

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (RP 105/2016 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet för utlåtande.

Utlåtande

Utlåtande har lämnats av

- grundlagsutskottet GrUU 40/2016 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- äldre regeringssekreterare Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- specialsakkunnig Erno Mähönen, arbets- och näringsministeriet
- jämställdhetsråd Riitta Martikainen, social- och hälsovårdsministeriet
- överinspektör Mia Murtomäki, dataombudsmannens byrå
- jurist Anna Pärty, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland
- direktör Pirjo Juntunen, Norra Österbottens TE-byrå
- generalsekreterare Tanja Auvinen, Delegationen för jämställdhetsärenden
- sakkunnig Katja Leppänen, Finlands näringsliv rf
- chefsjurist Timo Koskinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- arbetsmarknadschef Janne Makkula, Företagarna i Finland rf
- jurist Heli Ahokas, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf
- verksamhetsledare Jukka Haapakoski, Finlands Arbetslösas Samarbetsorganisation-TVY rf
- licentiat i samhällsvetenskaper Simo Aho
- ekonomie doktor Kari Hämäläinen
- juris doktor Jaana Paanetoja.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Kyrkans arbetsmarknadsverk
- Kommunarbetsgivarna

Betänkande AjUB 10/2016 rd

- Akava rf
- Finlands Maskinförbunds förbund ry
- Finlands Skeppsbefälsförbund rf
- Finlands Sjömans-Union FSU rf
- Rederierna i Finland rf.

PROPOSITIONEN

I propositionen ändras arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Långtidsarbetslösa ska kunna anställas i arbetsavtal för viss tid utan att det ställs något krav på grundad anledning. Dessutom ska den maximala provtiden förlängas till sex månader och arbetsgivaren ska ha rätt att förlänga provtiden, om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet under den tiden. Tiden för arbetsgivarens återanställningsskyldighet förkortas till fyra månader. Då anställningsavtalet varat 12 år är återanställningstiden emellertid sex månader. Vidare föreslås vissa ändringar av teknisk natur.

Syftet med propositionen är att förbättra möjligheterna till sysselsättning för långtidsarbetslösa, sänka arbetsgivarens sysselsättningströskel och öka arbetsgivarnas vilja att växa.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2017.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår att långtidsarbetslösa ska kunna anställas för viss tid utan krav på grundad anledning enligt 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001). Vidare föreslås provtiden bli förlängd och återanställningsskyldigheten vid uppsägning av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker bli förkortad till fyra respektive sex månader. Tanken är att minska arbetsgivarens rättsliga och ekonomiska risker vid nyanställningar.

Syftet är att ge långtidsarbetslösa bättre möjligheter att få anställning, men också att sänka anställningströskeln genom att motivera i synnerhet små och medelstora företag att nyanställa och därmed förbättra sysselsättningen. Den här typen av reformer har inte dokumenterats särskilt mycket. Därför har det enligt propositionen och uppgifter till utskottet varit svårt att göra en exakt bedömning av vilka sysselsättningseffekter ändringarna kommer att ha. Vid utfrågningen av de sakkunniga bedömde Företagarna i Finland rf att ändringarna kan medverka till att skapa upp till 10 000 arbetstillfällen. Utskottet anser att ändringar som ökar flexibiliteten på arbetsmarknaden, sänker sysselsättningströskeln och skapar nya arbetstillfällen är riktiga och nödvändiga åtgärder för att få fart på tillväxten i samhällsekonomin. Följaktligen anser utskottet att propositionen behövs och tillstyrker lagförslagen, men med följande anmärkningar och ändringsförslag.

Betänkande AjUB 10/2016 rd

Minskad långtidsarbetslöshet

Arbets- och näringsministeriets arbetsförmedlingsstatistik från september i år visar att antalet arbetslösa som varit arbetslösa utan avbrott i mer än ett år fortsätter att stiga, trots att det i övrigt har skett ett litet men positivt trendbrott i sysselsättningen. Det fanns 125 400 långtidsarbetslösa i slutet av september i år, vilket är 12 400 fler än ett år tidigare. Bland de långtidsarbetslösa fanns det 6 400 fler män och 5 900 fler kvinnor än i fjol. Vidare hade 58 600 långtidsarbetslösa varit utan arbete i mer än två år utan avbrott. Det är 9 000 fler än för ett år sedan.

Möjligheterna att få arbete minskar klart i takt med att arbetslösheten fortsätter. Det finns alltså ett tydligt behov av att finna metoder för att sysselsätta långtidsarbetslösa. Utskottet ställer sig bakom förslaget att underlätta villkoren för att ingå visstidsavtal med långtidsarbetslösa och anser att det sänker sysselsättningströskeln och därmed ger långtidsarbetslösa bättre möjligheter att få jobb på den öppna arbetsmarknaden och rentav bli fast anställda.

