

STATSRÅDETS REDOGÖRELSE
OM ARBETSLIVET

INNEHÅLLSFÖRSTECKNING

SAMMANDRAG	3
I INLEDNING	5
1. Uppdrag	5
2. Översikt över den finska arbetslagstiftningens struktur	6
3. Avgränsningar.....	8
II UTVECKLINGEN AV ARBETSFÖRHÅLLANDENA OCH ARBETSLIVET ...	8
1. Arbetslivets allmänna utvecklingstrender.....	8
1.1. Från postindustriellt samhälle till informationssamhälle	11
1.2. Från nationell till global verksamhetsmiljö	15
1.3. Utvecklingen av arbetsförhållandena	18
2. Strukturella förändringar i arbetslivet	23
3. Förändrade arbetsmetoder inom arbetsorganisationerna	24
4. Förändringar som gäller utnyttjande av sysselsatt arbetskraft	29
5. Arbetskraftens utbildningsnivå och kompetenskraven	33
6. Förändringar i avtalsverksamheten	35
III ARBETSLAGSTIFTNINGEN OCH FÖRÄNDRINGAR I ARBETSLIVET....	38
1. Faktorer som verkar i bakgrunden till arbetslagstiftningen	38
1.1. Drag i utvecklingen som anknyter till verksamhetsmiljön.....	38
1.2. Internationella normers inverkan på innehållet i arbetslagstiftningen	40
2. Arbetskraftslagstiftningens tillstånd och relation till förändringarna i arbetslivet.....	41
2.1. Arbetsavtalslagen som grundlag för den individuella arbetsrätten.....	41
2.1.1. Arbetsavtalslagens tillämpningsområde	42
2.1.2. Bestämmelser angående atypiska anställningsförhållanden.....	45
2.1.3. Förenande av familje- och arbetsliv	49
2.1.4. Bestämning av minimiarbetsvillkor och systemet för allmänt bindande verkan	51
2.1.5. Arbetstagarnas ställning i företagsarrangemang.....	55
2.1.6. Permittering och avslutande av anställningsförhållande.....	57
2.1.7. Följderna av grundlöst avslutande av arbetsavtalet.....	59
2.1.8. Arbetstagarnas representanter	63
2.1.9. Rätten att ingå avtal som avviker från arbetsavtalslagen	63
2.1.10. Sammandrag av utvärderingarna av arbetsavtalslagens funktion.....	65
2.2. Övrig arbetslagstiftnings tillstånd och förhållande till verksamhetsmiljöns förändringar.....	65
2.2.1. Lagstiftning om arbetstider	65
2.2.2. Likabehandling och jämställdhet i arbetslivet	73
2.2.3. Integritetsskydd.....	76
2.2.4. Personalens deltagandesystem	81
2.2.5. Arbetshygien och -säkerhet	85
2.2.6. Tillsynen av arbetslagstiftningen och arbetarskyddet.....	87
2.2.7. Alternering mellan arbete och utbildning	92
IV KOLLEKTIVAVTALSUTVECKLINGEN	93
V SLUTSATSER	96
KÄLLOR	105

SAMMANDRAG

I samband med behandlingen av arbetsavtalslagen förutsatte riksdagen att statsrådet under förra hälften av nästa valperiod ger riksdagen en redogörelse där närings- och arbetslivets utveckling samt förändringarna i företagens arbetsmetoder och omvärld presenteras. I redogörelsen skall anges om arbetslagstiftningen är tydlig, fungerande och uppdaterad, hur bestämmelserna i den nya arbetsavtalslagen motsvarar förändringarna i företagsverksamheten och arbetslivet, på vilket sätt kollektivavtalspraxis har utvecklats och vilka behov av ny lagstiftning som förekommer i anslutning till den samt om arbetsavtalslagens bestämmelser om kollektivavtalens allmänt bindande verkan är tillräckligt klara, exakta och fungerande.

Redogörelsen innehåller en fullständig översikt av vad som har hänt i arbetslivet under de tio senaste åren. Målet för redogörelsen (avsnitt II) är att ge en bild av arbetslivets allmänna utvecklingstrender, såsom Finlands omvandling från ett postindustriellt samhälle till ett informationssamhälle där verksamhetsmiljön har breddats och i stället för att vara nationell nu är global.

I redogörelsen presenteras dragen i arbetsförhållandens utveckling och förändringarna i arbetslivets struktur och arbetsorganisationernas verksamhetssätt samt å andra sidan i sätten att anlita den sysselsatta arbetskraften. Kraven på arbetskraftens utbildning och kompetens har ökat efter hand som omvärlden förändrats. Anpassningen till den internationella konkurrensen förutsätter ytterligare satsningar på utvecklingen av sakkunskap och know-how. I redogörelsen skärskådas dessutom kollektivavtalsverksamhetens utveckling och betydelse för fastställandet av anställningsvillkoren. På arbetsmarknaden i Finland (den privata sektorn, kommunsektorn och statssektorn tillsammans) tillämpas de riksomfattande kollektivavtalen och tjänstekollektivavtalen på mer än 90 procent av löntagarna. Det sker utifrån den normala bindande verkan som baserar sig på lagen om kollektivavtal och lagarna om tjänstekollektivavtal eller den allmänt bindande verkan som baserar sig på arbetsavtalslagen.

I avsnitt III av redogörelsen betraktas den finska arbetslagstiftningens ställning i det tryck som råder i den föränderliga nationella och internationella verksamhetsmiljön, varvid hänsyn har tagits dels till de behov som följer av globaliseringen, dels de internationella normer, i synnerhet de gemenskapsrättsliga arbetsrättsnormer, som skall sättas i kraft nationellt genom den finska lagstiftningen.

I avsnittet betraktas de förändringar som har genomförts i arbetslagstiftningen under de tio senaste åren. Den mest ingående behandlingen kommer arbetsavtalslagen till del. Lagens funktionsduglighet bedöms generellt samt med avseende på vissa specialfrågor som uppfattas som viktiga. Dessa frågor är lagens tillämpningsområde, bestämmelserna om atypiska anställningsförhållanden, samordningen av arbete och familjeliv, fastställandet av minimiarbetsvillkor och det system som gäller allmänt bindande verkan, arbetstagarnas ställning vid företagsarrangemang, permittering, avslutande av anställningsförhållanden, påföljderna av att arbetsavtal avslutas utan grund, bestämmelserna om företrädare för arbetstagarna samt bestämmelserna om rätten att ingå överenskommelser som avviker från arbetsavtalslagen. För varje delfrågas vidkommande ges en bedömning av bestämmelsernas nuläge. Vid bedömningen har resultaten av en uppföljningsundersökning som gäller arbetsavtalslagen utnyttjats.

Den reviderade arbetsavtalslagen har allmänt taget ansetts vara lättläst och klarare än den tidigare lagen. Majoriteten av dem som deltagit i en uppföljningsundersökning som gäller arbetsavtalslagen bedömde att alla bestämmelser är tydliga, även om skillnader mellan de olika bestämmelserna förekommer. De tydligaste bestämmelserna ansågs vara de som gäller

den allmänt bindande verkan, permittering, uppsägning, hävning av anställningsförhållanden och provotid.

Arbetsavtalslagens giltighetstid är förhållandevis kort med avseende på en grundlig analys av lagens verkningar. För närvarande lyder omdömet att lagen har inverkat positivt på arbetstagarnas ställning. Sådana bestämmelser som förbättrar arbetstagarnas ställning är bland annat de som gäller likabehandling och förbud mot diskriminering, viss- och deltidsanställning och hyrda arbetstagare samt överlåtelse av rörelse. Lagen har ansetts uppfylla målen i fråga om likabehandlingen av arbetstagare och anställningsskyddet.

Det är inte möjligt att klarlägga arbetsavtalslagens sysselsättningsverkningar i detalj, eftersom lagen inte har varit i kraft mer än i knappt tre år. Bedömningarna försvåras också av att de svarandes uppfattningar om lagens verkningar för arbetskraftskostnaderna och anställningströskeln varierar i någon mån beroende på den svarandes bakgrund. Av de svarande som företrädar arbetsgivarna har mer än hälften ansett att arbetsavtalslagen innehåller alltför många tvingande bestämmelser som hindrar flexibla verksamhetssätt, medan nästan alla som företrädar löntagarna har varit av motsatt åsikt.

Enligt uppföljningsundersökningen har den mest lyckade reformen i arbetsavtalslagen gällt förfarandet för befästande av den allmänt bindande verkan som kollektivavtalen har. Systemet har ansetts vara tydligt och snabbverkande, och det har ansetts öka rättssäkerheten för både arbetstagarnas och arbetsgivarnas vidkommande, samtidigt som det minskar antalet situationer där tvister kan uppstå. För reformens vidkommande har det inte pekats på sådana oklarheter i lagstiftningen eller sådana problem som skulle medföra att regleringen av den allmänt bindande verkan bör tas till förnyad prövning eller ses över.

Som helhet betraktad har arbetsavtalslagen i mycket stor utsträckning uppfyllt de mål som ställts upp för den. Endast i fråga om några enskilda bestämmelser har ändringsbehov uppstått. Efter 2001 har lagbestämmelserna om diskrimineringsförbud, partiell vårdledighet, anställningsförmåner som övergår vid överlåtelse av rörelse, tid för väckande av talan och preskriptionstid samt straffbestämmelsen ändrats.

I avsnitt V av redogörelsen ingår de samlade slutsatser som gäller arbetslagstiftningens tillstånd. I kapitlet görs ett sammandrag av de utmaningar som det gäller att svara på med hjälp av arbetslagstiftningen och åtgärder för utveckling av arbetslivet. I det sammanhanget konstateras att arbetslagstiftningen som helhet betraktad är av färskt datum. Arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård har nyligen reviderats i sin helhet. Dessutom har en lag om integritetsskydd i arbetslivet och en lag om likabehandling stiftats. Revideringen av semesterlagen pågår, och avsikten är att ett förslag till reform av personalfondslagen har överlämnats till riksdagen våren 2004 för behandling. Propositionen med förslag till revidering av jämställdhetslagen håller på att behandlas i riksdagen under höstsession 2004. Likaså bereds som bäst en totalreform av lagstiftningen om övervakning av arbetarskyddet och av samarbetslagen. Av de lagar som ingår i arbetsrättens kärna är det bara lagen om kollektivavtal, vilken stiftades 1946, och den 1962 stiftade lagen om medling i arbetstvister som inte har setts över.

Dessutom skisseras eventuella behov av att ändra lagstiftningen upp i avsnittet. Som föremål för utveckling ses bland annat tillvägagångssätten i samband med samordningen av familj och arbete, frågor i anslutning till företagsarrangemang och konkurrensutsättning, frågor som gäller fastställandet av ersättningar för ogrundat avslutande av arbetsavtal och systemet med alterneringsledighet. Vidare betonas övervakningsverksamhetens roll vid säkerställandet av att bland annat bestämmelserna om arbetsavtalslagens tillämpningsområde, atypiska anställningsförhållanden och arbetstiden iakttas. Dessutom utmynnar redogörelsen i slutsatsen att det inte är möjligt att lösa arbetslivsfrågor enbart genom lagstiftning, utan att

också programmen för arbetslivsutveckling kommer att spela en framträdande roll även i framtiden.

I INLEDNING

1. Uppdrag

I samband med behandlingen av regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den (RP 157/2000 rd) godkände riksdagen följande uttalande:

"Riksdagen förutsätter att statsrådet under förra hälften av nästa valperiod ger riksdagen en redogörelse om

- närings- och arbetslivets utveckling samt förändringarna i företagens arbetsmetoder och omvärld,
- arbetslagstiftningen är tydlig, fungerande och uppdaterad,
- hur bestämmelserna i den nya arbetsavtalslagen motsvarar förändringarna i företagsverksamheten och arbetslivet,
- utvecklingen inom kollektivavtalspraxis och behovet av ny lagstiftning som har samband med den och om
- bestämmelserna om allmänt bindande kollektivavtal i arbetsavtalslagen är tillräckligt klara, exakta och fungerande."

I samband med godkännandet av lagen om integritetsskydd i arbetslivet förutsatte riksdagen likaså att regeringen ger akt på användningen av lämplighetstest i arbetslivet. Riksdagen förutsatte också att olika testmetoders tillförlitlighet utreds samt att en utredning i saken lämnas till riksdagen.

I denna redogörelse utreds hur arbetslagstiftningen fungerar med hänsyn till förändringarna i arbetslivet och arbetsförhållandena. I avsnitt II i redogörelsen utreds vilka förändringar som skett i företagens arbetsmetoder och verksamhetsmiljö, förändringar i fråga om användningen av arbetskraft samt vilka krav som ställs i fråga om arbetskraftens kompetens och utbildning. I avsnitt III görs en utvärdering av den gällande arbetslagstiftningen och i synnerhet av hur de lösningar som under de senaste åren gjorts inom lagstiftningen har fungerat i praktiken. I avsnitt IV behandlas utvecklingen i fråga om kollektivavtalen och i avsnitt V presenteras regeringens slutsatser.

2. Översikt över den finska arbetslagstiftningens struktur

Den finska arbetslagstiftningen är en helhet som består av individuell och kollektiv arbetslagstiftning.

Den grundläggande lagen i fråga om individuell arbetsrätt är arbetsavtalslagen. Bestämmelsen om tillämpningsområdet i arbetsavtalslagen fastställer på ett tvingande sätt med hjälp av kännetecknen för ett anställningsförhållande när arbete utförs i anställningsförhållande. Utgångspunkten är att begreppet arbetsförhållande enligt arbetsavtalslagen även definierar tillämpningsområdet för den övriga arbetsrättsliga lagstiftningen. I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om ingående av avtal, om avtalsparternas rättigheter och skyldigheter under den tid anställningsförhållandet varar, samt om förutsättningarna för upphävande av ett anställningsförhållande.

Viktiga lagar i fråga om individuell arbetsrätt är dessutom arbetstidslagen och semesterlagen, vilka reglerar arbetstagarnas arbetstid per dag, per vecka och per år. I lagen om studieleddighet och lagen om altemneringsledighet fastställs arbetstagarens rätt till tillfällig befrielse från arbete på grund av studier eller av någon annan orsak.

Lagen om likabehandling kompletterar bestämmelserna om lika behandling och förbud mot diskriminering i lagstiftningen om anställningsförhållanden. I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män finns bestämmelser om jämställdhet mellan könen. Om behandlingen av arbetstagares personuppgifter i samband med att en arbetstagare anställs och under den tid anställningsförhållandet varar finns bestämmelser i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, som kompletterar bestämmelserna i personuppgiftslagen.

Den individuella arbetsrättens bestämmelser tillämpas på rättsförhållandet mellan en enskild arbetsgivare och en arbetstagare när villkoren i anställningsförhållandet bestäms förutom i enlighet med villkoren i arbetsavtalet även i enlighet med bestämmelserna i ovan nämnda lagar. I praktiken är kollektivavtalen den viktigaste grunden för villkoren i anställningsförhållandet. I arbeten för vilkas vidkommande kollektivavtal inte tillämpas fastställs minimivillkoren enligt lagstiftningen.

Arbetsgivarens skyldighet att i fråga om sina arbetstagares anställningsförhållanden följa bestämmelserna i gällande kollektivavtal grundar sig på antingen den bindande verkan som avses i lagen om kollektivavtal (s.k. normal bindande verkan) eller allmänt bindande verkan enligt lagen om arbetsavtal. Den i lagen om kollektivavtal föreskrivna skyldigheten att iaktta gällande kollektivavtal går före den skyldighet som grundar sig på allmänt bindande verkan. Varken en arbetsgivare som är medlem av ett riksomfattande arbetsgivarförbund och som därmed är bunden till ett kollektivavtal eller en arbetsgivare som ingått kollektivavtal med en riksomfattande arbetstagarförening är skyldig att iaktta det kollektivavtal med allmänt bindande verkan som fastställts för branschen.

De riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbunden har i rätt stor utsträckning utnyttjat sin rätt att ingå kollektivavtal om de villkor som i övrigt tillämpas i arbetsavtal och anställningsförhållanden. I lagen om kollektivavtal, som är den grundläggande lagen på den kollektiva arbetsrättens område, föreskrivs förutom om regleringskompetens även om av kollektivavtal bundna parter rättigheter och skyldigheter. Kollektivavtalet fastställer minimivillkor som skall tillämpas på anställningsförhållanden. Skyldigheten att iaktta kollektivavtal är förenad med plikt, som kan dömas ut för uppsåtligt brott mot ett kollektivavtal eller

för brott mot den övervakningsplikt som föreskrivs för föreningar som är part i eller i övrigt bundna till avtalet.

Utgångspunkten i kollektivavtalen är att man genom avtal säkerställer dels anställningsvillkoren, dels arbetsfreden under avtalstiden. Under den tid ett kollektivavtal är i kraft får en förening eller en arbetsgivare som är part i eller i övrigt bunden till avtalet inte vidta sådana stridsåtgärder som riktar sig mot ett kollektivavtal som är bindande för den, varken mot avtalet i dess helhet eller mot en enskild bestämmelse i det. Även skyldigheten att säkerställa arbetsfred är förenad med möjligheten att utdöma plikt.

Det finns ett tydligt samband mellan på kollektiv lagstiftning baserade kollektivavtal och individuell lagstiftning. Bestämmelserna i kollektivavtal tillämpas i fråga om enskilda arbetstagare som villkor i anställningsförhållandet. De åsidosätter sådana villkor i arbetsavtalet som står i strid med dem. Å andra sidan bottnar arbetsmarknadsparternas rätt att fastställa de minimivillkor som tillämpas i anställningsförhållanden även i vissa berättigande bestämmelser i arbetslagarna, med stöd av vilka arbetsmarknadsparterna ges rätt att, med avvikelse från i övrigt tvingande lagar, även ingå avtal som inskränker arbetstagarens förmåner. Särskilt riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund har givits rätt att i fråga om ärenden som särskilt specificeras i arbetslagarna avvika från i övrigt tvingande bestämmelser i arbetslagstiftningen.

I fråga om anställningsförhållanden där kollektivavtal med stöd av lagen om kollektivavtal iakttas, iakttas kollektivavtal som uppgjorts med stöd av en berättigande bestämmelse som gäller arbetsmarknadsorganisationer med alla därtill enligt lagen om kollektivavtal anknutna rättsverkningar. Arbetsgivaren får tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som till arbetstagarens nackdel avviker från lagstiftningen på alla sådana arbetstagares anställningsförhållanden på vilka avtalet även i övrigt tillämpas. Rättsliga tvister som gäller bestämmelser i kollektivavtal avgörs i arbetsdomstolen.

En bestämmelse i ett kollektivavtal som uppgjorts med stöd av en sådan berättigande bestämmelse som avses ovan tillämpas med stöd av regeln om allmänt bindande verkan i arbetsavtalslagen som villkor i arbetsavtalet i arbetsförhållandet mellan en icke organiserad arbetsgivare och en arbetstagare. Dessa villkor har därmed inga rättsverkningar som förändras av kollektivavtalet och de är inte förknippade med skyldigheter som hänför sig till kollektivavtalssystemet, såsom övervakningsskyldighet. Tvister gällande bestämmelserna i kollektivavtal med bindande verkan faller inom området för den allmänna rätten. Ett kollektivavtal för vilket fastställts en allmänt bindande verkan utgör därmed ett instrument som fastställer minimivillkoren för arbetstagare som är anställda hos en icke organiserad arbetsgivare. På arbetsplatser där kollektivavtal iakttas med stöd av en bestämmelse om allmänt bindande verkan gäller därmed inte arbetsfredsförpliktelse.

Vid sidan av lagen om kollektivavtal hör också lagen om arbetsdomstolen och lagen om medling i arbetstvister till den kollektiva arbetslagstiftningen. I den förstnämnda lagen finns bestämmelser om brott mot kollektivavtal och om mekanismerna för lösande av tvister som gäller avtalstolkningen (rättstvister), och i den senare finns bestämmelser om förlikning vid arbetstvister (intressetvister).

