftsförteckningen, om det på annat sätt har överenskommit om arbetsskiftet eller om det med tanke på förhållandena annars kan anses vara klart att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon haft arbetsförmåga. Lönen för sjukdomstid bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår sjukdomstidens början i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst **med det dubbla**.

(3 och 4 mom. som i AjUB)

17 §

(Som i AjUB)

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

4 a §

Lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid

Om det i arbetsavtalet har överenskommit om varierande arbetstid och det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetsmängden under

Betänkande AjUB 4/2018 rd
Reservation 1

de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som beror på underskridningen. Ersättningsskyldighet föreligger inte, om anställningsförhållandet före uppsägningen varat mindre än en månad. Lönen för uppsägningstiden bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår uppsägningen i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst **med det dubbla**.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

(Som i AjUB)

Ikraftträdandebestämmelsen

(Som i AjUB)

4.

Lag

om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

2 a kap.

Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda

2 §

Giltig orsak att lämna arbetet

En person har giltig orsak att lämna sitt arbete

1) i de fall som avses i 8 kap. 1 § 2 mom. i arbetsavtalslagen,

Betänkande AjUB 4/2018 rd
Reservation 1

- 2) då arbetet inte kan anses lämpligt med beaktande av hans eller hennes arbetsförmåga,
3) om det under de **fyra** kalenderveckor som direkt föregår uppsägningen inte har kunnat erbjudas arbete i sådan omfattning att det kan räknas in i arbetsvillkoret, och det inte i arbetsavtalet har avtalats om regelbundet arbete,
4) om han eller hon enligt 4 kap. 3 § inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån och lönen för arbetet är mindre än 1 134 euro i månaden.
-

5 §

(Som i AjUB)

14 luku

Särskilda bestämmelser

1 a §

(Som i AjUB)

Ikraftträdandebestämmelsen

(Som i AjUB)

Reservationens nya lagförslag

5.

Lag

om ändring av lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 27 § 1 mom. och
fogas till 12 § ett nytt 2 mom. som följer:

Betänkande AjUB 4/2018 rd
Reservation 1

3 kap.

Information till personalgruppernas företrädare

12 §

Uppgifter om företagets anställningsförhållanden

På begäran ska också uppgifter om ingångna arbetsavtal om varierande arbetstid inklusive villkor lämnas, specificerade per person, samt information om det antal arbetstimmar som personer med avtal om varierande arbetstid har utfört.

5 kap.

Avtal och personalens beslut

27 §

Förhandlingsinitiativ och ärenden som skall behandlas

Arbetsgivaren eller en företrädare för en personalgrupp kan lägga fram ett förhandlingsinitiativ för att förhandla och avtala om följande ärenden:

- 1) årligen om samarbetsutbildningens omfattning, innehåll och utbildningens inriktning enligt personalgrupp inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål,
- 2) de arbetsreglementen som skall iakttas i företaget eller en del av det och om ändringar i dem,
- 3) regler för initiativverksamheten och ändringar i dem,
- 4) de principer som skall följas vid fördelningen av tjänstebostäder, fastställandet av olika personalgruppers andelar samt fördelningen av bostäder, med undantag för de bostäder som är avsedda för företagsledningen,
- 5) planeringen och användningen av arbetsplatsens personalutrymmen och motsvarande lokaler samt ordnandet av barndagvård och personalbespisning inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för dessa ändamål, ~~samt~~
- 6) de allmänna grunderna för fördelningen av understöd som arbetsgivaren anvisat för personalens hobby-, rekreations- och semesterverksamhet, **och**
- 7) årligen om grunderna och begränsningarna för användningen av arbetsavtal om varierande arbetstid.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande AjUB 4/2018 rd
Reservation 1

Helsingfors 12.4.2018

Ilmari Nurminen sd

Merja Mäkisalo-Ropponen sd

Tarja Filatov sd

Anna Kontula vänst instämmer i reservation 1

Betänkande AjUB 4/2018 rd
Reservation 2

RESERVATION 2

Motivering

Förslaget om det nya villkoret om varierande arbetstid är en förbättring, om än blygsam, i ställningen för dem som har nollavtal. Som en följd av en svår förhandlingsprocess i flera steg har man ändå gått in för en lösning som tillför arbetslagstiftningen onödig komplexitet och ger möjligheter att utan grund behandla arbetstagare olika.

Avtalsvillkoret om varierande arbetstid avviker i själva verket inte från ett vanligt avtal om deltidarbete i stort sett i andra avseenden än att samtycke till mertidsarbete inte kan ges för obestämd tid. Om förbudet mot obegränsat samtycke till mertidsarbete och kategorin med noll timmar utsträcktes till avtal om deltidarbete, skulle avtalsformerna till sitt innehåll vara identiska.