Med hjälp av den kompletterande arbetsmarknaden kan personer som av en eller annan orsak har svårt att få jobb på den öppna arbetsmarknaden erbjudas anställningsmöjligheter. Det är ofta fråga om visstidsanställningar, som ibland kan strida mot arbetsavtalslagens bestämmelser om visstidsanställning. Ändringen förtydligar möjligheterna att utnyttja visstidsanställning på den kompletterande arbetsmarknaden.

Av en utredning som lades fram vid utfrågningen av de sakkunniga framgår det att ökande skillnader i bestämmelserna om tidsbegränsad och fast anställning resulterar i att tidsbegränsade anställningar utnyttjas på bekostnad av framför allt fasta anställningar. Därmed kan sysselsättnings-effekterna för hela ekonomin vara små utan att det finns några garantier för att sysselsättningen ökar. Den vetenskapliga litteratur som utredningen hänvisar till gäller dock huvudsakligen andra typer av reformer än den aktuella reformen med enklare regler för den som ingår avtal för viss tid med långtidsarbetslösa. Uppgifter från företag som är medlemmar i näringslivsorganisationerna stöder uppfattningen att nyrekryteringarna ökar när villkoren för anställningar för viss tid underlättas rent generellt. Utskottet framhåller att effekterna av tidsbegränsade avtal med långtidsarbetslösa måste följas upp och att det måste utredas vilken betydelse de har för långtidsarbetslösheten och den totala sysselsättningen.

Vidare vill utskottet påpeka att arbetslösa lätt får en omotiverat negativ stämpel på sig, särskilt när arbetslösheten pågår länge. Samtidigt understryker utskottet att de arbetslösa är en grupp med stor mångfald vad beträffar kunskaper, arbetsförmåga och kompetens. I det rådande arbetsmarknadsläget kan nästan vem som helst drabbas av arbetslöshet och allt fler är arbetslösa i mer än ett år. På arbetsplatsen måste långtidsarbetslösa som utan särskild grund anställs för viss tid behandlas på samma sätt som de övriga medarbetarna, och anställningsvillkoren i övrigt måste följa normala regler på arbetsmarknaden, framhåller utskottet.

Att långtidsarbetslösa behandlas olika kan betraktas som att de särbehandlas av en orsak som gäller deras person, alltså längden på den oavbrutna arbetslöshetsperioden, anser grundlagsutskottet i sitt utlåtande (GrUU 40/2016 rd). Bestämmelserna kan enligt grundlagsutskottet ändå anses ha en sådan godtagbar grund som krävs i 6 § 2 mom. i grundlagen och som också är kopplad till grundlagens 18 § 2 mom. om det allmännas skyldighet att främja sysselsättningen. Regleringen

Betänkande AjUB 10/2016 rd

kan heller inte betraktas som problematisk i fråga om kravet att särbehandlingen ska vara proportionerlig.

Ett arbetsavtal som ingås med en långtidsarbetslös för viss tid och utan grundad anledning får löpa i högst ett år. Avtalet får förnyas högst två gånger inom ett år efter att det första avtalet började löpa. Den sammanräknade avtalstiden får dock inte vara längre än ett år. Ett tidsbegränsat avtal får alltså inte förnyas om den längsta tiden för avtalet eller avtalen har gått ut eller det har gått mer än ett år efter att det första avtalet ingicks. Enligt motiven till propositionen får det mellan avtalen förekomma avbrott eller ett avtal för viss tid som ingås av grundad anledning. Utskottet menar att bestämmelsen är en aning svår att tyda och kan leda till tolkningsproblem. För att lagligheten med avtalen ska kunna utredas måste personens yrkesbakgrund utredas. Enligt uppgifter till utskottet går det inte att göra det vid en normal arbetarskyddsinspektion, och det kan försvåra övervakningen.

Anmälan om arbetslöshetens längd

För att ingå arbetsavtal för viss tid ska det inte krävas att det finns en grundad anledning, om den som anställs är en person som enligt uppgifter från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott de senaste 12 månaderna. En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012). Enligt propositionen (s. 23) kan en arbetsgivare höra sig för på arbets- och näringsbyrån om det finns lämpliga arbetslösa arbetssökande.

Kundrelationer vid arbets- och näringsbyrån är sekretessbelagda uppgifter. Därför kan byrån lämna ut uppgifter till arbetsgivaren bara om det finns bestämmelser i lag och om arbetssökanden har gett skriftligt samtycke. Samtycke eller förbud registreras i byråns kundinformationssystem (URA-registret). Uppföljningsdata från september 2015 visar att 93 procent har gett samtycke.