Förutom av individuell och kollektiv arbetslagstiftning regleras arbetslivet av lagar som gäller arbetstagarinflytande, vilka skapar ramar för samarbetet mellan arbetsgivare och personal. Dessutom räknas till arbetslagstiftningen även bestämmelser som gäller skydd i arbetet samt företagshälsovård. Även lagstiftningen om social trygghet har bl.a. genom begreppet arbetstagare direkt samband med arbetslagstiftningen.

3. Avgränsningar

I denna redogörelse granskas i huvudsak den individuella arbetsrätten. Därmed utreds framför allt verkningarna av den totalreform av arbetsavtalslagen som trädde i kraft i början av juni 2001. Målet är att beskriva hur bestämmelserna i arbetsavtalslagen fungerar på arbetsplatserna och i förhållande till de omstruktureringar som skett i arbetslivet.

Vid sidan av bestämmelserna i arbetsavtalslagen granskas i redogörelsen även hur arbetstids- och semesterlagen, de lagar som gäller jämställdhet och lika behandling, bestämmelserna i lagstiftningen om arbetstagarinflytande samt om arbetarskydd och företagshälsovård motsvarar arbetslivets behov och utmaningar.

Jämförelseuppgifter i redogörelsens del II baserar sig på läget innan 1.5.2004.

II UTVECKLINGEN AV ARBETSFÖRHÅLLANDENA OCH ARBETSLIVET

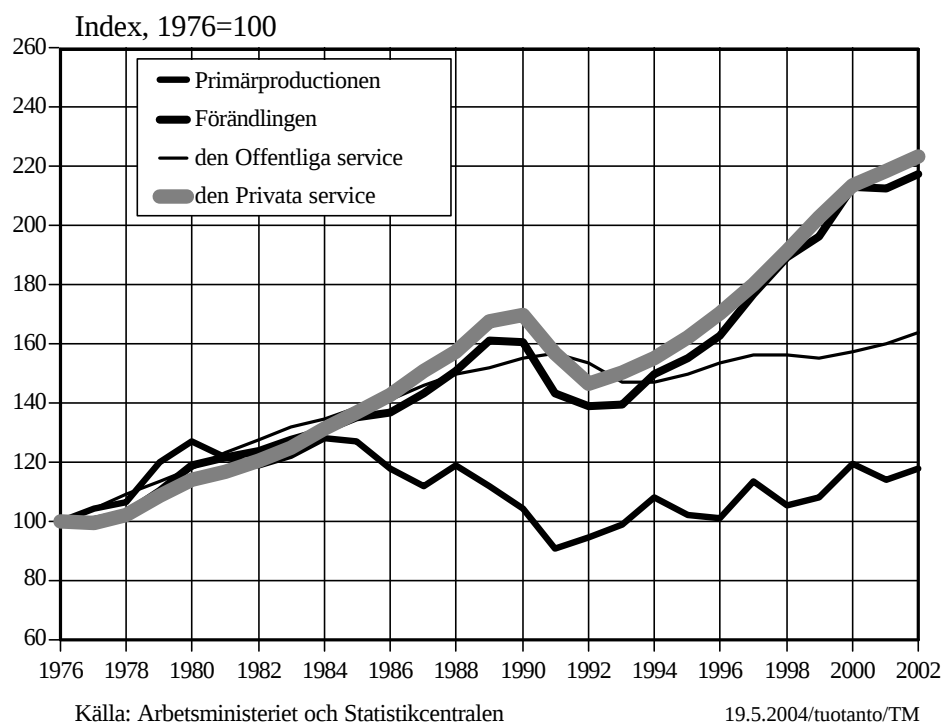
1. Arbetslivets allmänna utvecklingstrender

Av arbetsföra personer i Finland i åldern 15 - 64 år tillhör enligt Statistikcentralen något mer än 2,6 miljoner arbetskraften; av dessa är ca 2,34 miljoner sysselsatta. I denna åldersgrupp tillhörde år 2003 75,9 % av männen och 72,1 % av kvinnorna arbetskraften. Sysselsättningsgraden hos män var 68,9 % och hos kvinnor 65,7 %. Av arbetskraften är drygt 2 miljoner personer löntagare och drygt 300 000 är företagare. Av löntagarna är ca 1,7 miljoner i arbetsavtalsförhållande och 300 000 i tjänsteförhållande.

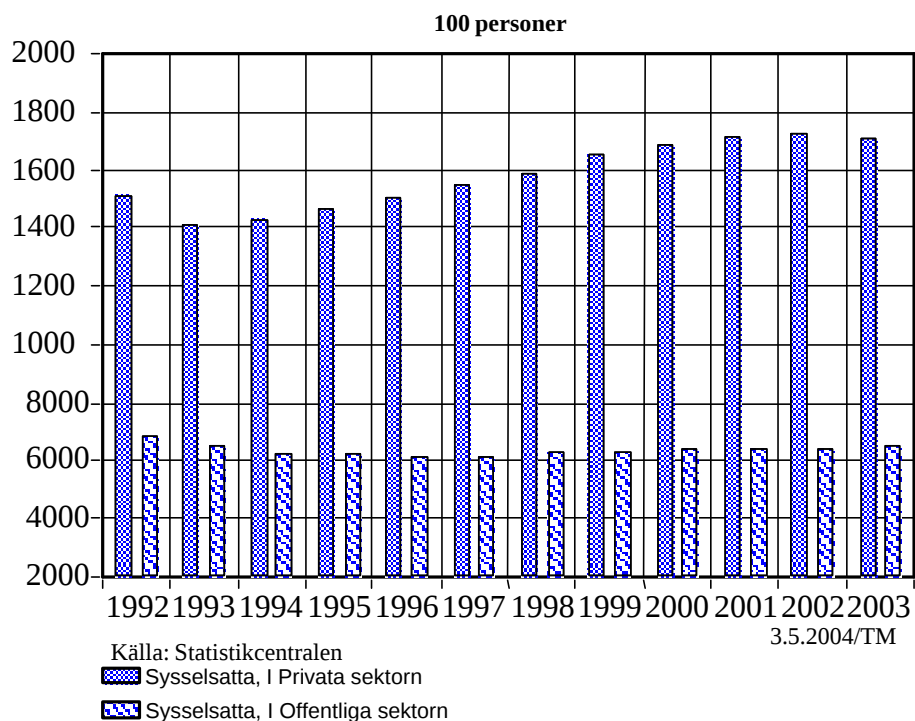
Av sysselsatta personer arbetade 1 709 000 (72,2 %) inom den privata sektorn, 507 000 (21,4 %) i kommunerna och 144 000 (6,1 %) i statlig tjänst. Sysselsättningen minskade inom alla sektorer utom kommunerna, där antalet sysselsatta ökade med ca 9 000 personer (Statistikcentralen, Arbetskraftsundersökning).

Under de närmaste åren kommer allt flera människor i de stora åldersklasserna att lämna arbetslivet. Drygt 10 000 fler personer kommer årligen att utgå ur arbetskraften än vad som kommer in från de yngre åldersklasserna. Minskningen kommer att vara störst under 2010-talets första hälft. Sysselsättningen av inhemska arbetskraftsresurser är en nyckelfråga när det gäller att trygga tillräcklig tillgång på och tillräckligt kunnig arbetskraft. En central faktor för att uppnå detta mål är att man utvecklar produktiviteten i arbetslivet och arbetslivets kvalitet.

Den volymändringen av produktionen efter näringsgren år 1976-2002



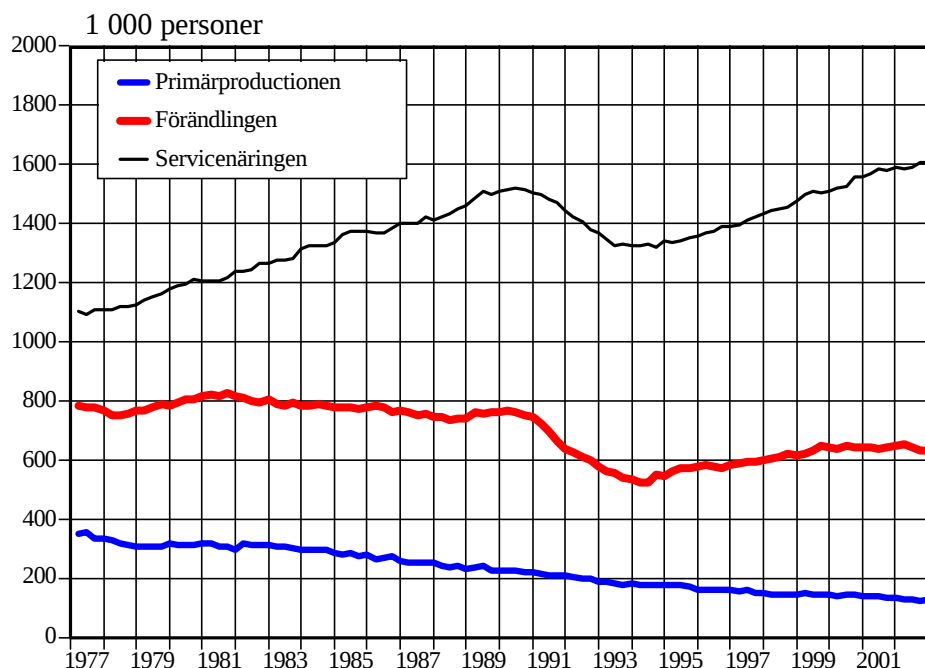
Sysselsatta personer efter arbetsgivarens typ



Sysselsatta enligt arbetsgivare 2002

	1000 personer		
	Kvinnor	Män	Sammanlagt
Privat	687	1036	1723
Offentlig	453	191	644
kommun	381	117	498
staten	72	74	146

Den förändringen av antalet sysselsatta efter näringsgren år 1976-2002



Källa: Arbetsministeriet och OECD

19.5.2004/työlliset toimal/TM

Den ekonomiska och sociala situationen i Finland präglas vid millennieskiftet av en teknisk och ekonomisk brytningstid vars verkningar jämförts med den industriella revolutionens. Brytningstiden har samband med globaliseringen av världsekonomin samt med att nya tekniker som hänför sig till informationshantering och kommunikation slagit igenom.

1.1. Från postindustriellt samhälle till informationssamhälle

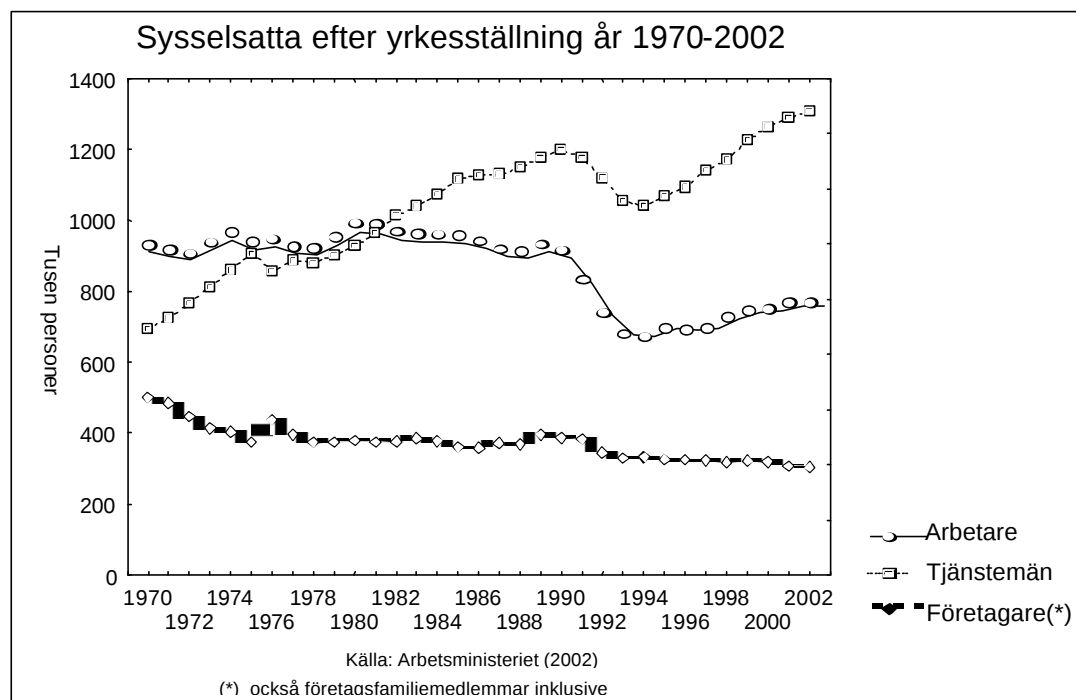
Den statsstyrda tillväxtpolitiken efter andra världskriget stödde en kraftig expansion inom industrin. Finland utvecklades till ett både industrialiserat och servicecentrerat land medan primärproduktionens andel av sysselsättningen kraftigt minskade (Lith 1996, 12). Utvecklingen mot ett postindustriellt samhälle karaktäriseras av att antalet arbetstillfällen inom industrin minskar och servicebranschen utvidgas samt av att produktionen blir tekniskt avancerad och kunskapsintensiv.

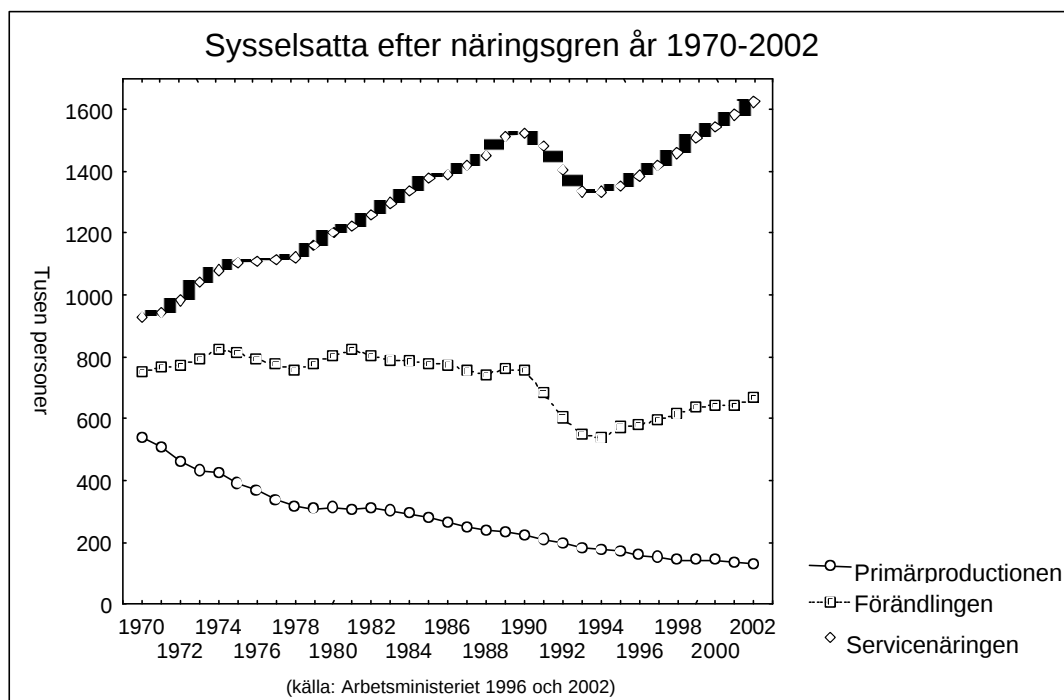
Industrin sysselsatte under toppåren på 1970-talet drygt 620 000 personer. Under 1990-talets ekonomiska depression sysselsatte industrin 426 000 personer. Efter depressionsåren ökade mängden arbetskraft inom industrin till ca 500 000 personer, men man nådde inte upp till nivån före depressionen. Enligt Statistikcentralens industristatistik arbetar för närvarande ca 450 000 löntagare inom industrin (Statistikcentralen 2003; Arbetsministeriet 2002). Arbets-

kraften inom industrins huvudsektorer har därmed åter stadigt minskat. Minskningen är visserligen delvis ett resultat av bl.a. bolagiseringar, varvid vissa arbetsuppgifter blivit statistikförda som service.

Den privata tjänstesektorn är också den största näringssektorn och sysselsättaren i Finland. Av sysselsatta personer arbetar 43 procent inom den privata tjänstesektorn. Tjänstesektorn har ökat kraftigt under de senaste årtiondena. Det finns många olika orsaker till detta. Som exempel kan nämnas bl.a. den ökade köpkraften, den åldrande befolkningen, urbaniseringen och externaliseringen av tjänsterna för affärslivet.

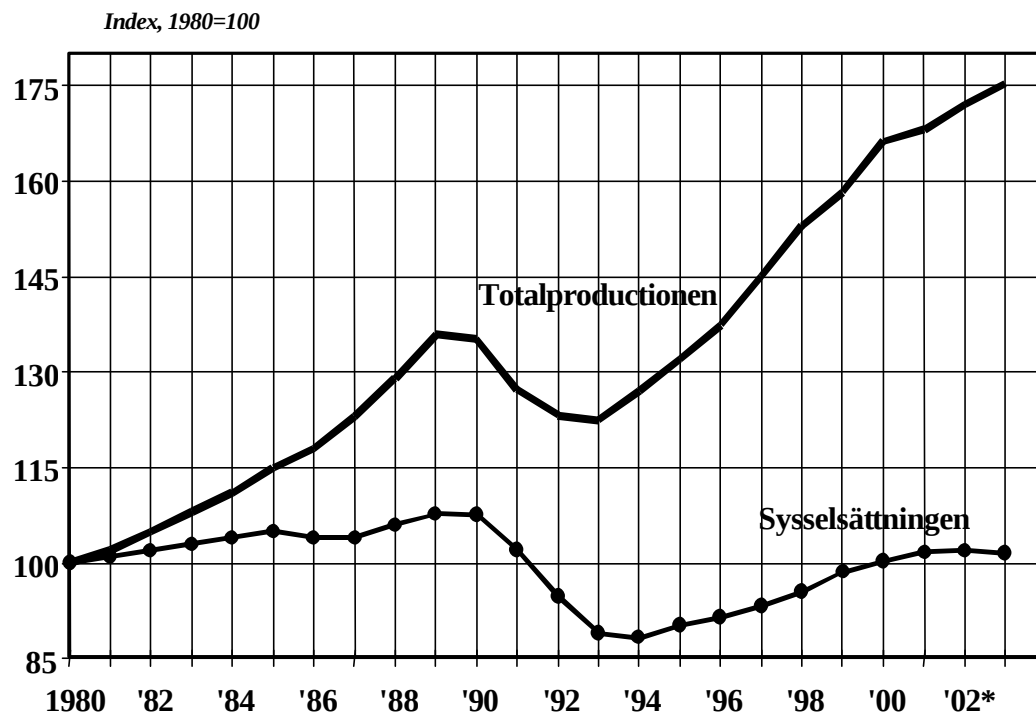
Före depressionsåren minskade antalet arbetstillfällen endast i fråga om arbetstagare och sådana tjänstemän som gör rutinmässigt arbete. Inom industrin minskade under depressionsåren även antalet funktionärer. Den ökning av antalet löntagare som följt på depressionen har till större delen gällt tjänstemän, som från 1995 till 2000 ökade med ca 200 000. År 1990 klassificerade Statistikcentralen 43 % av löntagarna som arbetstagare, medan denna andel tio år senare sjunkit till 37 %. År 2000 räknades drygt hälften av manliga och 23 % av kvinnliga löntagare till arbetstagarna. (Statistikcentralen 2001, 18.) Antalet funktionärer har vid millenniets början bibehållits konstant i förhållande till antalet arbetstagare.





Inom de traditionella industriella arbetsplatserna har automatiseringen minskat efterfrågan på arbetskraft. Verkningarna av automatiseringen märks även inom många servicenäringsar, exempelvis i banker. Både den industriella varuproduktionen och serviceproduktionen baserar sig i högre grad än tidigare på kommunikation, kunnande och informationsteknologi. Det förutspås att servicesamhället i snabb takt kommer att utvecklas till ett informationssamhälle som stöder sig på nätverksekonomi, vilket medför att betydelsen av information och kunnande ökar både inom industrin och servicebranschen. Finland kan karaktäriseras som ett postindustriellt informationssamhälle i vars yrkesstrukturer och arbetsfördelning arbeten och tjänster som är informationsintensiva, d.v.s. som förutsätter gediget kunnande och behärsande av ny teknik, är centrala. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 15 - 25; Vartia & Ylä-Anttila 1996).