Därför finns det inga grunder för förslaget om två separata avtalsformer. Lösningen är problematisk eftersom den ger upphov till två grupper av deltidanställda med olika rättigheter på arbetsmarknaden. I fortsättningen kan det till och med på samma arbetsplats finnas både de som har gett samtycke till obegränsat mertidsarbete och de som omfattas av samtycke till mertidsarbete för en viss tid och i fråga om båda grupperna gäller samma skyldighet att erbjuda dem mertidsarbete.

Två separata former av avtal om deltidarbete gör den redan trassliga arbetslagstiftningen än mer komplicerad. Det orsakar företagen administrativ börda och försvagar enskilda anställdas möjligheter att hålla på sina rättigheter.

Förslag

Jag föreslår

att riksdagen godkänner följande uttalande. (*Reservationens förslag till uttalande*)

Reservationens förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen bereder en lagändring där villkoren för personer som arbetar med avtal om deltidarbete ändras så att de motsvarar rättigheterna och villkoren för dem som har varierande arbetstid.

Helsingfors 12.4.2018

Anna Kontula vänst

Betänkande AjUB 4/2018 rd Reservation 3

RESERVATION 3

Motivering

Regeringen föreslår ändringar i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen och lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Syftet med de föreslagna lagarna är att förbättra ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid och säkerställa att bestämmelserna om anställningstrygghet verkställs på ett effektivt sätt i fråga om dem. Med villkor om varierande arbetstid avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod varierar mellan minimitiden och maximitiden i arbetsavtalet enligt det arbete som arbetsgivaren erbjuder eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete. I arbetslivet kallas sådana avtal ofta för nollavtal och sådana arbetstagare för arbetstagare som kallas till arbete vid behov. Användningsområdet för avtal med varierande arbetstid ska begränsas till situationer där arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Dessutom ska arbetsgivaren vid tillämpning av avtal med varierande arbetstid ge arbetstagaren en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren. Arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid och lön för uppsägningstid ska säkerställas på ett sådant sätt att arbetsgivaren inte genom ensidiga arbetsledningsåtgärder ska kunna inverka på deras belopp. En arbetstagare med varierande arbetstid ska vid utarbetandet av arbetsskiftsförteckningen ges tillfälle att meddela i vilken omfattning och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete, om arbetsgivaren vill erbjuda arbetstagaren arbete på ett sätt som överstiger minimiarbetstiden. Dessutom kommer en arbetstagare med varierande arbetstid i fortsättningen inte att kunna ge samtycke till mertidsarbete för en obegränsad tid. Enligt förslaget ska bestämmelserna om lämnande av arbetet och vägran att ta emot arbete i lagen om utkomstskydd för arbetslösa under vissa förutsättningar beakta situationer där det de facto inte har funnits arbete att erbjuda eller där den lön som betalas för arbetet blir låg.

Som medlem i Sannfinländarnas utskottsgrupp anser jag det i sig positivt att deltidsarbete kan erbjudas flexibelt till arbetstagargrupper som själva vill ha det, såsom studerande. Det gör det också lättare att svara på nya utmaningar för både samhällets och arbetslivets vidkommande. Samtidigt är de föreslagna bestämmelserna otillräckliga för att korrigera missförhållandena med avtal om varierande arbetstid.

Likaså är det bra att propositionen åtminstone delvis kan svara på det så kallade matchningsproblemet, som i hög grad hämmar arbetsmarknaden. Matchningsproblemet innebär att de arbetssökandes kompetens inte motsvarar företagens arbetskraftsbehov. Som medlem i Sannfinländarnas utskottsgrupp är jag också nöjd med att möjligheten att erbjuda flexibelt deltidsarbete kvarstår i ”repertoaren” i arbetslivet samtidigt som man åtgärdar missförhållanden som har observerats i praktiken.

För det tredje står det också klart att den nu aktuella propositionen också medför problem som kan leda till att arbetskraften missbrukas. Målgruppen begränsas nämligen till endast en del av deltidsanställda, vilket ställer olika grupper av deltidsanställda i sinsemellan olika ställning. Det är allmänt taget en utveckling som Sannfinländarna anser vara skadlig i det finländska samhället.

Betänkande AjUB 4/2018 rd
Reservation 3

De element av flexibilitet som ingår i propositionen och som konstaterats fungera förlorar sin betydelse på grund av den nya avtalsmöjligheten. Ett sådant engångssamtycke till mertidsarbete bör slopas för alla deltidsanställda för jämlikhetens skull.

Förslag

Jag föreslår

att riksdagen godkänner lagförslaget enligt betänkandet, men 1 kap. 11 § i lagförslag 1 med följande ändringar: (*Reservationens ändringsförslag*)

Reservationens ändringsförslag

11 §

Villkor om varierande arbetstid

(1—3 mom. som i AjUB)

Det som i 1—3 mom. föreskrivs om villkoret om varierande arbetstid ska i tillämpliga delar också gälla avtalsvillkor om deltidsarbete med fast arbetstid.

Helsingfors 12.4.2018

Rami Lehto saf