För att uppgifter om arbetslöshetens längd ska kunna lämnas ut för ett nytt jobb föreslår regeringen att detta nämns i förteckningen över nödvändiga uppgifter (13 kap. 6 §, ny 6 punkt i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice). När arbetsgivaren har fått informationen att personen har varit arbetslös utan avbrott de senaste 12 månaderna kan personen anställas i ett anställningsförhållande för viss tid utan grundad anledning. Anställningsförhållandet är giltigt utifrån uppgiften från arbets- och näringsbyrån, också om det senare skulle komma fram att uppgiften inte stämmer.

Den långtidsarbetslöse kan också själv begära ett intyg eller någon annan handling från byrån som visar att han eller hon är långtidsarbetslös. Arbetsgivare kan lita på intyget bara om det är utställt nyligen. Utskottet påminner om att arbetsavtal för viss tid och utan grundad anledning är tillåtna redan nu, om det är arbetstagaren som tar initiativet.

Arbetsförvaltningen kommer inte att upprätta någon ny förteckning eller något nytt register över långtidsarbetslösa, framhåller utskottet. Uppgifterna om arbetslöshetens längd finns i URA-registret. Arbetsgivaren får bara uppgifter om lämpliga långtidsarbetslösa för respektive jobb, och bara om den arbetslöse har gett skriftligt samtycke till att uppgifterna lämnas ut. Det är viktigt att arbetssökandena redan när de registrerar sig som arbetssökande blir klart och tydligt informerade

Betänkande AjUB 10/2016 rd

om hur uppgifter om dem kommer att behandlas och vilka rättigheter de har visavi uppgifter om sig själva. Det bör noteras att en arbetssökande kan återta sitt samtycke när som helst. Personen kan inte åläggas en frist utan ersättning, alltså karens, med hänvisning till vägran att lämna ut uppgifter.

Förlängd provotid och bedömning av konsekvenserna för kvinnor och män

Regeringen föreslår att provotiden förlängs från fyra till sex månader. Villkoren för att häva provotiden ändras inte utan båda parterna har rätt att häva arbetsavtalet under provotiden. Avtalet får emellertid inte hävas på diskriminerande grunder eller på grunder som i övrigt är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden.

Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Vid ett arbetsavtal för viss tid kan provotiden emellertid bara vara högst hälften av avtalstiden, och inte längre än sex månader. Syftet med bestämmelsen är att provotiden ska fylla sitt syfte också i de fall där det till följd av omständigheterna inte går att göra en bedömning av arbetstagarens arbetsprestation eller lämplighet för arbetet. Ett annat syfte är att provotiden ska bidra till att sänka arbetsgivarnas selsättningströskel. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att kriterierna för förlängd provotid är godtagbara.

Enligt förslaget är det bara arbetsgivaren som har rätt att förlänga provotiden. Utskottet påpekar att syftet med provotiden är att ge båda parterna tid att fundera om arbetsavtalet motsvarar förväntningarna. Samtidigt menar utskottet att också arbetstagaren bör ha möjlighet att förlänga provotiden, om han eller hon vill.

Största delen av familjeledigheterna utnyttjas av kvinnor. Följaktligen kommer eventuella följder av provotider förlängda med hänvisning till familjeledighet att drabba i synnerhet kvinnor. Regeringen anser (RP, s. 19) att möjligheten att förlänga provotiden för en familjeledig anställd kan ge arbetsgivaren större incitament att anställa gravida kvinnor och kvinnor i fertil ålder, när arbetsgivaren inte behöver oroa sig för att provotiden går förlorad. Det kan minska diskrimineringen av kvinnor på arbetsmarknaden, menar regeringen. Om provotiden förlängs till sex månader kan det å andra sidan leda till att fler arbetsavtal hävs under provotiden på grund av graviditet eller familjeledighet trots att avtal inte får hävas under provotiden på diskriminerande grunder. Utskottet noterar att bedömningen av de könsrelaterade konsekvenserna inte är entydig i propositionen.

Förslaget att provotiden ska kunna förlängas på grund av familjeledighet får enligt grundlagsutskottet plats inom ramen för den prövningsrätt som jämlikhetsbestämmelsen i 6 § i grundlagen tillskriver lagstiftaren. Utskottet anser emellertid att regeringen bör ge akt på vilka konsekvenser genomförandet av lagstiftningen får för dem som tar ut familjeledighet och för jämställdheten, som det allmänna enligt 6 § 4 mom. i grundlagen har särskild skyldighet att främja.

Betänkande AjUB 10/2016 rd

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet håller med grundlagsutskottet och förutsätter att regeringen följer upp hur de familjeledigas situation och jämställdheten påverkas av den förlängda provotiden.