Den volymändringen av totalproductionen och sysselsättningen år 1980-2003



Källa: Arbetsministeriet och Statistikcentralen

Produktions- och företagsstrukturerna i den finska ekonomin har under de senaste tio åren kraftigt utvecklats i riktning mot en tekniskt avancerad och kunskapsintensiv produktion. I den näringspolitiska strategi som antagits betonas utvecklandet av teknologi och innovation, nätverksbildning, effektivisering av konkurrensen samt internationalisering. Satsningen på forskning och utveckling i relation till nationalprodukten är i Finland i internationell jämförelse på toppnivå. Finland placerar sig mycket högt på många av de indikatorer som speglar medborgarnas färdigheter i informationssamhället, såsom exempelvis antalet mobil- och Internetabonnemang. Informationsarbete har under drygt 10 år blivit klart allmännare och den ökade andelen informationsarbetare har till stor del berott på att antalet informationsproducenter, informationsförmedlare och informationsanvändare ökat. Utredningar gjorda av institutet för arbetshygien och Statistikcentralen visar att ca två tredjedelar av arbetande finländare år 2000 använde adb-utrustning i arbetet. 65 % av arbetskraften har tillgång till datamaskin och hälften har möjlighet att använda e-post på arbetsplatsen. Antalet personer som har tillgång till e-postsystem fördubblades åren 1996 - 2002 och förändrade sättet att kommunicera på arbetsplatserna. (Institutet för arbetshygien 2002, 20; Piirainen et al. 2000; Melin & Pyöriä 2001, 25.)

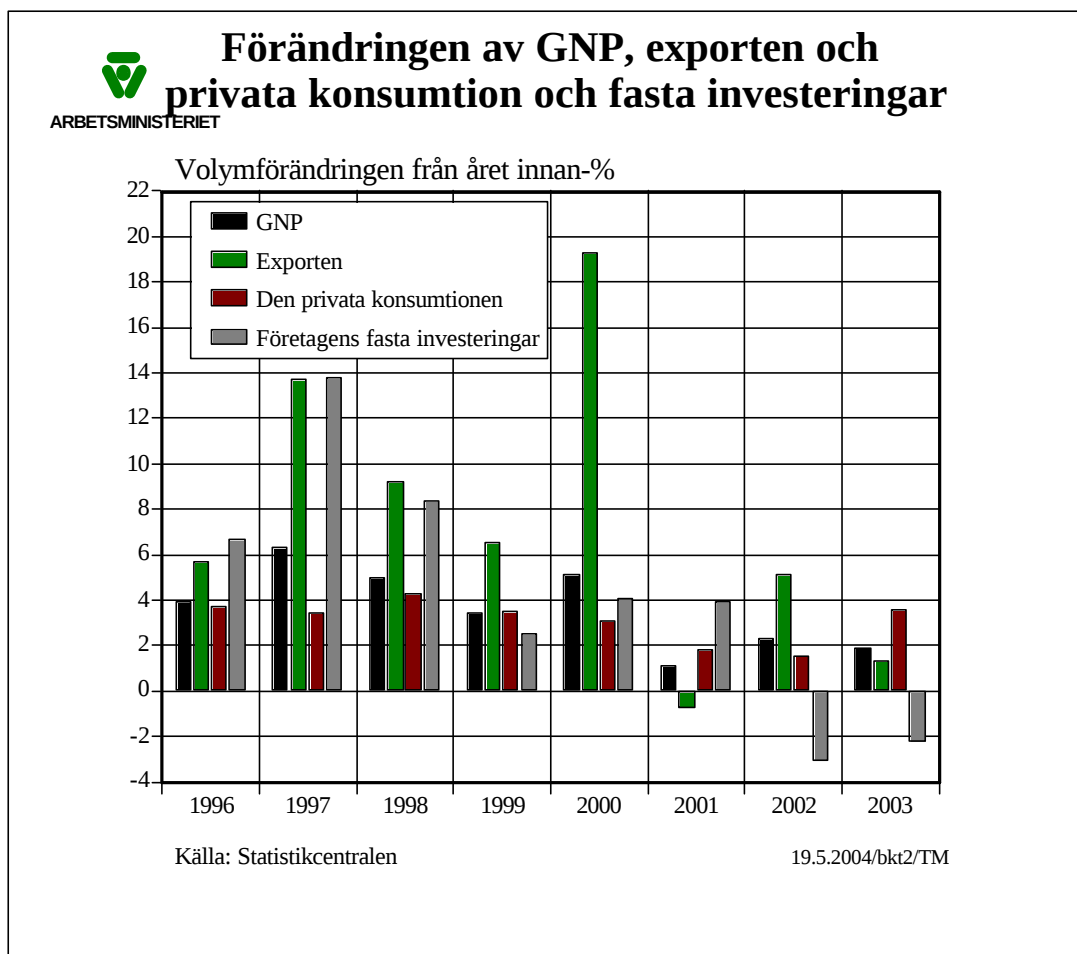
Produktionen av data- och kommunikationsteknik har varit en stor succé i Finlands ekonomiska historia. Bruttovärdestegringen inom marknadsproduktionen av data- och kommunikationsteknik har under de senaste 25 åren ökat fyrfaldigt jämfört med den övriga produktionen. Tillverkningen av elektronik- och elprodukter har blivit den viktigaste underliggande

sektorn inom Finlands metallindustri, och produktionen rentav sjufaldigades under 1990-talet. (MET 2002; Statistikcentralen 2002.)

Enligt den teknologiska barometer publicerat av Statens tekniska forskningscentral och Förbund för Teknikens Akademiska publicerar visar å andra sidan att Finlands konkurrenskraft fortfarande hämmas av oförmåga att tillämpa nya rön, svag nätverksbildning samt otillräcklig internationalisering. Enligt barometern är Finland fortfarande en primärproducent i informationssamhället. Även om Finland klarat sig bra i internationella produktivitetjämförelser har man inte kunnat dra nytta av de fördelar man har när det gäller utbildning och teknologi. Vi vet hur man producerar och överför information men är sämre än exempelvis Sverige eller Danmark när det gäller att tillämpa forskningsrönen så att de ökar välbefindet i landet.

1.2. Från nationell till global verksamhetsmiljö

På den internationella marknaden blir företagen tvungna att anpassa sina funktioner till den nya konkurrensen. Många stater som tidigare varit slutna och haft en svag ekonomi stärker sitt kunnande och sin konkurrenskraft. De har valt en strategi där de kan dra nytta av sin stora arbetskraftspotential och sin kompetensökning. De länder där kapitalet för hög avkastning för närvarande placerar sig finns huvudsakligen utanför EU:s 25 medlemsländer och även utanför de östeuropeiska länder där enhetskostnaderna håller på att stiga. Denna förändrade världsekonomi medför obönhörligen en omfördelning som i sin tur leder till en snabb strukturmöndring.



I Finland har internationaliseringen av ekonomin framför allt inneburit att finska företag internationaliserats. Detta har medfört förändringar och förändringstryck i fråga om företagens arbetsmetoder och personalpolitik samt ställt nya krav på arbetskraften. Samtidigt har även vikten av att man följer internationella spelregler snabbt ökat.

Den totala efterfrågan och det totala utbudet inom samhällsekonomierna skapas i allt högre grad utanför de nationella gränserna. De globala kapitalmarknaderna reagerar snabbt på nationella ekonomisk-politiska beslut. Detta medför att länderna konkurrerar om internationella investeringar. En del av arbetskraftsintensiv produktion har flyttats till länder med billig arbetskraft, och i och med att konkurrensfördelarna hos enskilda företag lyfts fram och företagen har stor geografisk rörlighet ökar kraven på strukturell anpassning inom industriländerna. Detta har även påverkat de olika branschernas och arbetstagargruppernas relativa ställning. Sektorer som kräver hög kompetens och som effektivt utnyttjar ny teknik har kraftigt utökat sin arbetskraft. Å andra sidan har nya produktionsteknologier minskat efterfrågan på lågutbildad arbetskraft samtidigt som integrationen av världsekonomin ökat utbudet på sådan.

Även tjänsterna har snabbt internationaliserats. Världshandeln med tjänster ökade under 1990-talet i nästan alla industriländer snabbare än varuhandeln och värdet av tjänstehandeln

är redan drygt en fjärdedel av världshandelns värde. Servicenäringarnas ökade betydelse för världsekonomin beror enligt undersökningar på den omfattande avregleringen av internationella avtal om handeln med tjänster med utlandet, den ökade internationella turismen samt den teknologiska utveckling som medfört att många tjänster såsom kunskapsintensiva företagstjänster, programvaruproduktion, finansieringstjänster, underhållningstjänster osv. kan digitaliseras och snabbt överföras vart som helst via datanät (Mankinen et al. 2001, 1.).

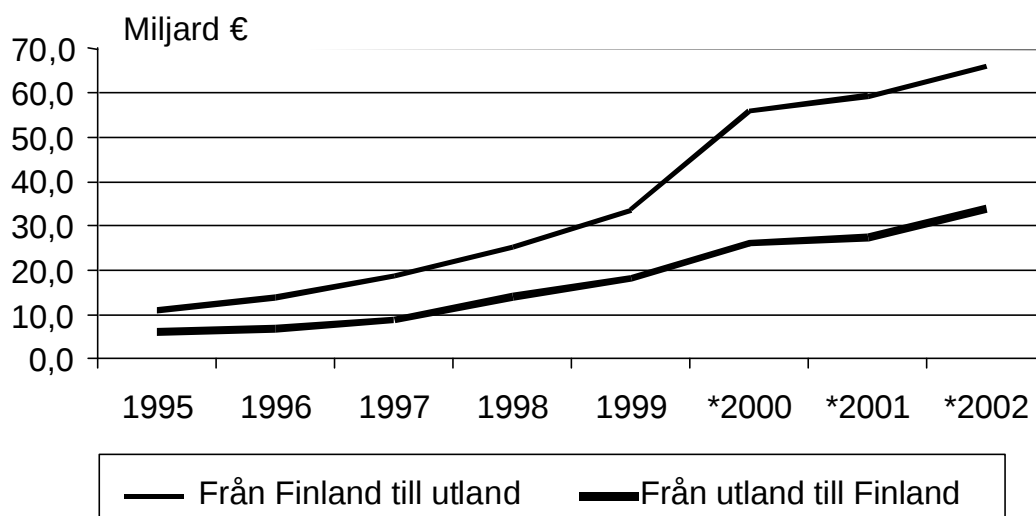
Finland har i många utredningar konstaterats vara ett mycket konkurrenskraftigt land, men detta har åtminstone inte hittills lett till någon betydande ökning av industri- eller servicebranschernas investeringar i Finland. Finländska företag i utlandet sysselsätter betydligt fler personer än utlandsägda företag i Finland. År 2000 arbetade ca 288 000 personer i utländska dotterbolag till finländska företag, medan utlandsägda företag sysselsatte ca 163 000 personer i Finland (Statistikcentralen 2002). Metall- och elektronikindustrin har den största mängden arbetskraft i utlandet. Skogs- och kemiindustrin är i ännu högre grad internationaliserade i proportion till branschernas storlek. Inom skogsindustrin var antalet anställda i utlandet år 2001 större än antalet anställda i Finland.

Under de senaste åren har dock utländska företag ökat sina investeringar i Finland. Orsakerna är bl.a. den allmänna globaliseringsutvecklingen, EU-medlemskapet och undanröjandet av hinder för utländskt ägande. Betydelsen av utländska företag för den finska samhällsekonomin har också ökat mätt både i exportvolym och i sysselsättningsgrad. Finska företag väcker intresse genom hög teknologi och kunnig personal, genom att konkurrensen köpts ut från marknaden samt genom närheten till Ryssland och dess marknader. En ytterligare orsak till investeringar är även att finländska företag i samband med att de internationaliserats har fokuserat på sina kärnkunskapsområden och sålt en del av sina funktioner till utlandet. (Statistikcentralen 2003 och 1998; Ali-Yrkkö et al. 1997.)

Med export av tjänster avses penningflöden över det egna landets gränser som inte avser varor, löner, inkomstöverföringar, värdepappersinvesteringar eller direkta investeringar. Finland exporterar tjänster i klart mindre omfattning än EU-länderna i genomsnitt. Servicens andel av den finska utrikeshandeln var år 1999 endast ca 13 % medan den i hela EU var drygt 21 %. Finländarna köper mer tjänster från utlandet än vad de säljer till utlandet. (PT 2002; Mankinen et al. 2001; Statistikcentralen 2002.)

Även de direkta investeringarna och överföringen av teknologi har ökat kraftigt sedan 1960-talet, och från och med 1990-talet har tillväxten accelererat. Finländska företag har under de senaste årtiondena investerat i utlandet i betydligt högre grad än vad utländska företag investerat i Finland. De direkta investeringarna från finländska företag är mer än dubbelt fler än de utländska företagens investeringar i Finland. Eurobeloppet av de finländska företagens direkta utländska investeringar nästan sexdubblades från 1995 till 2001. De finländska direkta investeringarna har ökat i synnerhet i EU-länderna, vilkas andel år 2000 var 64 %. En branschvis granskning anger att andelen direkta investeringar i servicebranschen var 27 % och i industrin 67 %. (TT 2002; Statistikcentralen 2002 och 2003; Finlands Bank 2003; Ali-Yrkkö et al. 1997.)

Direkt investeringar år 1995-2002



Även Finlands medlemskap i den europeiska ekonomiska och monetära unionen (EMU) och anslutningen till euron har medfört förändringar i fråga om verksamhetsmiljön. Vid lågkonjunktur kan man inte längre påverka de relativa kostnaderna per enhet för exporten genom att justera valutakursen. Eurons kurs under lågkonjunkturen i början av årtusendet har orsakat problem bl.a. för den finska exportindustrin. När eurons kurs under lågkonjunkturen förstärktes mot dollarn har den försvagat Finlands konkurrenskraft mätt i relativa kostnader per enhet och därmed för sin del bidragit till det s.k. Kinasyndromet.

Globaliseringen har även medfört att människor i högre grad än tidigare flyttar mellan länder. Inom EU:s område har man undanröjt hinder för fri rörlighet av kapital, varor, tjänster och arbetskraft. Både in- och utvandringen har under de senaste åren ökat i Finland. År 1995 invandrade 12 222 personer till Finland och 8 957 flyttade ut. År 2002 var antalet invandrare 18 113 och antalet utvandrare 12 891. Även om invandringen redan under ett par årtionden varit större än utvandringen har inga större migrationsrörelser uppstått. Utlänningar utgör fortfarande endast en liten del av befolkningen, och i synnerhet av den arbetande befolkningen. År 2002 fanns i Finland 103 700 utlänningar (2 % av befolkningen). Deras sysselsättningsgrad var 43 % och deras arbetslöshetsgrad 29 %.

1.3. Utvecklingen av arbetsförhållandena

Som helhet betraktat har många kvalitetsfaktorer inom arbetslivet på lång sikt uppvisat en positiv utveckling. Arbetslivets kvalitet utvecklades i synnerhet under den senare hälften av 1990-talet i jämn och rätt snabb takt. Denna utveckling hejdades år 2001, men trenden har fortsatt att vara positiv även om utvecklingstakten mattats av. I arbetsmiljöbarometern 2003 bedömdes kvaliteten på arbetslivet med en mätare där många olika faktorer beaktades. Enligt barometern bedömdes kvaliteten vara nöjaktig med positivt förtecken, i skolvitsord uttryckt 7.9. (Arbetsmiljöbarometern 2003, Arbetsministeriet).

Grunden för den nuvarande arbetarskyddsverksamheten har skapats med lagstiftning som reviderats under de senaste åren. För tillfället bereds en revidering av lagen om tillsynen över arbetarskyddet genom vilken bestämmelserna om myndighetstillsyn av och samarbete inom arbetarskyddet moderniseras. Även arbetsmarknadsorganisationerna har gjort sats-

ningar inom utvecklandet av arbetarskyddet, vilket Arbetarskyddscentralens och Arbetarskyddsfondens verksamhet visar. Allt större satsningar har gjorts på arbetarskyddsforskning och på serviceverksamhet.

Allt fler arbetsplatser har infört system för skyddsledning med därtill hörande riskbedömning. Även kvalitetsstyrning har blivit allt mer allmänt, vilket har främjat nya attityder i fråga om betydelsen av personalens hälsa och säkerhet som en förutsättning för effektiv verksamhet. Arbetstagarnas hälsa och välbefinnande har börjat betraktas som en viktig framgångsfaktor för företag och andra organisationer. En betydande attitydförändring i fråga om arbetarskyddet är att man accepterat betydelsen av ekonomiskt tänkande och att man målmedvetet går in för att beakta även ekonomiska aspekter då arbetsförhållandena utvecklas. Man har börjat fästa allt större uppmärksamhet vid de extra kostnader som olycksfall, frånvaro på grund av sjukdom och förtidig pensionering som beror på brister i förhållandena på arbetsplatsen förorsakar. Man har kunnat konstatera att goda arbetsförhållanden främjar produktiviteten. Personalens välbefinnande och kvaliteten på arbetsförhållandena uppföljs bl.a. i personalboksluten.

De förändringar som skett i fråga om styrning, organisering av arbetet och personalens inställning har skapat bättre förutsättningar för effektivt arbetarskydd även om främjandet av personalens arbetsförmåga och välbefinnande till stor del sker utanför ramen för arbetarskyddet.

Utredningar visar att finländarnas arbets- och funktionsförmåga är rätt god och verkar ha utvecklats i en positiv riktning. Av dem som förvärsarbetade bedömde en relativt stor andel sin hälsa vara mycket god (19 %) och relativt god (46 %) i jämförelse med sina jämnåriga.

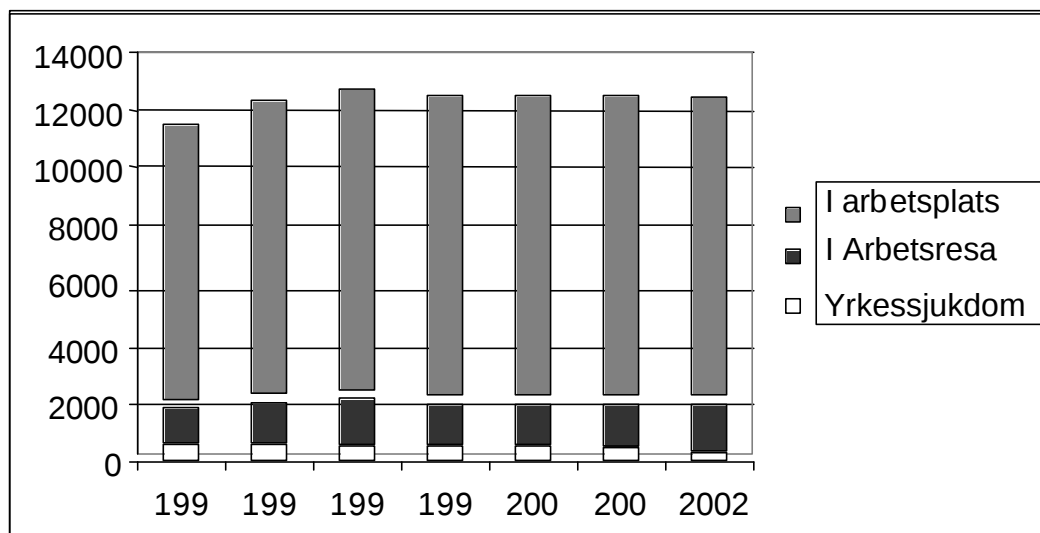
I Finland har arbetsfrånvaro på grund av sjukdom varit relativt liten, men frånvaron har ökat från och med 1998. År 2002 var antalet frånvarodagar på grund av sjukdom i medeltal 7,4 för män och 9,4 för kvinnor. Mest frånvarodagar hade såväl kvinnor som män i industri och byggnadsarbete (11,1 dagar). Män som arbetade i social- och hälsovårdsbranschen hade i medeltal 5,7 och kvinnor i medeltal 11 frånvarodagar. När det gäller antalet sjukdagar märks förutom könsskillnader även ålderskillnader. Hos över 50-åringar är kort sjukfrånvaro ovanligare än hos unga, men frånvaroperioderna är längre. Cirka en tredjedel är inte sjukledig en enda dag i året. (Institutet för arbetshygien, Työ ja terveys Suomessa 2003).