Återanställning av arbetstagare

Fristen för att återanställa en medarbetare som blivit uppsagd av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker föreslås bli förkortad från nio till fyra månader. Vid långa anställningar som pågått längre än tolv år är återanställningsskyldigheten sex månader. Smidigare återanställningsskyldighet minskar enligt regeringen den administrativa bördan samtidigt som arbetsgivaren får större valfrihet i lönesättningen.

Det är omöjligt att bedöma om kortare återanställningsskyldighet har några verkliga effekter för sysselsättningströskeln eller inte, enligt propositionen (s. 20). Däremot bedöms lagändringen öka rotationen inom arbetskraften. Dessutom kan det hända att produktionen ökar när arbetsgivaren får frihet att välja en lämplig person utan restriktioner.

Syftet med skyldigheten är att skydda arbetstagaren mot arbetslöshet och ge personen möjlighet att återgå i ett arbete som motsvarar yrkesfärdigheterna, när situationen förändras för arbetsgivaren. Skyldigheten att återanställa efter att anställningen tagit slut understryker arbetsgivarens skyldighet att vara lojal gentemot arbetstagaren och den är en del av anställningstryggheten.

Enligt 7 kap. 3 § 1 mom. i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Enligt 2 mom. 1 punkten anses grund för uppsägning åtminstone inte föreligga, om arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid. Utskottet påpekar att en uppsägning kan vara grundlös om arbetsgivaren en kort tid efter att återanställningstiden på fyra månader gått ut nyrekryterar personer för liknande arbete. Rekrytering några månader efter uppsägning kan således avstyras om arbetsgivaren vill undvika att angripa lagligheten i uppsägningsgrunden.

DETALJMOTIVERING

1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 a §. Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös. Enligt 1 mom. utgör ett anställningsförhållande på högst två veckor inget avbrott i arbetslösheten. Utskottet menar att undantaget i fråga om avbrott också bör gälla arbete i tjänsteförhållande. Följaktligen föreslår utskottet att ordet ”työsuhte” på finska byts ut mot ordet ”palvelussuhte”, som innefattar både tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande. På svenska ändras anställningsförhållande till anställning.

Betänkande AjUB 10/2016 rd

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

4 §. Information om de centrala villkoren i arbetet. I 2 mom. räknas det upp vad som åtminstone ska framgå av informationen. I 3 punkten nämns avtalstiden för ett arbetsavtal för viss tid, den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös. När både avtalstiden och den tidpunkt när avtalet upphör att gälla nämns i punkten, betyder det att samma sak regleras två gånger. Följaktligen föreslår utskottet att avtalstiden stryks i 3 punkten.

2. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

1 kap. Allmänna bestämmelser

4 a §. Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös. Utskottet föreslår att ordet ”työsuhte” på finska byts ut mot ordet ”palvelussuhde” på samma grunder som i 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen. Den svenska lagtexten ändras inte.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 3 i proposition RP 105/2016 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 2 i proposition RP 105/2016 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 §, 2 kap. 4, 11 och 17 §, 4 kap. 2 §, 6 kap. 6 §, 12 kap. 3 § och 13 kap. 5 §,

Betänkande AjUB 10/2016 rd

av dem 1 kap. 4 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 707/2008 och 1331/2014, 2 kap. 4 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 707/2008 och 873/2012 samt 4 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1076/2002, samt
fogas till 1 kap. en ny 3 a § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. **En anställning** på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

4 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängts.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximallängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syf-

Betänkande AjUB 10/2016 rd

tet med provotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagar vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleds. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

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

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) ~~avtalstiden för ett arbetsavtal för viss tid~~, den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) provotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 9) den ordinarie arbetstiden,
- 10) hur semestern bestäms,
- 11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Infor-

Betänkande AjUB 10/2016 rd

mationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

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.

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 4 kap. 48 § i utsköningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

4 kap.

Familjeledighet

2 §

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspeningsperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte un-

Betänkande AjUB 10/2016 rd

der två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningsperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning finns i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2 mom. gäller denna skyldighet på motsvarande sätt även en sådan förvärvare av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § ska till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades avdras

1) 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden, och

Betänkande AjUB 10/2016 rd

3) arbetsmarknadsstöd som med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som föreskrivs i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen ska ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt Folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningsskyldighet, ska i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen ska göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för ogrundad permittering.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

5 §

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag uppbära högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldighet-

Betänkande AjUB 10/2016 rd

en att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningskostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 4 § som gällde vid ikraftträdandet.

På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 6 kap. 6 § som gällde vid ikraftträdandet.