Antalet nya invalidpensioner har varierat och minskade klart i synnerhet under den senare hälften av 1990-talet. Det totala antalet var i slutet av årtiondet endast en dryg tredjedel av antalet i början av årtiondet. Å andra sidan har antalet invalidpensioner som beviljas på grund av sjukdom i stöd- och rörelseorganen samt i synnerhet på grund av mentala störningar ökat, trots att äldre arbetstagares arbetsförmåga förbättrats. År 2002 var antalet pensioner som beviljats på grund av sjukdomar som har samband med den mentala hälsan sammanlagt 5 821 medan antalet pensioner som beviljades på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen var 3741 (FPA 2002).

Utvecklingen i fråga om olycksfall i arbete (inklusive dödsfall) har under en tjugo års granskningsperiod varit positiv liksom utvecklingen i fråga om yrkessjukdomar, som granskats under en tioårsperiod. År 2002 betalades ersättning för olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar för sammanlagt ca 121 500 fall, av vilka antalet olycksfall på arbetsplatsen var ca 101 000. Av olycksfall på arbetsplatsen ledde ca 45 % till högst tre dagars arbetsfrånvaro. Inom byggnadsbranschen skedde olycksfall på arbetsplatsen två och en halv gång oftare i proportion till mängden utfört arbete än inom samtliga branscher i genomsnitt. Antalet olycksfall på arbetsplatsen med dödlig utgång var 35 år 2003. Vidare var antalet dödsfall som berodde på yrkessjukdom fler än hundra, av vilka största delen hade orsakats av asbest-exponering tiotals år tidigare. I övrig hör till de vanligaste yrkessjukdomarna sjukdomar förorsakade av kemiska faktorer och belastningsskador. Yrkessjukdomar förorsakade av fy-

sikaliska faktorer, t.ex. buller, har minskat mest under det senaste årtiondet. Yrkessjukdomar orsakade av biologiska faktorer ökar däremot.

Yrkesskador och yrkessjukdomar år 1996-2002



Källa: Olycksfallsförsäkringsanstaltens förbund

*Preliminär uppgift

I dag uppfattas beroende på arbetsuppgifterna belastningsskador, risk för olycksfall och tidsbrist som större hot än fysikaliska och kemikaliska faktorer. År 2003 var andelen personer som ganska eller mycket ofta var tvungna att forcera arbetstakten för att klara arbetet 43 %. Å andra sidan tycks tidsbristen i någon mån ha lindrats, eftersom år 1997 52 % upplevde sig ha tidsbrist medan andelen år 2000 hade sjunkit till 45 %. En granskning enligt arbetsgivarsektor visar att tidsbristen upplevs som ett problem särskilt på kommunala och statliga arbetsplatser. 35 % upplever sitt arbete som rätt eller mycket psykiskt betungande (kvinnor 38 % och män 32 %) och av dessa arbetar de flesta inom utbildning och hälsovårds- och socialservice. Stress i egentlig mening upplever dock endast 13 % (män 11 % och kvinnor 14 %), vilket innebär en minskning med 3 % sedan år 1997. Å andra anser enligt arbetsmiljöbarometern över hälften att det på deras arbetsplats finns alltför lite arbetstagar i förhållande till arbetsuppgifterna.

Konflikterna bland personalen har minskat något inom arbetsgemenskaperna eftersom år 2002 79 % ansåg arbetsmiljön vara öppet (76 % år 2000). Arbetsmiljön upplevs tydligt som hårdast inom den offentliga förvaltningen (28 %) och inom industrin (25 %). 63 % ansåg att arbetsmiljön var uppmuntrande och mottagligt för nya idéer, vilket även visade en viss förbättring jämfört med år 2000. Förhållandet till arbetskamraterna är oförändrat och 80 % anser rentav det vara gott (85 % av män och 76 % av kvinnor). Arbetstillfredsställelsen är rätt hög, med 82 % mycket eller rätt nöjda. Läget har visserligen något försämrats sedan år 2000. (Institutet för arbetshygien, Työ ja terveys Suomessa 2003). Enligt arbetsmiljöbarometern har en försämring dock skett i fråga om uppfattningen om arbetets meningsfullhet. Enligt barometern har upplevelserna av mobbning minskat avsevärt till 17 - 20 %

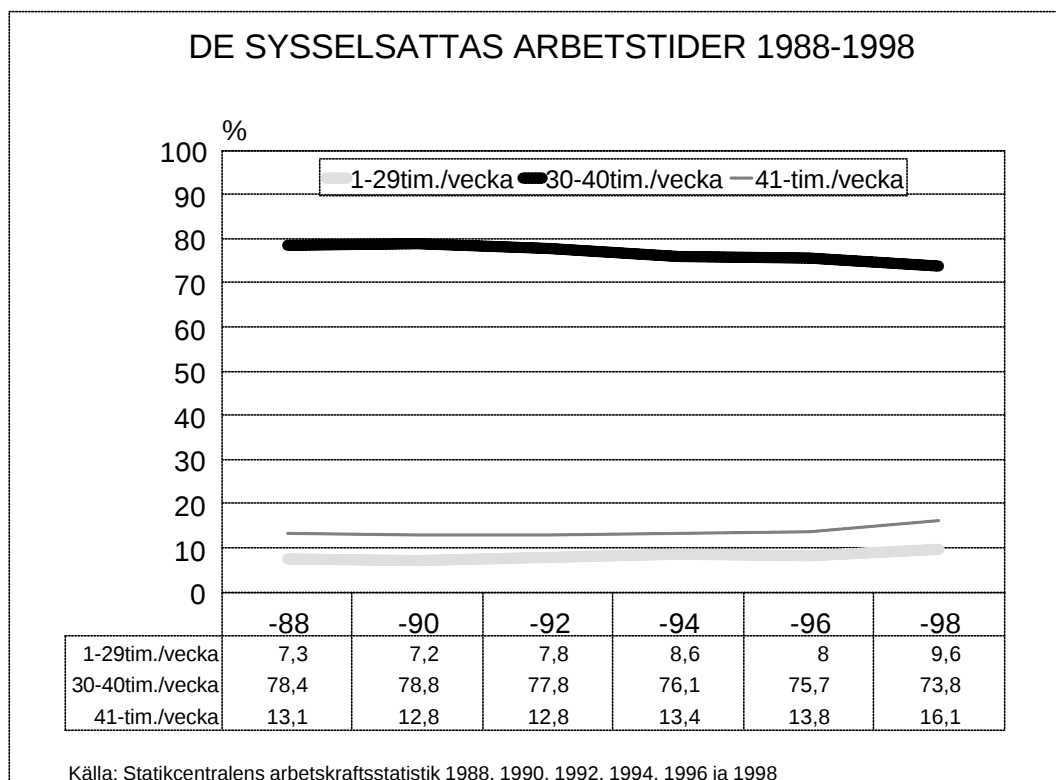
och ser ut att fortsätta att minska. Däremot upplever allt fler att de diskrimineras. Detta gäller i synnerhet diskriminering av deltidsanställda och anställda på viss tid.

Arbetsbidsarrangemangen har blivit mångsidigare och mer flexibla inom alla arbetsgivarsektorer. En viktig orsak är den ökade konkurrensen gällande produktions- och servicefunktionerna vilken medför krav på att arbetstiderna anpassas efter växlande behov. Arbetstiderna regleras till vissa delar av marknaderna. De möjligheter datatekniken erbjuder (distansarbete, tillgänglighet), lokala avtal på arbetsplatsen, det konkurrensmässiga och ekonomiska trycket på arbetsorganisationerna, den ökade andelen tjänstemän av arbetskraften och arbetstagarnas olika förväntningar bryter ner de traditionella och enhetliga paradigmer som tidigare tillämpats i fråga om arbetstiden. (Antila 1998). Som en ur löntagarnas synvinkel positiv konsekvens av flexibla arbetstider kan ses att de ger större valmöjligheter och samtidigt möjliggör mer individuella lösningar än tidigare. På arbetsplatser där det råder förtroende och man tillämpar ömsesidighet i fråga om avtalen har man kunnat genomföra arbetsbidsarrangemang som bättre motsvarar båda avtalsparternas behov. (Forsknings- och verksamhetsprogrammet Orka arbeta: Ömsesidighet är triumf - en undersökning om flexibla arbetsbidsarrangemang). I bästa fall har man med arbetsbidspraxis som skräddarsyts för arbetsplatsen lyckats förbättra både företagets resultat och personalens välbefinnande.

Enligt arbetsmiljöbarometern har möjligheterna till arbetsbidsflexibilitet ökat. Flexibel arbetstid tillämpas också rätt allmänt: enligt arbetsmiljöbarometern för år 2002 var endast 20 % av männen och 30 % av kvinnorna i sådant arbete där ingen som helst form av flexibilitet i arbetstiden tillämpades. Flexibel arbetstid har mest använts på statliga arbetsplatser men används i allt högre grad även inom industrin och i kommunerna. På många arbetsplatser innebar dock arbetsbidsflexibilitet att s.k. flextid användes.

Den genomsnittliga arbetstiden (antal arbetstimmar/antal löntagare) har i Finland i någon mån minskat. År 1993 var antalet arbetstimmar i medeltal 1 627 för varje löntagare, år 2002 i medeltal 1 609. Skillnaderna i männens och kvinnornas arbetstider är inte så stora som i Europa i allmänhet, eftersom kvinnorna hos oss huvudsakligen arbetar i anställning på heltid.

Arbetstiderna har dock polariserats. Av samtliga löntagare anser 17 % sig ha för få arbetstimmar medan 19 % anser sig ha alltför många. (Laukkanen 2003, 19). 15 % av dem som är sysselsatta har mer än 40 timmar långa arbetsveckor. (Statistikcentralens arbetskraftsstatistik 2002). Sannolikt kommer i fråga om arbetsveckans längd betydelsen av de individuella egenskaperna och individens ställning på arbetsmarknaden att i allt högre grad betonas.



Övertidsarbetet har ökat särskilt inom den privata och den kommunala tjänstesektorn. Förändringarna i mängden övertidsarbete har å andra sidan till stora delar återspeglat allmänna ekonomiska konjunkturer. Enligt förhandsuppgifter i arbetsmiljöbarometern (2003) är det vanligt att man utför övertidsarbete eller arbetar över den regelbundna arbetstiden. Enligt uppgifter från augusti-september i fjol hade nästan hälften (46 %) av löntagarna utfört sådant arbete. Långt ifrån alla timmar utöver den regelbundna arbetstiden ersätts. Endast 14 % av löntagarna hade utfört övertidsarbete för vilket betalades penningersättning, medan 7 % av löntagarna inte fått någon ersättning för den arbetstid som överskred den regelbundna arbetstiden. Resten av de löntagare (25 %) som arbetat över den regelbundna arbetstiden hade åtminstone delvis fått ersättning antingen i pengar eller i ledig tid. Utförande av arbete utan löneersättning utöver den regelbundna arbetstiden är vanligast på statliga arbetsplatser (Hulkko 2003, 14). Män och kvinnor utför övertidsarbete i nästan lika stort antal, men männen arbetar utför dock kvantitativt sett mer övertidsarbete än kvinnor.

Av löntagare utfört övertidsarbete sammanlagt 1993-2003

(Arbetskraftstatistik, Statistikcentralen)

År:	1993	1995	1997	1999	2001	2002	2003
1000 timmar:	56189	68217	64160	69153	75105	70911	66020

Samordningen av arbete och familjeliv kan medföra tidsbrist och orsaka konflikter i fråga om arbetsfördelningen. I samordningen har inga större förändringar skett mellan åren 2000

och 2003, även om spänningarna mellan arbete och familj verkar ha ökat något. Hos de flesta är dock arbets- och familjelivet i balans och livets olika sfärer inkräktar inte alltför mycket på varandra. I de flesta familjer bär kvinnan ansvaret för hemmet och vården av barnen. Hemarbetet dominerar i synnerhet småbarnsmödrarnas liv och de upplever också i jämförelse sin livssituation som tyngst. Å andra sidan är de även nöjdast med sitt liv (Institutet för arbetshygien, Työ ja terveys Suomessa 2003).

2. Strukturella förändringar i arbetslivet

En av de viktigaste strukturella förändringarna i arbetslivet under de årtionden som föregick depressionen var att antalet sysselsatta inom primärproduktionen stadigt minskade och antalet andra företagare ökade. Under de senaste tjugo åren har antalet företagare inom andra branscher än jordbruket nästan fördubblats. Depressionsåren medförde även en minskning av antalet övriga företagare, men under de senaste åren har antalet ökat, även om ökningen varit långsam. År 2001 inledde ca 21 500 företag sin verksamhet och antalet företag som upphörde med sin verksamhet var tusen mindre till antalet.

Från och med år 1990 har antalet företagare endast ökat med 15 000 personer. (Statistikcentralen 2002; Bergman 1996, 32; Kovalainen 1993, 23). I slutet av år 2002 fanns i Finland sammanlagt 307 000 företagare och företagarfamiljemedlemmar. Av dessa var 88 000 jordbruksföretagare och 13 000 oavlönade familjemedlemmar som hjälpte företagaren samt 206 000 andra än jordbruksföretagare. Antalet arbetsgivarföretagare var 87 000 och privatföretagare 130 000. (Statistikcentralen 2003). Av företagarna var 41 % arbetsgivarföretagare, som förutom sig själva sysselsätter utomstående arbetskraft. Cirka 13 % av de sysselsatta är företagare och företagarfamiljemedlemmar. Om primärproduktionen och företagarfamiljemedlemmarna inte räknas med är företagarnas andel av de sysselsatta drygt 9 %. Enligt uppgifter från Skatteförvaltningen beräknas antalet arbetsgivare uppgå till 120 000.

Andel av kvinnliga företagare är dock högst i Finland inom EU-länderna, om man inte tar hänsyn till jordbruket. År 2003 var andel av kvinnliga företagare (utom jordbruket) 71 000 och deras andel av alla företagare var 33 %. (www.ktm.fi)

Då jordbruksföretagarna inte räknas med har antalet företagare följt konjunkturväxlingarna. Efter depressionen ökade antalet små företag med mindre än 50 anställda mest. Företag som sysselsätter fler än 500 anställda och deras andel av arbetskraften och av omsättningen har minskat till antalet. Efter depressionen splittrades stora företag upp och funktionerna externaliserades. (Statistikcentralen 2002; Institutet för arbetshygien 2002, 24 - 25).

Av företagen är nästan 99 % små företag med färre än 50 anställda. Små företag sysselsätter drygt 40 % av företagens arbetskraft, och deras omsättning är en tredjedel av företagens totalomsättning. Mikroföretagen, d.v.s. företag med 1 - 9 anställda, utgjorde år 2000 ca 93 % (207 000) av företagen. Små företag med 10 - 49 anställda utgjorde mindre än 6 % av företagen (13 000). Cirka en procent (2 200) av företagen var medelstora företag med 50 - 249 anställda och endast 0,3 % (560) var stora företag med minst 250 anställda. (Statistikcentralen 2002; Företagarna i Finland 2002).

Stora företag (över 250 anställda) sysselsatte dock närmare 40 % och medelstora företag med 50 - 249 anställda 17 % av arbetskraften. Små företag sysselsatte 19 % och mikroföretagen med 1 - 9 anställda en fjärdedel av arbetskraften. När det gäller företagens omsättning är de stora företagens andel ungefär hälften medan den andra hälften fördelas relativt jämnt på medelstora företag, små företag och mikroföretag. (Statistikcentralen 2002; Företagarna i

Finland 2002). De små och medelstora företagens betydelse för den ekonomiska utvecklingen och sysselsättningsutvecklingen har ökat efter depressionen. Å andra sidan får stora globala företag ökad betydelse när det gäller att säkerställa att vi har företag i den storleksklass som krävs för global verksamhet. Därför sker bl.a. fusioner fortfarande ofta.

Pensioneringen av företagargenerationen kan skapa problem för verksamheten i fråga om små företag. Det bedöms att 80 000 företagare i Finland under de närmaste tio åren kommer att gå i pension och upphöra med företagsverksamheten. Av dessa är möjligen så många som hälften sådana företagare som inte har någon efterträdare (SR 2003, 33).

Strukturförändringen påverkar även de olika branschernas inbördes förhållande. Externaliseringen av funktioner, vilket bl.a. medför en minskning i antalet arbetstillfällen inom industrin, ökar antalet arbetstillfällen inom tjänstesektorn vilket i sin tur i och med inträdet av nya avtalsparter medför förändringar i den traditionella på industriförbund baserade avtalsverksamheten.

Nya arbeten som ställer nya slags krav skapas, medan gamla arbetstyper försvinner. Nya högavlönade arbetstillfällen uppstår i synnerhet inom områden med kunskapsintensiv produktion och service. Problemet är att de arbetstagare som frigörs från gamla arbetsuppgifter inte alltid har kompetens att utföra de nya uppgifterna.

Arbetsministeriets utredningar visar att lednings- och expertuppgifter inom produktion och trafik, expertuppgifter inom ekonomi och administration, vårdarbete samt undervisnings- och kulturarbete är områden där arbetskraften ökar. Dessa arbeten är främst koncentrerade till branscher som industri och trafik, byggnadsverksamhet, handel, verksamhet som betjänar finansieringssektorn, försäkringssektorn och affärslivet samt utbildning och forskning. I fråga om vårdarbetet förutspås att det vid sidan av expert-, styrnings- och utvecklingsuppgifter kommer att behövas flera uppgifter som hänför sig till basservice och som ställer höga krav på yrkesskicklighet. Däremot bedöms mängden arbete inom industrin, servicearbete och byggnadsarbete förbli relativt konstant. Exempelvis inom el- och elektronikbranschen och livsmedelsindustrin krävs dock att det görs särskilda satsningar på forskning och utveckling, marknadsföring och utnyttjande av olika teknologier. Däremot verkar sysselsättningen inom jord- och skogsbruket samt inom traditionellt kontorsarbete alltjämt minska. I fråga om kontorsuppgifterna fortsätter utvecklingen mot allt mer mångsidiga och självständiga arbetsuppgifter där datateknikens tillämpningar utnyttjas (Arbetsministeriet, Arbetspolitisk forskning 245, Osaamisen ja työllisyyden Suomi, slutsatser till projektet Arbetskraft 2020).

3. Förändrade arbetsmetoder inom arbetsorganisationerna

De ovan beskrivna förändringarna som visar utvecklingen inom närings- och arbetslivet återspeglas hos företagen i ändrade arbetsmetoder. Omstruktureringar, den informationstekniska utvecklingen, globaliseringen samt kraven på anpassning och flexibilitet skapar ett tryck på fortsatta förändringar i fråga om utvecklingen av både organisationer och individer. Kravet på flexibilitet uppfylls med hjälp av såväl externalisering och omorganiseringar som arbetstidsarrangemang och utveckling av arbetsuppgifterna. Alla dessa frågor har nära samband med arbetsförhållandena och hur människorna mår på arbetet.

Ett centralt drag i de nya produktionsformerna och de med dem förknippade strategierna för företagsverksamhet är att man strävar efter flexibilitet och att man skapar specialiseringsområden. Utvecklingen inom teknologin möjliggör nya lösningar på detta. I en kundorienterad

verksamhetsmodell fattas besluten så självständigt som möjligt på den plats där man bäst känner kundens behov. Detta innebär att varor och tjänster differentieras utifrån kundens behov och att funktionerna i allt högre grad anpassas efter dem, samt att funktionerna genomgår en ständig utvärdering.

Organiseringen av arbetet blir i allt högre grad beroende av den gällande situationen. Antalet permanenta strukturer och hierarkiska nivåer minskar, mellanledningen och arbetsledningen skärs ned och betydelsen av självständigt fungerande arbetsgrupper och ansvariga individer ökar. Förmågan att anpassa sig till ständiga förändringar som sker i allt snabbare takt är viktig och arbetsorganisationen kan bestå av flera arbetsgrupper som bildats temporärt för utförandet av en viss uppgift. Betydelsen av grupparbetet ökar eftersom i en kunskapsintensiv organisation en enda person sällan besitter all den information som krävs.