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 3 och 5 §, 2 kap. 10 §, 7 kap. 9 § och 13 kap. 7 §,
av dem 1 kap. 5 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1332/2014, samt
fogas till 1 kap. en ny 4 a § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,

Betänkande AjUB 10/2016 rd

- 2) ort och datum för arbetsavtalets undertecknande,
- 3) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 5) provotiden, om en sådan har avtalats,
- 6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,
- 7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,
- 11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 12) semestern eller grunden för bestämmande av den,
- 13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 14) arbetstagarens rätt till hemresa,
- 15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

När ett arbetsavtal ingås ska arbetstagaren få de uppgifter han eller hon anser nödvändiga i fråga om

- 1) fartygets gällande besiktningsbevis,
- 2) fartygets fartområde.

Ett arbetsavtal ska upprättas i fyra exemplar, av vilka arbetstagaren ska få ett, fartygets befälhavare ett och arbetsgivaren två.

Om arbetstagaren under avtalets giltighetstid flyttar från ett fartyg till ett annat ska Trafiksäkerhetsverket underrättas om detta enligt vad som föreskrivs i lagen om registrering av fartygspersonal (1360/2006).

4 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 4 § 1 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 4 § 2 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

Betänkande AjUB 10/2016 rd

5 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

10 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har under den tid hindret varar rätt till full lön, fartygets befälhavare för högst 90 dagar, andra arbetstagare i utrikestrafik för högst 60 dagar och i inrikestrafik för högst 30 dagar.

En arbetstagare har rätt till lön för sjukdomstid under permittering, förutsatt att det klart kan visas att arbetsoförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet.

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 (1224/2004) eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalat.

Betänkande AjUB 10/2016 rd

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt rätt när anställningsförhållandet upphör att använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag uppbära högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter det att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningskostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

Betänkande AjUB 10/2016 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 5 § som gällde vid ikraftträdandet.

På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 7 kap. 9 § som gällde vid ikraftträdandet.

3.

Lag

om ändring av 7 kap. 3 § och 13 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 7 kap. 3 § 2 mom och 13 kap. 6 § 2 mom,

av dem 7 kap. 3 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1366/2014 som följer:

7 kap.

Lönesubvention

3 §

Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention

Om arbetsgivaren har sagt upp eller permitterat arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller om arbetsgivaren har deltidsanställda, kan lönesubvention beviljas, om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att erbjuda uppsagda, permitterade eller deltidsanställda arbetstagare arbete på det sätt som föreskrivs i arbetsavtalslagen eller lagen om sjöarbetsavtal före inlämnandet av ansökan om lönesubvention, eller om arbetsgivaren av någon annan anledning inte har skyldighet att erbjuda arbete. För att lönesubvention ska beviljas en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet förutsätts dessutom, med avvikelse från den återanställningstid som föreskrivs i 6 kap. 6 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal, att arbetsgivaren har erbjudit arbete åt sådana arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller

Betänkande AjUB 10/2016 rd

ekonomiska orsaker och vars uppsägningstid har gått ut under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention.

— — — — —

13 kap

Arbets- och näringsbyråns kundinformationssystem

6 §

Samtycke till utlämnande av uppgifter till arbetsgivare

— — — — —

Nödvändiga uppgifter för att tillsätta ett arbete är

- 1) arbetssökandens namn och kontaktuppgifter, modersmål, övriga språkkunskaper och medborgarskap,
 - 2) arbetssökandens utbildning och avlagda yrkesexamina och till nödvändiga delar deras innehåll och vitsord,
 - 3) tidigare anställningar plus uppgifterna i arbetsintyg,
 - 4) fullgjord värnplikt,
 - 5) specialkompetens, arbets- och utbildningsönskemål samt den arbetssökandes egenhändigt uppgjorda jobbsökarpresentation för arbetsgivare,
 - 6) information om att personen har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna i syfte att utreda de förutsättningar för att ingå arbetsavtal för viss tid som avses i 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen och i 1 kap. 4 a § i lagen om sjöarbetsavtal.
- — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors 17.11.2016

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Tarja Filatov sd
vice ordförande Heli Järvinen gröna (delvis)
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

Betänkande AjUB 10/2016 rd

medlem Leena Meri saf
medlem Merja Mäkisalo-Ropponen sd
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Eero Suutari saml
medlem Martti Talja cent
medlem Juhana Vartiainen saml
ersättare Antero Laukkanen kd.

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.

Betänkande AjUB 10/2016 rd
Reservation 1

RESERVATION 1

Motivering

Regeringen föreslår att långtidsarbetslösa ska få anställas i anställningsförhållande för viss tid utan att det behöver finnas någon grundad anledning. Dessutom förlängs provotiden till sex månader. Vidare får arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet. Regeringen föreslår också att arbetsgivarens återanställningsskyldighet förkortas till fyra månader. Vid anställningsförhållanden som pågått i mer än tolv är skyldigheten sex månader.

Arbetsavtalslagen reviderades i grunden i början av 2000-talet. Reformen förbereddes omsorgsfullt. Den byggde på studier och utredningar och samförstånd kring den nåddes i trepartsförhandlingar. Viktig lagstiftning för att reglera rättigheter och skyldigheter för parterna i ett anställningsförhållande kan bara fungera om parterna har samstämmiga uppfattningar om syfte och innehåll. Den här propositionen har inte förberetts utifrån de principerna. Vi lämnar en reservation till betänkandet eftersom regeringen lägger fram ett flertal förslag som eventuellt försämrar de anställas villkor på ett avgörande sätt och splittrar arbetslivet. Vi kan inte godta förslagen, på sin höjd bara temporärt.

Bristfälliga konsekvensbedömningar

Syftet är att ge långtidsarbetslösa bättre möjligheter att få jobb, sänka arbetsgivarens sysselsättningströskel och öka arbetsgivarnas vilja att växa. Trots det kom det fram vid utfrågningen av de sakkunniga, och framgår delvis av motiven till propositionen, att det inte har gått att påvisa att åtgärderna medverkar till måluppfyllelsen.

I propositionen sägs det att internationella arbetsmarknadsundersökningar ”ger ett visst stöd för antagandet att en liberalisering av bestämmelserna om visstidsarbete uttryckligen kommer att öka sysselsättningen av långtidsarbetslösa”. Det finns dock relativt lite dokumenterad information om sambandet mellan avreglering av tidsbestämt arbete och långtidsarbetslöshet. Effekterna beror i hög grad på den kommande ekonomiska konjunkturen.

Det finns heller nästan inga empiriska studier av vilka effekter återanställningsskyldigheten har för arbetsmarknaden. I motiven säger regeringen att det är omöjligt att bedöma om kortare återanställningsskyldighet har några verkliga effekter för sysselsättningströskeln eller inte. Vidare finns det mycket litet information om effekterna av provotiden, precis som regeringen säger i motiven.

Det som däremot har kunnat påvisas är att förslagen försämrar uppsägningsskyddet, ökar osäkerheten och ojämlikheten på marknaden och gör arbetsmarknaden oflexibel eftersom intresset för att byta jobb minskar. Med propositionen vill regeringen också dels öka företagens intresse för att växa, dels förbättra sysselsättningen. De effekterna utreddes när arbetsavtalslagen reviderades i grunden. Då konstaterades det att arbetsavtalslagen har så gott som ingen effekt alls på möjligheterna att få jobb och att exempelvis tidigare försök med att underlätta visstidsanställningar inte

Betänkande AjUB 10/2016 rd Reservation 1

haft några effekter alls. Om varken ekonomin eller sysselsättningen påverkas positivt, innebär ändringarna ingenting annat än att osäkerheten på arbetsmarknaden ökar. Det i sin tur minskar köpkraften, efterfrågan, konkurrenskraften och arbetstillfällena ytterligare. Arbetsmotivationen och produktiviteten ökar inte heller av att en av ILO:s grundläggande principer, nämligen skyddet av arbetstagarna, åsidosätts.

I detta läge är det mycket osäkert om målen och de förväntade effekterna kommer att bli verklig. Därför anser vi att de föreslagna lagändringarna på sin höjd kan vara tidsbegränsade. Vid utfrågningen av de sakkunniga framhöll bland annat arbetarskyddsavdelning vid SHM vikten av att följa upp konsekvenserna, eftersom lagförslaget innehåller försämringar i bestämmelserna om skyddet för arbetstagarna. Också grundlagsutskottet framhåller att regeringen bör följa upp hur de familjeledigas situation och jämställdheten påverkas av lagstiftningen. Framtida beslut ska bygga på effekterna av förslagen och därför måste de utredas i en uppföljningsstudie under lagens giltighetstid. Vi föreslår ett uttalande om uppföljning.

Ingen orsak luckra upp återanställningsskyldigheten

Regeringen föreslår att arbetsgivarens återanställningsskyldighet förkortas fyra månader. Vid anställning i tolv år utan avbrott ska den dock vara sex månader. Regeringen antar att större frihet motiverar arbetsgivarna att oftare fastanställa och att propositionen förbättrar i synnerhet de ungas ställning på arbetsmarknaden.