Nätverksbildandet medför vittgående förändringar i fråga om företagets och övriga organisationers arbetsmetoder, där produktionen, styrningen och arbetet baserar sig på långvarigt samarbete mellan flera olika subjekt. Nätverksekonomin omfattar företagsnätverk, bransch-nätverk, kommersiella nätverk och personnätverk. I praktiken har detta medfört att bl.a. team- och grupparbetet ökat, också över företagsgränserna. Enligt Industrins och Arbetsgivarernas Centralförbunds utredning om nätverksbildning deltar redan 70 % av industriföretagen i nätverkssamarbete. En konkret fördel av att ingå i nätverk bedöms vara att man bättre kan dra nytta av kapacitetsutnyttjandet. (TT 2001, 9.). Nätverkssamarbetet mellan företagen beskrivs med termer som *partnership-företag*, *systemleverantör*, *avtalsstillverkare* och *underleverantör*. Nätverksbildningen på olika nivåer ökar antalet kontaktytor mellan parterna och medför större växelverkan. På så sätt möjliggörs flexibilitet i fråga om tillvägagångssätten. I detta slags verksamhet blir övervakningen av underleverantörskedjan både i fråga om kvalitet och kostnader samt säkerställandet av störningsfri leverans i alla produktionskedjan en central resurs för produktionen. Nätverken grundar sig på avtal mellan deltagarna och förutsätter förtroende parterna emellan.

En del av de nya företagen är exempel på s.k. *nyföretagsamhet*, d.v.s. *självsyssetsättning* som ett alternativ till arbetslöshet. Detta slag av *entreprenörskap* kan uppstå som en följd av *externalisering* av funktioner eller med hjälp av *syssetsättningsstöd*, och kan till sin karaktär främst jämföras med privat *företagsamhet* eller *yrkesutövning*. Allt fler personer verkar i gränsområdet mellan traditionellt lönearbete och *entreprenörskap* genom att syssetsätta sig själva som yrkesutövare och antingen arbeta för en arbetsgivare eller flera arbetsgivare samtidigt. (Statistikcentralen 2003; Arbetsministeriet 1999, 42; SR 2003, 34). Detta bidrar för sin del till att göra det svårare att dra gränser mellan lönearbete och *entreprenörskap*.

Anlitandet av underleverantörer har ökat och detta har samband med s.k. *flexibel specialisering*, en verksamhetsstrategi där företaget i sin produktion fokuserar på sina egna kärnfunktioner och köper de tjänster det behöver utifrån. Därmed beror ökningen i fråga om företags-tjänster och minskningen i fråga om mängden arbetskraft som arbetar inom industrin delvis på att de tjänster som tidigare producerades inom industrin och som nu *externaliserats* statistikförs under tjänstesektorn. *Externaliseringen* av arbetsuppgifter och anlitandet av underleverantörer har ökat även inom den offentliga sektorn.

Data- och kommunikationstekniken är av central betydelse både när det gäller att organisera globala arbetsprocesser och utföra arbete på lokal och regional nivå. Med teknikens hjälp kan arbetsuppgifterna delas upp mellan olika orter och rentav mellan olika kontinenter. Vid sidan av det distanstarbete enskilda människor utför organiseras arbetet inom tjänstesektorn på nya sätt, exempelvis i form av *call centers*. Dessa kan vara företag som erbjuder *telefon-service* och som betjänar flera olika företags kunder eller koncentrerade kundserviceenheter vid en enda stor organisation. Enligt en utredning gjord av Indata Oy år 1999 fanns i Finland vid denna tidpunkt ca 250 *call centers*, vilka bedömdes ha 6 600 - 8 000 anställda.

Distansarbetet ökade på 1990-talet. Vid den tidpunkten uppfattades distansarbete närmast som arbete som utförs hemifrån. På 2000-talet har s.k. rörligt arbete och arbete som utförs på många olika platser ökat. Mängden traditionellt distansarbete som utförs hemifrån är ringa. Granskar man distansarbetet ur ett vidare perspektiv som s.k. e-arbete, med vilket avses arbete som utförs utanför arbetsgivarens lokalteter och i vilket arbetstagaren utnyttjar data- och kommunikationsteknik och datanät, rör det sig om ett mer omfattande fenomen som på ett övergripande sätt hör samman med förändringar i verksamhetsmiljön och med utnyttjandet av de möjligheter som därvid skapas. Arbetslagstiftningen känner inte till begreppet distansarbetare som ett separat begrepp, utan bestämmelserna i arbetslagstiftningen liksom kollektivavtalen tillämpas på distansarbetare på samma sätt som på andra arbetstagare. På distansarbete som utförs hemifrån tillämpas dock i allmänhet inte arbetstidslagen, inte heller till alla delar bestämmelserna om arbetarskydd.

Enligt arbetsmiljöbarometern 1997 var antalet löntagare som arbetade hemifrån med hjälp av datakommunikationsteknik (1 timme i månaden – heltidsarbete) ca 120 000, vilket utgör ca 12 % av alla löntagare. Enligt statistikcentralen betraktade år 2002 39 000 personer sig som distansarbetare antingen på del- eller heltid. Av dessa var två tredjedelar män. Dessutom betraktade 85 000 personer sig som arbetstagare som tidvis arbetade på distans.

Organisationernas arbetsmetoder påverkas också av interna utvecklingstrender som syftar till en övergång från produktions- och uppgiftscentrering till kundorientering, från snäv kompetens till mångkunnighet, från bundenhet vid regler till flexibilitet, från sluten till mer omfattande informationsspridning, från individbundna arbetsroller till grupper och nätverk, från förväntningar i fråga om arbetsuppgiften till självständig, proaktiv verksamhet, från reaktivt till omedelbart agerande. Mer än en tredjedel av arbetstagarna har under de senaste två åren upplevt omorganiseringar på sin arbetsplats.

Tidigare var det vanligt med mekanismer för beslutsfattande och övervakning på flera nivåer. Under de senaste årtiondena har den dominerande trenden varit en utveckling mot decentraliserade organisationer som relativt självständigt ställer upp resultatmål och som bildar nätverk sinsemellan. Inom dessa arbetar man huvudsakligen i team som överskrider gränserna för traditionella yrkes- och uppgiftsfält, verksamheten anpassas i stor omfattning enligt kundernas behov och strävan att finna nya, alltmer avancerade lösningar är en viktig del av organisationernas dagliga verksamhet (Kasvio & Nieminen 1999, 164–165 se också Castells 1996). De som arbetar har också fått allt beslutanderätt och ansvar för hur arbetet utförs. När det gäller decentraliseringen av beslutsfattandet i fråga om det egna arbetet ligger vi i Finland dock efter de övriga nordiska länderna (se Flexibility Matters 1999). En överväldigande majoritet (71 %) av dem som arbetar arbetar åtminstone till en del i team och andelen personer som ständigt arbetar i teamarbete har tydligt ökat under de senaste åren. (Lindström 2003).

Den nya tekniken möjliggör en omorganiseringen av hela arbetsprocessen. Ett flertal undersökningar visar att inte ens betydande satsningar i fråga om utvecklande av teknologi eller utbildning av arbetskraft ger förbättrad produktivitet ifall inte arbetsmetoderna inom företaget samtidigt ses över. Styrningsmetoderna, de sätt på vilka produktionen organiseras, samarbetet mellan ledningen och personalen samt arbetsmiljön påverkar i hög grad hur väl teknologin och personalens kunskaper kan utvecklas och utnyttjas. (Alasoini 1997.)

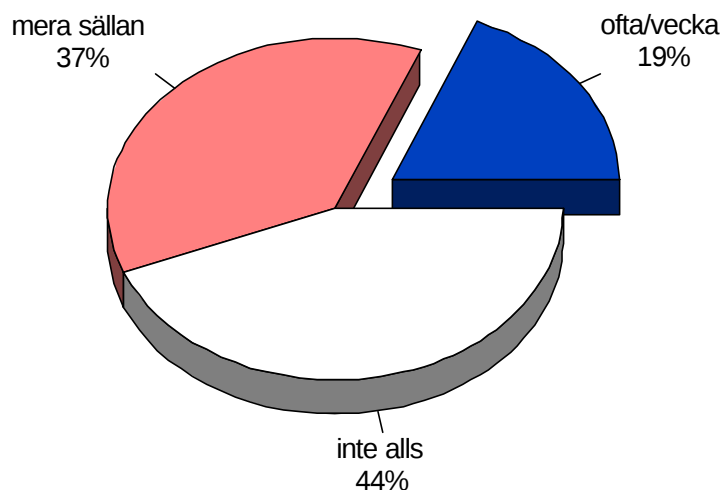
I fråga om arbetsplatsklimatet upplevs förtroende för de anställda, ett öppet klimat, god organisering av arbetsuppgifterna, arbetstagarens och arbetsgivarens sammanfallande intressen och öppen information vara viktigast. Arbetsministeriets arbetsmiljöbarometer visar en positiv utveckling på lång sikt bl.a. när det gäller möjligheterna till personlig utveckling, möjligheten att få information om omständigheter som rör det egna arbetet, uppmuntran till initiativ från arbetstagarnas sida, resultaten av arbetet och arbetstagarnas möjlighet att påverka. År 2003 visade påverkningsmöjligheten en utveckling i negativ riktning särskilt inom

industrin men också inom en del av den privata tjänstesektorn. Av dem som arbetade bedömde 54 % dock att de fortfarande hade rätt stor eller mycket stor möjlighet att på arbetsplatsen påverka frågor som gällde dem själva. (Arbetsmiljöbarometern 2003, Arbetsministeriet). I fråga om möjligheten att påverka omständigheter som rör det egna arbetet har utvecklingen också enligt den nya utredning om arbete och hälsa som Institutet för Arbetshygien rört sig i något negativ riktning. År 2000 upplevde nästan en fjärdedel av dem som arbetade (24 %) att de i mycket hög grad kunde påverka frågor på arbetsplatsen som gällde dem själva, medan i fjol endast en knapp femtedel (19 %) var av denna åsikt. I synnerhet tjänstemännen har mindre autonomi än tidigare.

Den moderna datatekniken skapar nya möjligheter för hur, när och var arbetet utförs. Den kan också leda till att arbetstiden oförmärkt blir längre, eftersom de allt snabbare processerna bl.a. förutsätter att arbetstagaren är anträffbar. Enligt en aktuell undersökning hade mer än hälften av löntagarna inom den privata sektorn under en tvåmånadersperiod hösten 2003 under sin fritid haft kontakt med arbetsplatsen i ärenden som rörde arbetet. I fråga om en femtedel av löntagarna inom den privata sektorn är detta förhållande fortgående, d.v.s. de har kontakt med arbetsplatsen flera gånger i veckan. Den viktigaste orsaken till att de var anträffbara var enligt löntagarna att de ville göra sitt arbetet väl samt arbetets art och tidsfrister i arbetet. (Nya arbetsmetoder på arbetsplatsen: material från forskningsprojektet om meningsfullt arbete och samordning av arbete och familjeliv, icke publicerade resultat).

KONTAKT MED ARBETSPLATSEN ELLER KUNDERNA UTOM ARBETSTID

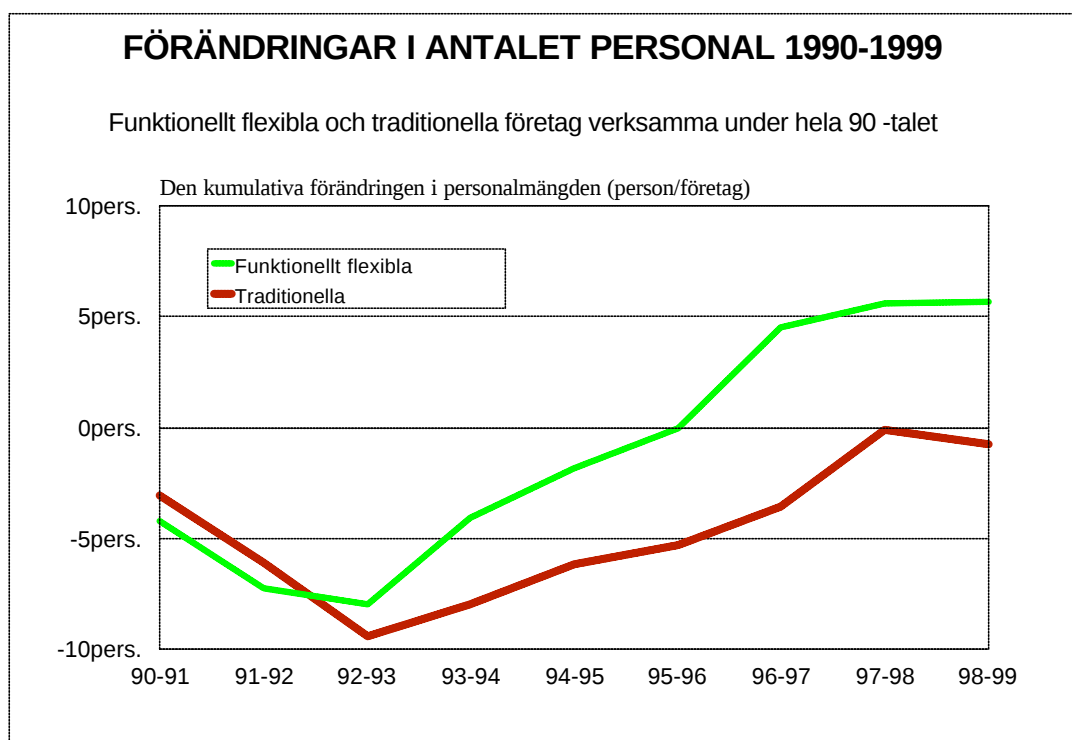
(under två månader hösten 2003)



Löntagare inom privata sektorn vid arbetsplatser med minst 10 anställda

Förändringarna i arbetslivet kräver en allt högre kompetensnivå hos arbetskraften. Allt flera arbeten förutsätter att arbetstagaren ständigt är beredd att lära sig nya saker och förstår hel-

heter och kräver dessutom av arbetstagaren förmåga till flexibel växelverkan och samarbete. Enligt resultaten från forskningsprojektet Muuttuva yritys (företag i förändring) har de arbetsplatser som är så kallat funktionellt flexibla bäst klarat av förändringarna i arbetslivet. På dessa arbetsplatser har personalen goda möjligheter att påverka frågor som rör det egna arbete och goda möjligheter till inläring och utveckling. Arbetsorganisationer som lätt kan anpassa sig till yttre förändringar kan även dra nytta av de möjligheter dessa medför. Sådana arbetsplatser är inte utmärkande endast för vissa speciella branscher utan de finns inom alla sektorer i arbetslivet. (Antila & Ylöstalo 2002). På lång sikt har även antalet arbetstillfällen i sådana företag ökat i klart större omfattning jämfört med traditionella hierarkiska toppstyrda företag.



Källa: Antila & Ylöstalo 2002, 43

Utvecklingen av informationssamhället har medfört att arbetstagarnas integritetsskydd fått ökad betydelse även i arbetslivet. Möjligheterna till övervakning av arbetstagare med hjälp av ny teknik har ökat, liksom möjligheterna att ta i bruk olika tester för arbetstagarnas vidkommande. Man kan följa upp hälsotillståndet och rentav prognostisera om dess utveckling, och snabbtester som är lätta att använda och genom vilka hälsotillståndet kan utredas utvecklas hela tiden. Även narkotika och narkotikabruk medför ökade risker i arbetslivet. För att säkerställa rätta och rättvisa beslut skall arbetssökande och arbetstagare ha rätt att få veta och besluta om behandling som gäller deras personuppgifter och att känna till innehållet i sina personuppgifter samt rätt att bli bedömda på basis av riktiga personuppgifter.

4. Förändringar som gäller utnyttjande av sysselsatt arbetskraft

Cirka tre fjärdedelar av löntagarna är heltidsanställda i fast anställning. På den senaste tiden har en omfattande offentlig debatt förts om den minskade betydelsen av denna standardmodell för anställningsförhållanden och det ökade antalet s.k. atypiska anställningsförhållanden. Till atypiska anställningar räknas främst visstidsanställning och deltidsarbete. Förutom dessa har i vissa utredningar även uthyrning av arbetskraft, anställningsförhållandeformer som förändras till följd av externalisering och bolagisering, arbete som utförs av praktikanter och lärlingar samt distansarbete, vilka dock utgör mångfacetterade arbetsformer, ansetts höra till denna arbetskategori.

Arbetsorganisationernas flexibilitetsstrategier i fråga om de sätt på vilka arbetskraften används analyseras ofta med hjälp av en av Atkinson (1987) framställd klassificering. Enligt Atkinson främjas företagets flexibilitetssträvanden av både allmänna och konjunkturbetingade faktorer. Dessa tvingar företagen – och ger dem möjlighet – att säkerställa flexibilitet med olika metoder: 1) Kvantitativ (eller numerär) flexibilitet innebär att mängden arbetskraft och antalet utförda arbetstimmar anpassas enligt fluktuationer i efterfrågan. 2) Funktionsflexibilitet innebär förmåga att anpassa produktuppbyggnaden och –volymen till växlingar i marknaden med hjälp av flexibla produktionssystem, teknologi, arbetsorganisation och mångkunnig personal. 3) Finansiell flexibilitet och löneflexibilitet innebär att lönerna anpassas till ekonomiska svängningar och till företagets lönsamhet och att man övergår till nya lönesystem, i synnerhet resultatpremie.

En ökad funktionell och kvantitativ flexibilitet kan medföra en uppdelning av arbetskraften i tre olika typer: 1) Kärnarbetskraft, i vilken ingår arbetstagare som arbetar i uppgifter som företaget anser vara viktigast och som hör till företagets kunskapsområde. Kärnarbetskraften består av yrkeskunnig personal som kan användas i många olika uppgifter. Kärnarbetskraften arbetar i allmänhet på heltid och i fast anställning. På kärnarbetskraft tillämpas i allmänhet funktionsflexibilitet. 2) Perifer arbetskraft, i vilken ingår arbetstagare som utför ur företagets synvinkel mindre viktiga, rutinmässiga arbetsuppgifter. Denna arbetskraft arbetar i större utsträckning än kärnarbetskraften i visstidsanställning eller anställning på deltid. På den perifera arbetskraften tillämpas i allmänhet kvantitativ flexibilitet. 3) Utomstående arbetskraft, i vilken ingår arbetstagare som inte i egentlig mening är företagets egen arbetskraft utan exempelvis underleverantörers arbetskraft, arbetskraft som förmedlats av arbetsförmedlingar för entreprenader av engångsnatur eller arbetskraft som är självsysselsatt. Den utomstående arbetskraften kan ha arbetsuppgifter av olika slag. Den utomstående arbetskraften kan höra till kärnarbetskraften i något annat företag. (Alasoini 1991, 5 - 6.)

De som arbetade i atypisk anställning visade under 1990-talet klart större flexibilitet i fråga om både sysselsättning och löner än de som hörde till kärnarbetskraften. (Parjanne 1998; Statistikcentralen 2001). Enligt Parjannes undersökningar minskade inte sannolikheten för att fast anställda arbetstagare skulle förbli sysselsatta nämnvärt under åren 1987 - 1993, men arbetsmarknadssituationen blev under depressionsåren osäkrare för visstidsanställda än för övriga arbetstagare i genomsnitt. När av fast anställda arbetstagare år 1993 91 % ännu arbetade ett år senare var den motsvarande andelen bland visstidsanställda endast 62 %. Liknande resultat kan ses i Statistikcentralens arbetsmiljöundersökning från 1997 och i fråga om unga arbetstagare i en undersökning av Julkunen och Nätti (1995). (Statistikcentralen 2001).