Det ingår i arbetsgivarens lojalitetsplikt och finns inskrivet i en ILO-rekommendation att en uppsagd medarbetare ska återanställas, när läget förbättras. Uppsägningsskyddet i Finland är redan nu dåligt och hos oss krävs inga tillstånd från myndigheter eller avtal med samarbetsorgan som i många andra europeiska länder. De betalar också avgångsvederlag utöver lön under uppsägningstiden i relation till anställningstiden. Några avgångsvederlag behöver man inte betala i Finland. I relation till de metoderna är förtur till återanställning en mycket blygsam fördel och arbetsgivar-skyldighet.

Så här radikalt förkortad återanställningstid förbättrar inte sysselsättningen i något som helst hänseende. I stället förlorar återanställningsskyldigheten sin betydelse. Man kan också fråga sig hur mycket företagen egentligen vill växa när en anställd ännu snabbare kan bytas ut mot en annan. En sak är i alla fall säker, nämligen att det blir lättare att kringgå uppsägningsskyddet. Vidare ska man hålla i minnet att risken för långtidsarbetslöshet ökar ju äldre de som blir uppsagda är. Med kortare återanställningsskyldighet ökar risken ytterligare när medarbetare som i årtal haft samma jobb sägs upp och går miste om möjligheten att få tillbaka jobbet.

Också bedömningarna av uppsägningskriterierna kommer att försämrats. Samtidigt minskar möjligheterna att avtala om att avsluta en anställning och ökar tvisterna om uppsägningar. När propositionen bereddes föreslog löntagarorganisationerna att försämringarna åtminstone balanseras upp en aning och att det ska vara förbjudet att under återanställningstiden låta inte bara nya anställda, utan också andra, exempelvis inhyrd personal, självanställda personer eller underentreprenörer, utföra de arbeten som uppsagda hade. Tyvärr gjordes ingen sådan precisering trots att nuläget är ohållbart och strider mot den allmänna rättsuppfattningen.

Betänkande AjUB 10/2016 rd Reservation 1

Med hänvisning till skälen ovan godtar vi inte att återanställningsskyldigheten förkortas och förslår därför att förslaget förkastas.

Förlängd provotid

Regeringen föreslår förlängd provotid. I propositionen sägs det att det finns mycket lite dokumentation om effekterna att förlänga provotiden. Följaktligen är det inte lätt att göra en konsekvensbedömning utifrån objektiva kriterier. Vidare finns det ingen tillförlitlig statistik över hur provotider tillämpas i Finland som kunde ligga till grund för en bedömning av konsekvenserna för olika grupper. I stället för att göra en objektiv bedömning teoretiserar och funderar regeringen mångordigt kring vad som kanske kan hända.

Längre provotid kan öka osäkerheten bland de anställda och det påverkar arbetshälsan. De som måste gå igenom många provotider drabbas av de största negativa effekterna. Dessutom är förlängningen av provotiden förknippad med risk för diskriminering vid familjeledighet. Förslaget kan försämra villkoren för kvinnor, i synnerhet för kvinnor med visstidsanställning. Därför är det särskilt viktigt att följa upp konsekvenserna. Överlag hänger problemen med provotiden samman med att det är omöjligt att bevisa att ett anställningsförhållande avslutats av någon oegentlig orsak. Arbetsgivaren behöver inte motivera det att arbetet tar slut med någonting annat än provotiden, men arbetstagaren måste bevisa att arbetet tagit slut av en olaglig orsak. Orsaken spelar en roll dels för möjligheterna att få ett nytt jobb, dels för ansökan om arbetslöshetsersättning. När lagförslaget bereddes föreslog löntagarorganisationerna att arbetsgivaren ska vara skyldig att ge återkoppling på arbetsprestationen redan under provotiden. Det beaktades dock inte. Överlag vore det dags att införa justare regler för uppsägning under provotiden för att de anställda ska få korrekt feedback och kunna förbättra sina färdigheter i fortsättningen.

I den allmänna motiveringen framhåller regeringen tydligt att provotiden är avsedd som provotid för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Men nu lägger regeringen fram en bestämmelse som bara ger arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden på grund av vissa typer av frånvaro. Det stämmer inte överens med syftet med provotiden. Rätten bör vara ömsesidig.

Av de skäl som nämns ovan anser vi att den förlängda provotiden bör införas temporärt och att konsekvenserna för arbetsmarknaden bör följas upp.

Det är inte helt oproblematiskt att allt fler har visstidsanställningar

Regeringen föreslår att långtidsarbetslösa ska få anställas i anställningsförhållande för högst ett år utan att det behöver finnas någon grundad anledning. Det finns ingen dokumentation av i vilken omfattning behovet av att motivera en visstidsanställning hindrar att människor får jobb. Det är möjligt att propositionen i någon mån ökar arbetsgivarnas intresse för att rekrytera långtidsarbetslösa. Om det är så, kan den motiveras med socialpolitiska skäl. Propositionen är emellertid komplicerad, och den ökar den administrativa bördan.