Känslan av osäkerhet växte visserligen år 2003 bland samtliga löntagare. Var tionde löntagare ansåg en uppsägning vara möjlig under innevarande år och var sjunde löntagare kände oro inför eventuell permittering. Å andra sidan ansåg 45 % att de hade en säker arbetsplats och 75 % var övertygade om att de kunde få ny anställning i motsvarande uppgifter. Övertygelsen om att få anställning som motsvarar yrkeskunskaperna ökade i alla åldersklasser, dock främst bland de unga. Även om trenden även i de högsta åldersklasserna varit positiv tvivlar ännu 60 % av äldre arbetstagare på att de får ny anställning. (Arbetsmiljöbarometern

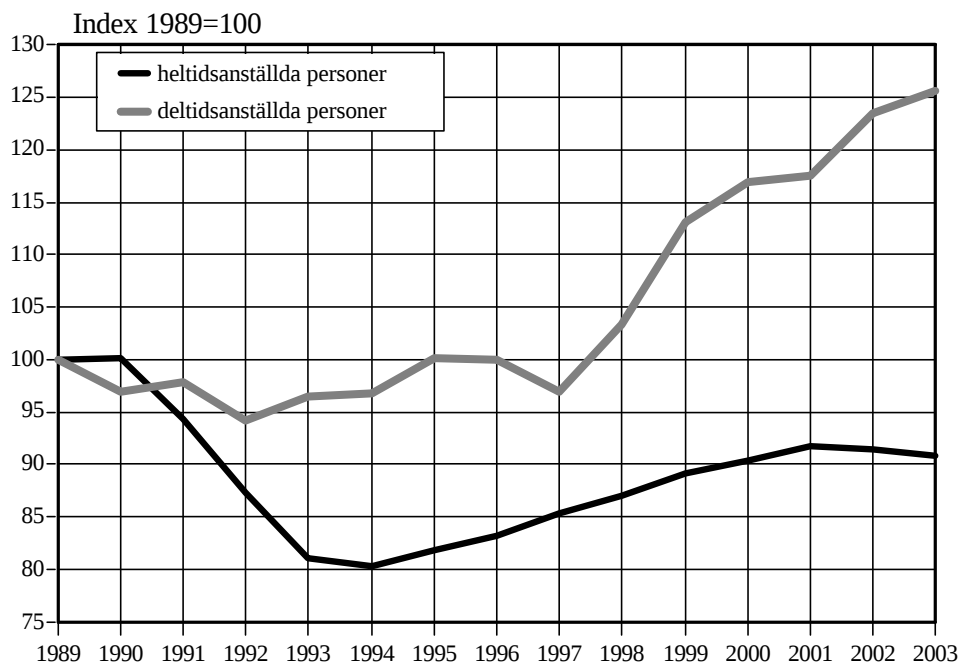
2003, Arbetsministeriet). Inom den privata sektorn upplever var femte löntagare att det på arbetsplatsen pågår ett slags 'utslagningsmatch', där syftet är att göra sig av med de sämsta eller mest svårpassade arbetstagarna. (Nya arbetsmetoder på arbetsplatsen: material från forskningsprojektet om meningsfullt arbete och samordning av arbete och familjeliv, icke publicerade resultat).

Användandet av visstidsanställd arbetskraft har i Finland blivit mer allmänt under de senaste årtiondena, men under de senaste åren har förfarandet blivit mer eller mindre etablerat. År 2003 var 16,4 % av löntagarna i anställnings- eller tjänsteförhållande på viss tid (kvinnor 20 %, män 13 %). Av dessa var anställningsförhållandet hos ca 4 % sådant att det både var på viss tid och innebar deltidarbete. I Finland är andelen visstidsanställda den tredje största bland EU-länderna efter Spanien och Portugal.

Minst visstidsanställda finns inom industrin. Av samtliga löntagare inom den privata sektorn är andelen visstidsanställda sammanlagt 13 %. Enligt finansministeriet var andelen s.k. äkta visstidsanställningar i statsförvaltningen år 2003 24,5 % (män 22,7 %, kvinnor 26,4 %, sammanlagt 30 024 personer). I siffrorna är inte medräknade personer som har en ordinarie tjänst i bakgrunden eller som är praktikanter eller som anställts med sysselsättningsmedel. Mest visstidsanställningar finns vid universiteten och i forskningsanstalterna, och den visstidsanställda är ofta en kvinna som nyligen avlagt slutexamen. En stor del av visstidsanställningarna baserar sig på något annat än arbetets art, eftersom de statliga arbetsuppgifterna måste skötas även under de på olika grunder beviljade tjänsteledigheterna.

Enligt Kommunala arbetsmarknadsverket var i januari 2003 22 % av de 429 000 kommunala löntagarna visstidsanställda. I andelen har inte medräknats löntagare som anställts med sysselsättningsmedel eller timplärare i bisyssla. Det största andelen visstidsanställd personal fanns inom undervisnings- och kulturverksamhet (28,5 %) och inom social- och hälsovårdsväsendet (22,2 %). I kommunerna var vid denna tidpunkt ca 35 000 personer på oavlönad tjänstledighet eller på arbetsledighet. I mer än hälften av fallen grundar sig visstidsanställningen på vikariat som föranleds av sjukledighet, familjeledighet, semester, altemneringsledighet, deltidstillägg och studieledighet. I den närmast största gruppen föranleddes visstidsanställning av skötsel av en vakant tjänst/befattning. Antalet fast anställda i kommunerna har dock ökat sedan depressionsåren. År 2002 anställdes ca 7 000 nya arbetstagare och antalet anställda inom den kommunala sektorn beräknas år 2004 öka ytterligare med ca 4 000 arbetstagare.

Trend av sysselsätta personer år 1989-2003



Källa: Statistikcentralen, arbetskrafsforskning

19.5.2004/koko_osa-aika/TM

I samband med det inkomstpolitiska avtalet förband sig arbetsmarknadsorganisationerna att utreda användningen av arbets- och tjänsteförhållanden på viss tid och att utifrån den gällande lagstiftningen och rättspraxisen utarbeta anvisningar om rättsliga grunder för ingående av anställnings- och tjänsteförhållanden för viss tid. Även i statsminister Matti Vanhanens regeringsprogram utlovas att regeringen vidtar särskilda åtgärder i synnerhet inom den offentliga sektorn för att upprepade visstidsanställningar skall permanentas. Bl.a. den kommunala och den statliga sektorn har gett anvisningar i vilka grunderna för visstidsanställning och vikten av att uppgifter av permanent karaktär sköts med tjänsteförhållanden som gäller tills vidare betonas.

Det är rätt sällan arbetstagaren själv som önskar få anställning för viss tid. Två tredjedelar av arbetstagarna hade visstidsanställning eftersom de inte kunnat få fast anställning. Anställningar för viss tid ger arbetstagaren en splittrad arbetshistoria. I Finland uppvisar också anställningsförhållandenas längd en stark polarisering. Andelen mycket långvariga och mycket kortvariga anställningsförhållanden är betydande i proportion till samtliga anställningsförhållanden. Mer än en femtedel av alla löntagare (22 %) har arbetat högst ett år och hälften av löntagarna högst fem år på den nuvarande arbetsplatsen. Å andra sidan är till följd av arbetskraftens åldersstruktur även andelen långvariga anställningsförhållanden betydande. Var fjärde löntagare har arbetat minst 15 år på den nuvarande arbetsplatsen. (Arbetsmiljöbarometern 2003; Arbetsministeriet).

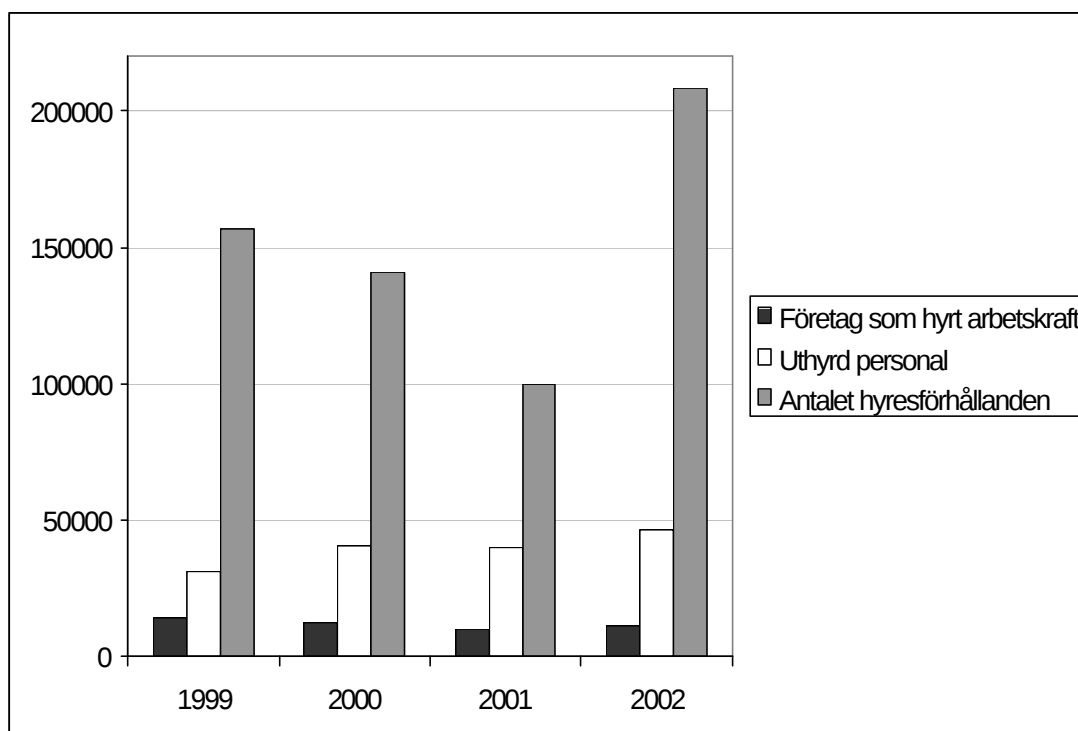
Visstidsanställda blir oftare än arbetstagare i fast anställningsförhållande utan sådan utbildning som arbetsgivaren anordnar och bekostar. Av löntagare i arbetsförhållanden som gäller tills vidare hade hälften, men endast en dryg fjärdedel (27 %) av visstidsanställda, i föl deltagit i kurser som arbetsgivaren delvis eller helt bekostat. Visstidsanställning utgör också tydligt oftare en grund för diskriminering eller orättvis behandling på arbetsplatsen än exempelvis kön, ålder eller utländsk bakgrund. (Arbetsmiljöbarometern 2003, Arbetsministeriet).

Enligt statistikcentralen utförde år 2003 13 % av samtliga löntagare deltidarbete (kvinnor 17,7 % och män 8,7 %). Andelen ökade med 0,3 % från föregående år. Av de sysselsatta var andelen deltidarbetande på 1970-talet ca 6 - 7 %, på 1980-talet ca 8 % och under 1990-talet i regel kring 11 %. På grund av ändrade statistikföringsmetoder och nya metoder för arbetskraftsundersökning vid statistikcentralen är uppgifterna för de olika åren inte helt jämförbara. Från och med 1990-talet grundar sig klassificeringen av ett arbete som deltidarbete på svararens egen bedömning. I äldre statistik förekommer från 1990-talet enligt veckoarbetstiden (mindre än 30 h) beräknade uppgifter, vilka är någon procentenhet lägre. (Statistikcentralen, arbetskraftsundersökningar 1993 - 2002; Nätti 1990; Julkunen & Nätti 1994; Kauhanen 2003.)

I internationell jämförelse har andelen deltidarbete i Finland närmast sig EU:s genomsnitt (drygt 15 %), men har dock förblivit under det. Skillnaden beror på att kvinnors deltidarbete är klart vanligare i de övriga EU-länderna än i Finland. I Finland är deltidarbetandet inte huvudsakligen förknippat med barnavård såsom på andra håll i Europa, utan man arbetar deltid vid sidan av studierna eller för att man inte får heltidarbete. (European Commission, Eurostat 2001, OECD Jobs Study 1996, Statistikcentralens arbetskraftsstatistik 2000; Statistikcentralen 2002, Kauhanen 2003.)

Deltidarbete är vanligt inom tjänstesektorn, där anställning på deltid främst förekommer inom handeln samt inom inkvarterings- och förplägnadstjänsterna. Inom handeln arbetade nästan var fjärde och inom inkvarterings- och förplägnadstjänsterna var tredje arbetstagare på deltid. (Statistikcentralen 2001). Inom vissa sektorer, exempelvis detaljhandeln, har andelen deltidarbetande ökat kraftigt. År 1990 var andelen deltidarbetande i detaljhandeln 25 %, år 2001 var den 44 %. Inom tjänstesektorn är enligt Servicearbetsgivarnas rf. arbetskraftsundersökning andelen deltidanställningar av samtliga anställningsförhållanden 29 %, av vilka 85 % är fasta anställningsförhållanden. Också inom tjänstesektorn är därmed fast anställning på heltid den typiska arbetsformen. Inom många arbetsintensiva tjänstenäringar varierar dock efterfrågan mycket enligt årstid, veckodag och tid på dygnet, och därför behövs även möjligheter till mångsidigt utnyttjande av arbetskraft såsom deltidarbete, inhyrd arbetskraft och visstidsanställningar.

Utnyttjandet av visstids- och deltidarbete har ofta samband med att arbetsgivarens tillämpar en kvantitativ flexibilitetsstrategi. Till denna flexibilitetsstrategi hör även utnyttjande av hyrarbetskraft. Enligt uppgift använde sig år 2002 något färre än 12 000 företag av tjänster som gällde uthyrning av arbetskraft. Samma år ingicks totalt ca 208 500 anställningsförhållanden som avsåg inhyrd arbetskraft. Anlitandet av inhyrd arbetskraft har ökat, eftersom antalet inhyrda arbetstagare år 1999 var ca 100 000. År 2000 var antalet 131 200 och år 2001 153 700. År 2002 uppgick antalet inhyrda arbetstagare till ca 46 800. Den inhyrda arbetskraften har klart ökat sedan år 1999, då 31 200 personer utförde uthyrningsarbete. Uthyrningsarbetet räckte i genomsnitt 54 dygn år 2002. Arbetsperioderna har blivit kortare jämfört med år 2000 och 2001. (Hämäläinen 2003). Även om uthyrningsarbete blir allt vanligare i Finland anlitas inhyrd arbetskraft i klart mindre omfattning än i de övriga Europa.



Företag som hyrt arbetskraft, uthyrd personal och antalet hyresförhållanden 1999-2002. (Åren ej helt jämförbara med varandra bl.a. på grund av förändringar i datainsamlingen).

5. Arbetskraftens utbildningsnivå och kompetenskraven

Både befolkningens och arbetskraftens utbildningsnivå har under de senaste årtiondena uppvisat en stadig ökning. Av den del av befolkningen som fyllt 15 år minskade andelen personer som har utbildning endast på grundskolenivå under perioden 1980 - 2001 från 61,7 % till 39,8 %. Andelen personer med mellanstadieutbildning ökade under samma referensperiod från 25,2 % till 36,5 % och andelen personer med utbildning på högre nivå från 13,1 % till 23,7 %.

Det finns dock betydande skillnader i befolkningens utbildningsnivå. Dessa kan ses främst mellan olika åldersgrupper, men det finns också könsskillnader och regionala skillnader. Andelen personer som avlagt examen efter grundskolan var år 2001 84,8 % i åldersgruppen 25 - 29 år, när motsvarande andel i åldersgruppen 60 - 64 år var endast 45,3 %. Av dem som avlagt examen efter grundskolan var andelen kvinnor i åldersgruppen 55 - 64 år mindre än andelen män, men i alla yngre åldersgrupper var andelen kvinnor större än andelen män. År 2001 var andelen kvinnor av personer som avlagt examen efter grundskolan 87,7 % i åldersgruppen 25 - 29 år och andelen män 82,1 %. Skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller utbildningsnivån märks särskilt tydligt i fråga om dem som avlagt studentexamen. År 2001 var andelen kvinnor av personer som avlagt studentexamen 61,0 % i åldersgruppen 20 - 24 år och andelen män endast 42,1 %. Detta återspeglas bl.a. i att år 2001 andelen kvinnor av dem som avlagt yrkeshögskole- och universitetsexamen var 23,5 % i åldersgruppen

25 - 29 år och andelen män 16,2 %. Dessa andelar kommer främst till följd av yrkeshögskolereformen att fortsätta att öka kraftigt under de kommande åren.

De regionala skillnaderna i fråga om personer som avlagt examen efter grundskolan är störst mellan landskapet Nyland och Mellersta Österbotten. I Nyland var denna andel av befolkningen år 2001 65,0 % och i Mellersta Österbotten 54,8 %. Också i Birkaland (61,7 %) och i Norra Österbotten (61,8 %) var andelen relativt stor. I de övriga landskapen varierade andelen mellan 59,7 och 55,3 % vilket är tämligen måttligt. De regionala skillnaderna blir mer markanta när man betraktar den del av befolkningen som avlagt examen inom utbildning på högre nivå. Dess andel var år 2001 störst i Nyland och uppgick till 31,6 % och minst i Kaj-analand där andelen var 17,7 %. Skillnaderna i utbildningsnivån mellan de olika landskapen kan delvis bero på den kraftiga migrationen under 1990-talet senare hälft, eftersom de som flyttar oftast är unga och välutbildade (Statistikcentralen: Befolkningens utbildningsstruktur kommunvis 2001).

Enligt den utvecklingsplan för utbildning och forskning för åren 2003 - 2008 som statsrådet godkände 3.12.2003 fortsätter man att satsa på att höja befolkningens och arbetskraftens utbildnings- och kompetensnivå. Centrala frågor när det gäller målen och de åtgärder genom vilka målen skall nås är förändringarna i befolkningens och arbetskraftens åldersstruktur, de krympande unga åldersklasserna, det årliga arbetskraftsbortfallet som så småningom blir större än de nya åldersklasser som kommer in i arbetslivet, rekryteringen av samtliga begåvningsreserver, såväl ungdomar som vuxna, för utbildning, tidigläggandet av utbildade unga människors inträde i arbetslivet, förlängningen av arbetskarriären och i sista hand höjningen av sysselsättningsgraden. Målet är att andelen personer som avlagt examen åtminstone på andra stadiet år 2015 skall vara 90 % i åldersklassen 25 - 29 år och andelen personer som avlagt examen inom utbildning på högre nivå (inkluderar även examen på institutnivå) minst 50 % i åldersklassen 30 - 34 år.

Då kvaliteten på utbildningen utvecklas beaktas de förändringar i fråga om arbetets innehåll som föranleds av att produktionsstrukturerna utvecklats och förändrats samt de höjda kompetenskraven i alla arbetsuppgifter. Samtliga arbetsuppgifter kräver ofrånkomligen att man behärskar data- och kommunikationsteknik. Även språk- och kommunikationsfärdigheter, samarbetsförmåga och förmåga att hantera förändringar betonas allt mer i alla yrken som kräver utbildning inom något utbildningsstadium eller utbildningsområde.

Inom alla sektorer främjas större växelverkan mellan utbildning och arbetsliv. Examina som avläggs inom den grundläggande yrkesutbildningen utökas med ett prov på att målen för de yrkesinriktade studiehelheterna har uppnåtts och att den studerande besitter yrkesskicklighet inom området, vilket visas med ett yrkesprov. Yrkesproven anordnas i samarbete med arbetslivet och målet är att de skall utgöra en del av perioderna för inläring i arbetet. Yrkes-högskolorna och universiteten intensifierar sitt samarbete med näringslivet och det övriga arbetslivet bl.a. genom ökad forskning och utveckling samt fler innovationstjänster och genom att utveckla affärsverksamhetskompetens.

Åtgärder som syftar till att göra utbildningen allt mer internationell, öka möjligheterna till virtuell undervisning och virtuella studier och effektivera fostran till företagsamhet samt utveckla karriär- och rekryteringstjänster gagnar alla sektorer och bidrar till yrkesskickligheten och kompetensen inom alla yrkeskategorier.