Dessutom gäller det att komma ihåg att visstidsanställning ställer till med en del problem för de anställda. Studier pekar på lägre lön, fler risker i arbetet, mindre arbetsgivarfinansierad utbildning och färre möjligheter att påverka arbetsuppgifterna. Sådana problem och upplevelsen av att

Betänkande AjUB 10/2016 rd Reservation 1

ha problem kan i vissa fall bli mer utpräglade för långtidsarbetslösa som har större problem med social marginalisering och livskompetens. Överlag är det inte helt problemfritt att det finns skillnader i anställningsförhållandena på grund av medarbetarnas bakgrund. Det kan inverka på hela arbetsplatsen och de anställdas arbetshälsa.

Det har inte getts några övertygande motiv till förslaget. Därför anser vi det nödvändigt att ändringen införs bara temporärt och att det följs upp dels om den underlättar sysselsättningen, dels om fler arbetsavtal kopplas ihop utan grundad anledning.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslag 3 utan ändringar,

att riksdagen stryker 6 kap. 6 § i lagförslag 1 och godkänner ikraftträdandebestämmelsen med ändringar,

att riksdagen stryker 7 kap. 9 § i lagförslag 2 och godkänner ikraftträdandebestämmelsen med ändringar (*Reservationens ändringsförslag*) och

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

Reservationens ändringsförslag

Lagförslag 1

Denna lag träder i kraft den 20 och gäller till och med den 31 december 2020.

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 4 § som gällde vid ikraftträdandet.

~~På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 6 kap. 6 § som gällde vid ikraftträdandet.~~

Lagförslag 2

Denna lag träder i kraft den 20 och gäller till och med den 31 december 2020.

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 5 § som gällde vid ikraftträdandet.

~~På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 7 kap. 9 § som gällde vid ikraftträdandet.~~

Betänkande AjUB 10/2016 rd
Reservation 1

Reservationens förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen noga bevakar vilka konsekvenser lagförslaget har och inför de ändringar i lagstiftningen som uppföljningen ger upphov till.

Helsingfors 17.11.2016

Merja Mäkisalo-Ropponen sd
Heli Järvinen gröna
Ilmari Nurminen sd
Tarja Filatov sd

Betänkande AjUB 10/2016 rd
Reservation 2

RESERVATION 2

Motivering

De viktigaste ändringarna i propositionen gäller villkoren för anställningsförhållanden för viss tid när långtidsarbetslösa anställs, längden på provotiden och skyldigheten att återanställa en uppsagd medarbetare.

Samtliga förslag ger löntagarna sämre villkor på arbetsmarknaden. Regeringen motiverar ändringarna med sysselsättningseffekter, men varken propositionen och utfrågningen av de sakkunniga har kunnat leverera dokumenterade fakta. Regeringen funderar inte heller särskilt mycket på hur de önskade sysselsättningseffekterna förhåller sig till de oönskade effekterna, det vill säga sämre förhandlingsposition för arbetstagare och mer komplicerad lagstiftning. Regeringen vill försämma anställningsvillkoren för långtidsarbetslösa för att sänka sysselsättningströskeln för dem. Det är i och för sig ett bra mål, men medlet är fel. Redan nu kan arbetsavtal för viss tid ingås på arbetstagarens initiativ utan att det finns något särskilt skäl. De sakkunniga nämnde inte ett enda exempel på situationer när en arbetsgivare som tvekar att anställa en långtidsarbetslös har nytta av att i stället för tillsvidareanställning välja ett avtal för viss tid med strängare uppsägningskydd.

I vår rättspraxis uppfattas provotid som en fas när både arbetstagaren och arbetsgivaren kan sondera hur anställningsförhållandet fungerar. Regeringens förslag om ensidig rätt arbetsgivaren att förlänga provotiden vid familjeledighet strider mot den principen. Om bestämmelsen införs måste också arbetstagaren i rättvisans namn ges samma förlängningsoption.

I vårt arbetsliv med allt snabbare tempo och i en värld med fragmenterade anställningsförhållanden kan en mekanisk förlängning av provotiden från fyra till sex månader inte tolkas ur samma synvinkel som den tidigare provotiden, eftersom det inte finns något på arbetsmarknaden som tyder på att det i framtiden krävs mer tid för att ta reda på om ett anställningsförhållande fungerar. Vad det handlar om är en ensidig försämring av anställningstryggheten.

Förslag

Jag föreslår

att riksdagen förkastar lagförslagen.

Helsingfors 17.11.2016

Anna Kontula vänst