Kompetens är en viktig sysselsättningsfrämjande faktor, och både individen och arbetsgivaren svarar för att kompetensen höjs. Principen om livslångt lärande, som utgår från den moderna framgångsrika organisationens behov, sammanfaller med behoven att utveckla välbefinnandet i arbetet. Allt fler arbetstagare ställs inför krav på mångkunnighet och de förväntas vara beredda att ständigt utveckla sig själv. Viljan att utvecklas och utvecklingsmotivationen stimuleras av karriärutvecklingen, vilken även bidrar till att förebygga problem som kan

uppstå i samband med att arbetstagaren blir äldre. Därför vill man även skapa bättre förutsättningar att alternera arbete med utbildning.

I dag deltar ungefär hälften av löntagarna i utbildning som arbetsgivaren bekostar. Andelen har under flera år bibehållits närapå konstant. Kvinnorna har i något större utsträckning än männen deltagit i arbetsplatsutbildning, men skillnaderna börjar jämnas ut. Deltagandet i utbildning är klart större inom den offentliga sektorn än inom den privata, även om antalet personer som deltar i utbildning under de senaste åren har ökat i synnerhet inom den privata tjänstesektorn. År 2003 omfattade arbetsplatsutbildningen i genomsnitt 6,4 dagar i året per person som deltog i utbildningen. Arbetsplatsutbildningen är dock klart ackumulativ. Antalet högre tjänstemän som deltagit i utbildning är nästan tre gånger större jämfört med andra arbetstagare. Även utbildningstiden är ackumulativ: högre tjänstemän deltar i utbildning i genomsnitt 8,4 och arbetstagare 3,4 dagar i året. (Arbetsmiljöbarometern 2003, Arbetsministeriet).

Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning ordnas med stöd av lagen (1295/2002) och förordningen (1344/2002) om offentlig arbetskraftsservice. Utbildning kan ordnas även för dem som arbetar om det finns en arbetskraftspolitisk grund för detta. Från och med början av 2003 har det varit möjligt att ordna arbetskraftspolitisk utbildning även som utbildning som leder till en högskoleexamen.

Arbetskraftspolitisk utbildning har använts i utvecklingsprojekt som syftar till att trygga den äldre arbetskraftens möjligheter att stanna kvar i arbetet. På motsvarande sätt har arbetstagarna vid företagen utbildats i olika projekt som främjar jobbrotaion, med vilket avses en utbildningsmodell där en arbetstagare lämnar arbetsplatsen för att delta i utbildning och en vikarie utbildas för att utföra samma arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Arbetstagare har även utbildats som ett alternativ till permitteringar eller i situationer där ny teknologi tas i bruk. Arbetskraftsutbildningen kan kopplas till mer omfattande utvecklingsprojekt inom företagen. För att vidareutveckla gemensam anskaffning av utbildning och goda verksamhetsmodeller för jobbrotaion har separata forsknings- och utvecklingsprojekt startats. År 2003 inledde något fler än 50 000 personer arbetskraftsutbildning av vilka drygt 6 600 var permitterade arbetstagare, arbetstagare som hotades av arbetslöshet och arbetstagare som var i arbete.

Läroavtalsutbildning har nära samband med inläring i arbetet. Utbildningen ordnas som yrkesinriktad grundutbildning för ungdomar och vuxna och som en form av yrkesinriktad påbyggnadsutbildning som ges i arbetslivet. I påbyggnadsutbildning som ordnades i läroavtalsförhållande deltog år 2003 närmare 20 000 personer, av vilka 16 710 deltog i påbyggnadsutbildning som ledde till examen och 1 600 deltog i läroavtalsutbildning för företagare. I läroavtalsförhållandet betalar arbetsgivaren lön enligt kollektivavtalet och utbildningsanordnaren betalar utbildningsersättning till arbetsgivaren. Dessutom kan arbetsgivaren via arbetsförvaltningen få sysselsättningsstöd för läroavtalsutbildning för arbetslösa under 25 år.

6. Förändringar i avtalsverksamheten

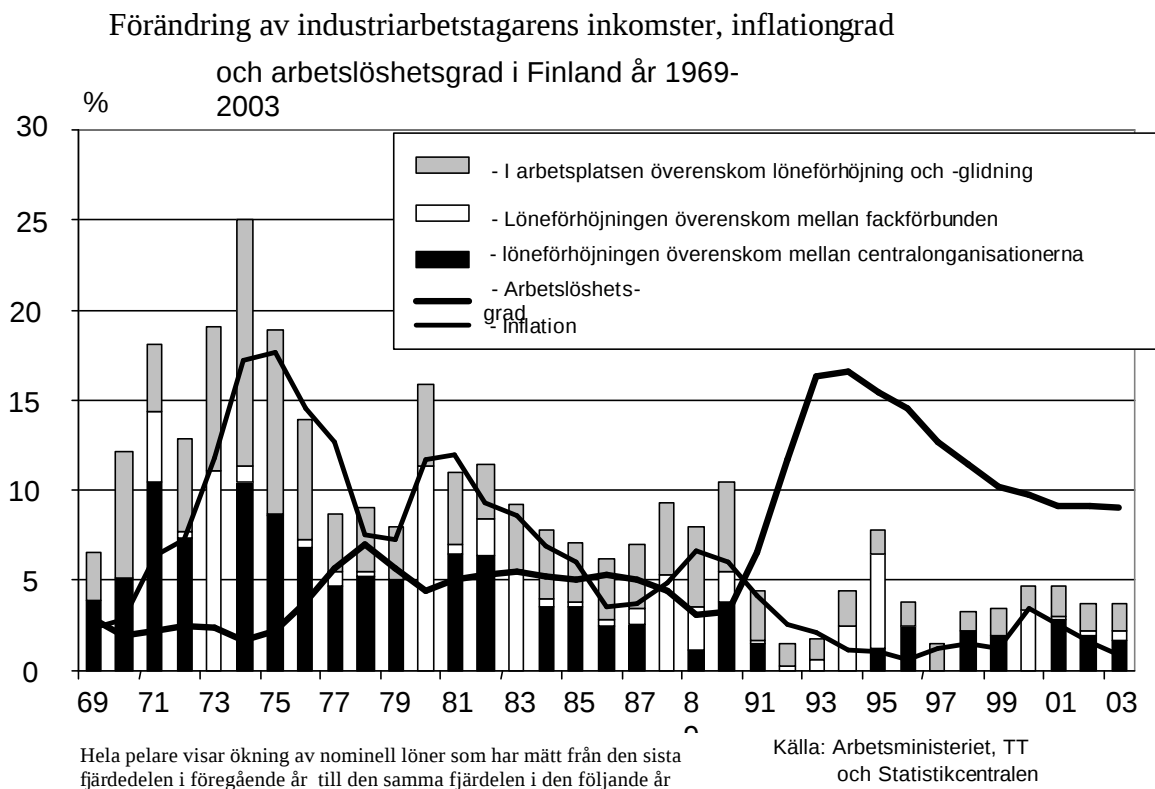
Omstruktureringsfrågan om ekonomin och arbetslivet har medfört en decentralisering av kollektivavtalssystemet. Decentraliseringen kan ske på ett organiserat eller icke-organiserat sätt, beroende på bl.a. de kollektiva förhandlingssystemens ställning innan förändringarna genomförs. (Niemelä 2000). I Finland har ingåendet av avtal skett på ett behärskat sätt genom organiserad decentralisering och de erfarenheter man gjort av detta har i huvudsak varit goda. Denna utveckling har möjliggjorts genom att man på centralorganisations- och för-

bundsnivå enligt noggrant övervägande har gett arbetsmarknadsorganisationerna större möjligheter att inom ramarna för de riksomfattande kollektivavtalen avtala om vissa arbetsvillkor alltmedan tyngdpunkten bibehållits vid kollektivavtalen.

Lokala avtal har blivit allt vanligare i finländskt arbetsliv. Vanliga ärenden som avtalas på lokal nivå är frågor som gäller arbetstidsarrangemang och lönefrågor. På fyra av fem verksamhetsställen i Uhmavaaras undersökning (2000) hade man ingått någon form av lokalt avtal gällande arbetstidsarrangemang. I allmänhet rörde det sig om olika slags flexibilitet i fråga om arbetstiden såsom flextid, utbyte av övertidsersättning mot ledigt tid, semestertider, lunchpauser, alterneringsledigheter och avtal som gällde arbetstidsförkortning. Därmed hör det redan till vardagen att man på verksamhetsställena avtalar om arbetstidsarrangemang, och det erbjuds omfattande möjligheter till detta.

Löneförhandlingarna förs allt oftare på flera nivåer. Avtalsramarna skapas fortfarande genom kollektivavtalssystemet men en del av löneförhöjningsmarginalerna avtalas på företagsnivå. Dessutom medför systemen med resultatpremier, vilka inte i allmänhet ingår i kollektivavtalet, att arbetsgivarens och personalens intressen konvergerar.

Om lönefrågor ingås allmänt lokala avtal. Enligt den senaste arbetsmiljöbarometern har rörliga lönetillägg snabbt blivit allmänna. Ännu år 2000 ingick två tredjedelar av löntagarna inte i något premiesystem baserat på resultat, kvalitet eller någon annan faktor. Tre år senare var den motsvarande andelen endast något över hälften (55 %). Med andra ord omfattas nästan hälften av löntagarna av ett sådant lönesystem där man har möjlighet att förutom grundlönen få något slag av tillägg. (Arbetsmiljöbarometern 2003, Arbetsministeriet). Endast inom den kommunala sektorn är resultatpremier fortfarande relativt ovanliga. Enligt Kommunala arbetsmarknadsverkets utredning omfattades år 2002 6 % av verkets personal av systemet med resultatpremier.



Systemet med lokala avtal börjar i allt högre grad tillämpas även i fråga om former för organisering av arbete och produktion, organisationsutveckling, produktivitetsförbättrande åtgärder och utbildning. På dessa områden krävs mer information och organisationernas betydelse som förmedlare av information och kunnande ökar. Organisationerna är en central informationskanal i ärenden som gäller lokala avtal och de är även attitydpåverkare.

I stora företag där det finns arbetsgivarrepresentanter och förtroendemän som är välbevandrade i personalärenden och avtalsförfaranden har man redan stor erfarenhet av att ingå lokala avtal. I någon mån ingås avtal även med grupper av arbetstagare eller team och t.o.m. med enskilda arbetstagare, men förtroendemannen har fortfarande en central roll då ärenden bereds och avtal ingås. I små företag ingås avtalen i praktik oftast direkt med personalen. I små företag borde dock såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas kompetens och beredskap att ingå lokala avtal utvecklas. Eftersom det ligger i arbetsgivarens intresse att personalen har en representant som ingår avtal kan det antas att förtroendemannasystemet kommer att få ännu större omfattning allteftersom ingående av avtal blir mer allmänt. Detta förutsätter att fackföreningarna utvecklar förtroendemannasystemet och ordnar utbildning samt återupplivar fackföreningsverksamheten på lokal nivå. (Uhmavaara 2003).

För att en kultur för ingående av lokala avtal skall kunna utvecklas är det viktigt att avtalen ingås på ömsesidig basis och att det vid sidan av åtgärder genom vilka arbetsgivaren på eget initiativ visar flexibilitet även avtalas om ärenden som personalen tar upp. Jämför man de erfarenheter representanter för personalen gjort i fråga om lokala avtal på sitt verksamhetsställe kan man se att man på verksamhetsställen där lokala avtal om flextid, altemneringsledighet eller partiell vårdledighet ingåtts har haft positivare erfarenheter av verkningarna av avtalen när det gäller personalens välbefinnande, engagemang, arbetsmotivation och arbetsvillkor än på verksamhetsställen där inga sådana avtal om arbetstidsarrangemang (men dock andra lokala avtal) ingåtts. Dessutom verkar de avtal som gäller arbetstiden ha samband med positiva erfarenheter så till vida att erfarenheterna är desto positivare ju flera sakkomplex på verksamhetsstället man avtalat om. (Uhmavaara et al. 2000 ja 2002, Uhmavaara & Jokivuori 2003).

III ARBETSLAGSTIFTNINGEN OCH FÖRÄNDRINGAR I ARBETSLIVET

1. Faktorer som verkar i bakgrunden till arbetslagstiftningen

1.1. Drag i utvecklingen som anknyter till verksamhetsmiljön

Med stöd av avsnitt II ovan kan man konstatera att den centrala huvudströmningen i förändringen i arbetslivet verkar basera sig på det tryck som kommer av globaliseringen. Då arbetsmarknaden till stor del blivit internationell, har det nationella spelrummet inom arbetspolitiken blivit smalare. Å andra sidan har Finland i alla fall hittills dragit nytta av de nya marknader som öppnats tack vare globaliseringen. Även medlemskapet i Europeiska unionen har naturligtvis inverkat avsevärt på denna utveckling.

Produktionens uppbyggnad baserar sig i allt högre grad på omfattande samarbetsnätverk, inom vilka de i och för sig självständiga aktörerna i egenskap av underleverantörer ansvarar för tillverkningen av vissa produkthelheter. Med hjälp av en dylik flexibel produktion, som ofta fungerar endast på basis av order, kan man allt effektivare svara på kundernas behov, sänka kostnaderna och förbättra kvaliteten. Det nätbaserade produktionssättet har inneburit att belastningen och behovet av arbetskraft växlar allt mer och därigenom har behovet av flexibilitet ökat betydligt. Av det har även följt att hotet om temporär arbetslöshet och den ekonomiska otrygghet som det orsakar har ökat. Under rusningstopparna växer behovet av deltids- och visstidsanställd arbetskraft liksom också användningen av temporär hyrda arbetstagare. Förändringarna i användningen av arbetskraft har inverkat också på strukturförändringarna som anknyter till företagsverksamheten (företagens fokusering på kärnverksamheter och den indelningen i mindre delar som orsakas av detta). Verkningarna av företagens organisation och överföringar av affärsverksamheten i den nya produktionsmiljön betonar hoten som anknyter till arbetstagarnas otrygghet. Omskolning av arbetskraften liksom också behovet av arbetskraftstjänster har även de vuxit i dessa sammanhang.

Den internationella konkurrensen har även mer allmänt lett till en ökningen av kraven på effektivitet och produktivitet. Arbetets produktivitet har i Finland ökat i rask takt och har inom industrin redan nått amerikansk nivå. Å andra sidan har utvecklingen av produktiviteten varit oenhetlig. Som lokomotiv för produktiviteten har fungerat el- och elektronikindustrin. Servicebranschernas produktivitet är fortfarande på en klart lägre nivå än exempelvis i Förenta Staterna. Ökningen i produktiviteten har baserat sig på både användningen av kompetent teknologi och effektiveringen av användningen av arbetskraften. Trots att en betydande del av denna utveckling har baserat sig på tillväxten av och innovationskapaciteten för nivån på arbetskraftens know-how samt på bättre arbetsmetoder, är det i ljuset av utredningarna klart att även arbetsbördan per arbetstagare har ökat. Stressen har ökat i det finländska arbetslivet under mer än tio år. Följderna syns som brister i intresset för arbetet samt som utbrändhet. Arbetets meningsfullhet anses inte över huvud taget ha utvecklats positivt under de senaste tio åren.

Anpassningen till den internationella konkurrensen kräver fortfarande en satsning på expertis och utveckling av know-how. Kraven som ställs på kompetens och utbildning ökar alltså. Vid sidan av en approach som baserar sig på individualitet betonas i allt högre grad betydelsen av samhälllighet och samarbetsförmåga. Social kompetens behövs också allt mera.

Samhällets utveckling har å andra sidan inneburit att man bör ställa allt högre krav på förverkligandet av likabehandlings- och jämställdhetsprinciperna. I Finland deltar både kvinnor och män i lika hög grad i arbetsmarknaden. Jämställdheten mellan könen i arbetet har dock tills vidare förverkligats bristfälligt. Löneskillnader mellan män och kvinnor existerar alltså. En segregerad arbetsmarknad, som inte heller i sig själv kan anses vara en sund företeelse, förklarar dessa skillnader endast till en del. Ett annat hinder för deltagande i ett jämlikt arbetsliv är också det att familjeförsörjningsplikten fortfarande fördelar sig ojämnt mellan modern och fadern, trots den positiva utveckling som har skett. Även stressen i arbetslivet försvårar dessa problem. Utvecklingen av möjligheterna att förena familj och arbete är av denna orsak fortfarande viktig.

Befolkningens åldersutveckling leder i Finland till att arbetskraften minskar och föråldras under de närmaste tjugo åren. Inga lösningar på problemet finns i sikte, utöver att öka inflyttningen av arbetskraft från utlandet. Arbetskraftsbehovet och internationalisering leder dock till att andelen utländsk arbetskraft alltjämt växer. Även detta kräver att uppmärksamheten inriktas på opartiskt bemötande och att uppfyllandet av arbetsvillkoren övervakas.

I framtiden kan en allt större del av arbetet tack vare utvecklingen av informationstekniken utföras på annat håll än på de egentliga arbetsplatserna. Detta innebär att arbetet på många sätt närmar sig självständigt företagande. Gränsen mellan arbete och fritid eller vila kan också bli suddigare. Å andra sidan kan arbete som baserar sig på användning av utlokaliserad informationsteknik anses vara svaret på många samhälleliga problem som anknyter till bl.a. förenandet av familj och arbete.

Relationen mellan gällande lagstiftning eller lagstiftning under beredning och utvecklingen av arbetslivet

I arbetslagstiftningen har man strävat efter att svara på flexibilitetskraven på många sätt. Ett exempel är bestämmelserna i arbetsavtalslagen om visstidsarbete och deltidsarbete samt permittering. I samband med detta har den relativa ställningen för arbetstagare i visstids- och deltidsarbeten samt som hyrd arbetskraft förbättrats. I pensions- och semesterlagstiftningen har man också genomfört förändringar som stöder denna målsättning. Likaså strävar reformen av semesterlagen, som just nu är under behandling, efter att vidare förbättra deltidsarbetstagarnas semester- och semesterersättningsrättigheter.

I arbetstidslagen har man möjliggjort flexibla arbetstidsarrangemang som motsvarar både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Även möjligheterna att förena familj och arbete har aktivt utvecklats genom lagstiftning med hjälp av olika typer av familjeledighetsarrangemang redan före genomförandet av helhetsreformen av arbetsavtalslagen. Förbättringen av deltidsarbetets förmåner tjänar delvis också dessa behov. Med lagstiftningen angående alterneringsledighet har man strävat efter att skapa möjligheter att ta ledigt från arbetet framför allt för att studera och vila upp sig, men även exempelvis för att sköta en familjemedlem.

I lagen om tillsynen över arbetarskyddet, som för närvarande reformeras, har man beaktat arbetsplatsernas olika och föränderliga behov vid anordnandet av samarbete inom arbetarskyddet. Arbetarskyddsfullmäktige bör väljas enligt lag, men i övrigt kan samarbetet anordnas på det sätt som bäst passar förhållandena på arbetsplatsen, under förutsättning att arbetstagarna dock har minst lika goda möjligheter att behandla arbetarskyddsärenden som enligt de lagenliga arrangemangen.

I den nya lagen om likabehandling har man strävat efter att förbättra arbetstagarnas jämställdhet och rättvisa bemötande. Behovet att motarbeta diskriminering hänför sig utöver till antalet utländska arbetstagare även till utvecklingen av arbetskraftens åldersstruktur. Jämställdheten mellan könen försöker man alltså förbättra med stöd av den nya jämställdhetslagen som är under beredning.

I reformen av samarbetslagen som är under behandling är målsättningen att utveckla samarbetsformerna till att motsvara den förändrade produktionsverksamheten och arbetslivets behov. Härigenom strävar man också efter att påverka målsättningarna som gäller arbetsgivarens och arbetstagarnas samarbete samt utvecklingen av en samhällelig approach. En annan målsättning är att den ekonomiska otryggheten kunde lindras genom att utveckla samarbetsförfarandet.

Nedan har arbetslagstiftningen och dess förhållande till utvecklingen som skett specificerats mer noggrant och samtidigt har man försökt granska vilka utvecklingskrav på lagstiftningen man vidare kan ställa.

1.2. Internationella normers inverkan på innehållet i arbetslagstiftningen

Internationella normer som binder Finland inverkar på ett betydande sätt på beredningen av såväl arbetsavtalslagen som annan central individuell arbetslagstiftning. De mest centrala är EU:s arbetsrättsliga direktiv, som Finland liksom de övriga medlemsstaterna har förbundit sig att omfatta som en del av den nationella lagstiftningen. I praktiken har bestämmelserna i direktivet beaktats i de enskilda stadgarna eller i regleringen av vissa sakligheter. Däremot har varken direktivet eller övriga internationella normer haft någon större inverkan på strukturen i den finländska arbetsrättssystematiken.

Gemenskapslagstiftningens verkan på arbetsavtalslagen syns i bestämmelserna om likabehandling och förbud mot diskriminering, i verifieringen av anställningsvillkoren, i bestämmelserna om överlåtelse av rörelse, i bestämmelserna om familjeledighet och graviditetsskydd, i de så kallade utsända arbetstagarnas ställning och avtal av internationell typ samt i bestämmelser som gäller tillämpliga lagar för arbetsavtal. Arbetstidsdirektivens normering inverkar på de finländska arbetstids- och semesterbestämmelserna och direktiven om deltagandesystem på bestämmelserna i samarbetslagen. Lagar som endast baserar sig på det nationella genomförandet av direktiven är lagen om utsända arbetstagare och lagen om likabehandling.

Utöver bestämmelserna i direktivet har även Europeiska gemenskapernas domstols rättspraxis en styrande verkan på den finländska lagberedningen. Likaså inverkar de arbetsrättsliga artiklarna, som ingår i Europarådets sociala stadgar och som Finland har accepterat som bindande, på innehållet i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Liksom Europeiska gemenskapernas domstols rättspraxis har också tolkningslösningarna som ges i de sociala stadgarna tvingat Finland att göra ändringar i enstaka bestämmelser i arbetslagstiftningen.

Även den Internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna avtal och rekommendationer har haft en omfattande inverkan på innehållet i den finländska arbetslagstiftningen. Den grundläggande målsättningen för ILO:s normering är utöver att globalt förbättra arbetsförhållandena och sysselsättningen även att konkurrensen mellan nationerna inte skulle basera sig på arbetskraftskostnader som bestäms enligt nivån på arbetsvillkoren. En universell förpliktelse att följa ILO:s allmänna avtal kan alltså tydligt begränsa denna konkurrens. För närvarande har ILO:s avtal om grundläggande rättigheter ratificerats i över hälften av ILO:s medlemsländer. Dessa avtal om grundläggande rättigheter gäller arbetstagarnas rätt att α-

ganisera sig och förhandla, skydd mot diskriminering och jämställdhet, förbud mot bruk av barnarbetskraft och förbud mot tvångsarbete. Avtal som Finland har godkänt och som är viktiga för den finländska arbetsrätten är speciellt avtalet om uppsägningsskydd, flera avtal som gäller arbetstid och semester samt avtal om arbetsmiljön, liksom också avtal som hänförs till skydd av utländska arbetstagare. Bland de branschspecifika avtalen bör speciellt de som hänförs till sjöfarten omnämnas som en helhet, som i betydande omfattning har inverkat på sjöfarnas arbetsförhållanden.

2. Arbetskraftslagstiftningens tillstånd och relation till förändringarna i arbetslivet

2.1. Arbetsavtalslagen som grundlag för den individuella arbetsrätten

Helhetsreformen av arbetsavtalslagen genomfördes från och med början av juni 2001 då den nya arbetsavtalslagen (55/2001) trädde i kraft. Arbetsavtalslagen är den tredje i ordningen: den första arbetsavtalslagen stiftades år 1922 och den andra år 1970. Trots att lagens omfattning med åren har utvidgats, är arbetsavtalslagen fortfarande i grunden en lag som reglerar avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Arbetsavtalslagens ställning som en av de centrala lagarna gällande den individuella arbetsrätten har stärkts. I 1 kap. 1 § regleras rättsförhållandet som baserar sig på arbetsavtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dvs. anställningsförhållandet. Lagen tillämpas på alla anställningsförhållanden oberoende av typen av arbete, om inte annat följer på grund av speciallagstiftning. Då kännetecknen som regleras i arbetsavtalslagen uppfylls bör även annan arbetslagstiftning tillämpas.

Arbetsavtalslagen av år 2001 är till sina utgångspunkter och huvuddrag i enlighet med arbetsavtalslagen av år 1970. Lagen är dock tydligare upplagd och skriven på ett sätt som motsvarar kraven som ställs av dagens bestämmelser. Grunderna för lagens innehållsmässiga förändringar var utöver uppdateringsbehovet även bland annat den nya grundlagens bestämmelser samt de internationella åtaganden som förpliktar Finland, speciellt gemenskapsrättens krav.

För att underlätta tillämpningen har arbetsavtalslagen lagts upp i sakhelheter i 13 olika kapitel. I det första kapitlet finns bland annat allmänna bestämmelser om tillämpningen av lagen och uppläggningsen av ett arbetsavtal; i kapitel 2 finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter inklusive bestämning av minimivillkor; i kapitel 3 regleras arbetstagarens skyldigheter; i kapitel 4 finns bestämmelser om familjeledighet och i kapitel 5 om permittering; i kapitel 6 finns allmänna bestämmelser om avslutande av arbetsavtal; i kapitel 7 finns bestämmelser om grunderna för uppsägning och i kapitel 8 för upphävande; i kapitel 9 regleras arbetsavtalets avslutningsförfarande, i kapitel 10 ogiltiga och orimliga avtalsvillkor, i kapitel 11 arbetsavtal av internationell typ och i kapitel 12 skadeståndsskyldigheten; samt i kapitel 13 diverse bestämmelser såsom bestämmelser angående arbetstagarnas representanter.

En omfattande tudelad utredning har gjorts angående arbetsavtalslagens funktion. I den första delen har man utrett de allmänna förändringstrenderna i arbets- och företagslivet. I den andra delen bedömdes arbetsavtalslagens ändamålsenlighet genom en enkät som riktades till löntagar- och arbetsgivarorganisationernas jurister, advokatbyråer, tingsrätterna och arbetarskyddsdistrikten.

I uppföljningsundersökningen visade resultaten att målsättningarna för reformen av arbetsavtalslagen har förverkligats jämförelsevis väl. Allmänt taget har man gjort bedömningen att arbetstagarnas ställning i viss mån har förbättrats tack vare reformen. Trots att lagen på många sätt har gjorts tydligare anses tolkningen av de allmänna satserna i lagen till en viss del vara mångtydig (villkoren för att ingå ett visstidsavtal, principerna för upphävande). Speciellt fastställelseförfarandet för allmänt bindande arbetsvillkorsavtal har ansetts utöka rättssäkerheten.

I denna redogörelse fokuserar man i utvärderingen av ändamålsenligheten i arbetsavtalslagens bestämmelser på arbetsavtalslagens tillämpningsområde, atypiska anställningsförhållanden, förenande av familje- och arbetsliv, bestämning av minimiarbetsvillkor och systemet för allmänt bindande verkan, arbetstagarnas ställning i företagets organisation, permittering och avslutande av anställningsförhållande, följer av grundlöst avslutande av arbetsavtalet och frågor som gäller arbetstagarnas representanter.

2.1.1. Arbetsavtalslagens tillämpningsområde

Arbetsavtalslagen tillämpas på ett avtal som avses i 1 kap. 1 §, på rättsförhållande baserat på detta och på arbetet som skall utföras inom detta rättsförhållande.

Arbetsavtalslagens tillämpningsområde har definierats i tidigare lagstiftning och rättspraxis genom fem etablerade grundläggande kännetecken. Lagen tillämpas på ett avtal, genom vilket en arbetstagare förbinder sig att personligen utföra ett arbete för arbetsgivarens räkning mot lön eller annan ersättning under arbetsgivarens ledning och övervakning. De grundläggande kännetecknen kompletteras av tilläggs kännetecken, det vill säga bestämmelser om arbetsredskap som ägs av arbetstagaren samt om arbetsplatsens (hemarbete) inverkan på anställningsförhållandet. Enligt lagen kan också flera personer tillsammans som ett arbetslag förbinda sig att utföra ett arbete för arbetsgivaren. Även i det fallet gäller anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och var och en av arbetslagets medlemmar.

Begreppen arbetsavtal och anställningsförhållande som regleras i arbetsavtalslagen är tvingande rätt. Parterna i arbetsavtalet eller kollektivavtalet kan alltså inte lagligen avtala om att man i ett rättsförhållande som uppfyller kännetecknen för ett anställningsförhållande inte skulle tillämpa arbetsavtalslagen.

Ett anställningsförhållandes existens förutsätter att alla kännetecknen för ett anställningsförhållande uppfylls. Förutsättningen för ett anställningsförhållande är att arbetet utförs under sådana förhållanden och på sådana villkor, på basis av vilka arbetstagaren kan anses arbeta under arbetsgivarens ledning och övervakning. I gränsfall kräver en lösning för tillämpningsområdet en helhetsbedömning, i vilken man vid utvärderingen av arbetarens ställnings osjälvständighet även tar i beaktande sociala och ekonomiska faktorer som inverkar på rättsförhållandets natur. I denna bedömning är också avtalsparternas avsikter av vikt.

Begreppen arbetsavtal och anställningsförhållande definierar gränssnittet mellan ett arbete utfört i ett anställningsförhållande som omfattas av arbetslagstiftningen å ena sidan och ett arbete utfört som självständig företagare (yrkesutövare) å andra sidan. Ett arbete som utförs som en självständig företagare kännetecknas av en ekonomisk risk som anknyter till verksamheten samt av verksamhetens omfattning, allmänhet, offentlighet och självständighet. Kännetecknen för en självständig företagare regleras inte i lag, utan som grund för utvärderingen av rättsförhållandets natur används materiella och formella fakta som är typiska för rättsförhållandet, på basis av vilka en bedömning görs av om kännetecknen för ett anställningsförhållande uppfylls eller inte. I praktiken har man varit tvungen att göra en gränsdrag-

ning mellan arbete som utförs i ett anställningsförhållande och arbete som utförs som självständig företagare bland annat för ombud, planerare, konsulter och freelance-journalister. Då arbetsformerna blir mer varierande och speciellt freelance-arbete blir vanligare, tvingas man allt oftare att ta ställning till arbetarens ställning och villkoren för arbetet. Då en person som yrkesutövare arbetar för en uppdragsgivare är en dylik arbetare ofta i själva verket i en osjälvständig situation på samma sätt som en arbetstagare.

Arbetsavtalslagens tillämpningsundantag regleras i 1 kap. 2 §. Arbete som utförs i ett offentligt rättsförhållande, arbete som regleras i speciallagar och arbete som utförs som vanlig hobbyverksamhet omfattas inte av begreppet arbete som utförs i ett anställningsförhållande.

Arbetsavtalslagen tillämpas inte på arbete som utförs av verkställande direktören för ett aktiebolag. Bestämmelser om verkställande direktörens ställning finns i aktiebolagslagen, som är den speciallag som avses i 1 kap. 2 § arbetsavtalslagen. Arbetsavtalslagen av år 2001 förändrade i detta avseende inte den i rättspraxis etablerade inställningen till verkställande direktörens ställning som ett lagstadgat organ inom ett aktiebolag. Eftersom inga bestämmelser finns om villkoren för verkställande direktörens arbete, är det viktigt att avtala om villkoren som anknyter till posten i ett chefsavtal eller motsvarande avtal.

I brist på anställningsförhållande omfattas hobbyverksamhet inte av arbetsavtalslagens tillämpningsområde. Till arbete som utförs som hobbyverksamhet hänför sig inget förtjänstsyfte utan arbetets målsättningar anknyter närmast till själva verksamheten och dess (ideella) mål. Till arbete som utförs som hobbyverksamhet hänför sig även frivillighet. Man för binder sig inte att utföra arbetet på samma sätt som arbete som utförs i ett anställningsförhållande.

Arbete som omfattas av vanlig hobbyverksamhet utförs i olika föreningar såsom idrotts- och ungdomsverksamhet. De frivilliga aktörernas avsikt är ofta att vid sidan av arbetsuppgifterna själva delta i hobbyverksamheten eller föreningens verksamhet. Då aktörerna endast får betalt för (verkliga) kostnader som orsakas av verksamheten, är det fråga om hobbyverksamhet som inte omfattas av arbetsavtalslagen. Å andra sidan är arbetet ett arbete i anställningsförhållande då exempelvis en idrottsförening anställer en arbetstagare hos föreningen under ledning och övervakning av denna och arbetet utförs i förtjänstsyfte. Ställningen som utövare av föreningsverksamheten hos den som utför arbetet har alltså ingen betydelse, utan man fäster uppmärksamhet vid arbetssituationen som helhet.

Gränsdragningen mellan arbete i anställningsförhållande och hobbyverksamhet kan i vissa arbetssituationer vara besvärlig. Exempelvis vore det väsentligt för föreningar som utövar samhällsaktivitet att man då ett rättsförhållande ingås med stor sannolikhet kunde utvärdera om det är fråga om ett anställningsförhållande som uppfyller kännetecknen för ett rättsförhållande eller om verksamheten anses vara en vanlig hobbyverksamhet som inte omfattas av arbetslagstiftningen.

Arbetsformer som ställs utanför arbete i anställningsförhållande med stöd av arbetsförvaltningens och socialvårdens lagstiftning omfattas inte heller av begreppet arbete i anställningsförhållande. Sådant arbete är arbetspraktik, arbetslivsträning och arbetsprövning samt familje- och närståendevård. I sin proposition angående arbetsavtalslagen ansåg regeringen det viktigt att starta en utredning av tillståndet och reformbehovet hos den lagstiftning som reglerar annat arbete än sådant som utförs i anställningsförhållande. Regeringen anser att personer i arbetssituationer av samma typ bör bemötas enligt samma principer. Utredningsarbetet pågår vid behöriga ministerier.

Efter att arbetsavtalslagen trädde i kraft har regeringen utrett bland annat arbete i samband med samhällsaktivitet. Undervisningsministeriets arbetsgrupp som har dryftat ärendet före-

slog att en ny arbetsgrupp tillsätts vid ministeriet för att dryfta tolkningsfrågorna som hänför sig till 1 kap. 2 § arbetsavtalslagen, varvid behovet att klarlägga begreppet anställningsförhållande skulle utvärderas såväl ur den arbetsrättsliga lagstiftningens som ur socialskyddslagstiftningens (försäkringsskyldighet) synvinkel. Frågor som anknyter till närståendevård har likaså dryftats i en rapport som utarbetats av en utredningsman.

Utvärdering av frågor om tillämpningsområde

Arbetsavtalslagen reglerar arbete i förtjänstsyfte som utförs i en osjälvständig ställning, som inte omfattas av annan lagstiftning. Utgångspunkten för den arbetsrättsliga regleringen är att arbetet utförs antingen i ett anställningsförhållande eller som en självständig företagare eller yrkesutövare.

I uppföljningsundersökningen av arbetsavtalslagen bedömde 65 procent av personerna som svarade att bestämmelserna om tillämpningsområde i arbetsavtalslagen i huvudsak är tydliga. Gränsdragningen mellan arbete som omfattas av lagens tillämpningsområde och arbete som utförs som en självständig företagare kan i de flesta fall utföras utan problem. Speciellt i fall där man har försökt ändra/ har ändrat anställningsförhållandet till ett företagarförhållande har det dock i viss mån förekommit tolkningssvårigheter som hänför sig till rättsförhållandets natur. Situationer som kräver gränsdragning kan uppkomma då arbetet utförs i osjälvständig ställning genom ett uppdragsavtal med en annan part (exempelvis självanställda personer). I dessa fall bör det på uppdragsavtalet baserade rättsförhållandets natur utvärderas genom en helhetsbedömning som beaktar avtalsvillkoren och arbetsförhållandena.

Över hälften av de som deltog i undersökningen ansåg att man i lagen borde ha inkluderat bestämmelser som förtydligar omständigheterna kring verkställande direktörens ställning. Däremot hänförde sig knappt några praktiska problem till begränsningen av tillämpningsområdet avseende hobbyverksamhet. Endast idrottsföreningarnas affärsverksamhet som utförs med gemensamma krafter (exempelvis kontinuerlig kioskförsäljning) har setts som ett undantag till påståendet ovan. Gränsdragningen mellan arbete som utförs med gemensamma krafter och arbetet i ett anställningsförhållande har gjorts också då man löst skatterättsliga frågor.

Bestämmelsen om arbetsavtalslagens tillämpningsområde, som är uppbyggd av kännetecknen för ett anställningsförhållande och i sista hand baserar sig på en helhetsbedömning, motsvarar i huvudsak dagens samhälles krav. Eftersom bestämmelsen om arbetsavtalslagens tillämpningsområde har en avgörande betydelse för tillämpningen av hela arbetslagstiftningen är det viktigt att den är tillräckligt exakt, men samtidigt av allmän natur på så sätt att den kan ta i beaktande samhällets utveckling. Arbetsavtalslagen tillämpas enligt bestämmelsen om tillämpningsområde på alla typer av arbete som utförs i en osjälvständig ställning. Därför har det inte varit nödvändigt att med specialbestämmelser reglera exempelvis arbete som utförs som distansarbete eller som medlem i ett team eller en grupp.

I övervakningen av lagen är det nödvändigt att se till att man i arbete som uppfyller kännetecknen för ett anställningsförhållande följer de bestämmelser och avtal som hänför sig till detta. Då arbetet faktiskt utförs i förhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande, är personer som utför arbetet utan att omfattas av ett anställningsförhållande på grund av arbets- och sociallagstiftningens struktur inte i en likaberättigad ställning i jämförelse med arbetsavtalen. Man bör sträva efter att utveckla dessa former av arbete vidare utgående från deras egna utgångspunkter på ett sätt som beaktar kraven på jämställdhet.

2.1.2. Bestämmelser angående atypiska anställningsförhållanden

I och med att arbetsformerna och -situationerna blivit allt mångformigare har anställningsförhållandena i arbetsmarknadsdebatten indelats i typiska och atypiska förhållanden. De s.k. normala anställningsförhållandena har ansetts inkludera stadigvarande avlönat arbete på heltid i en arbetsgivares tjänst och de atypiska på motsvarande sätt övriga anställningsförhållanden såsom visstidsarbete och anställningsförhållanden på deltid. Som atypiska anställningsförhållanden har klassificerats också hyrd arbetskraft och arbetspraktik.

Frågor angående atypiska anställningsförhållanden har granskats i flera olika sammanhang från och med början av 1990-talet. Tidigare var den huvudsakliga målsättningen att förhindra eller begränsa exempelvis användningen av visstidsavtal. Senare har man fäst uppmärksamhet också vid att förbättra arbetstagares ställning i atypiska anställningsförhållanden. Verkningarna av ändringarna i lagstiftningen angående arbetsavtalslagen, semesterlagen, lagen om studieledighet, arbetspensionslagarna och olycksfallsförsäkringslagarna går i båda riktningarna: å ena sidan har man strävat efter att förbättra arbetstagarnas ställning och å andra sidan har målsättningen varit att genomföra kostnadsneutralitet avseende formerna av anställningsförhållande ur arbetsgivarens synvinkel, varvid avsikten är att priset för arbetet är detsamma för arbetsgivaren oberoende av om han låter utföra arbetet som ett anställningsförhållande på heltid eller med visstids- och/eller deltidsavtal. Ur kostnadsneutralitetens synvinkel skedde den mest betydande förändringen i början av år 1998, då arbetsgivaren blev skyldig att betala pensionsavgifter för alla anställningsförhållanden oberoende av deras anställningstidens längd eller lönens storlek.

Arbetsavtalslagens bestämmelser angående atypiska anställningsförhållanden består av bland annat bestämmelser om kraven på ett visstidsavtal, bestämmelser som förutsätter opartiskt bemötande av arbetstagare i visstids- eller deltidsanställningar (den s.k. principen om icke-diskriminering) samt bestämmelser som gäller hyrd arbetskraft.

Förutsättningar för att ingå ett visstidsavtal

Enligt arbetsavtalslagen är huvudtypen av arbetsavtal sådana arbetsavtal som gäller tills vidare. På arbetstagarens initiativ kan ett arbetsavtal ingås som visstidsavtal endast om det finns en giltig orsak som avses i lag. Utan giltig orsak anses ett avtal som ingåtts som visstidsavtal gälla tills vidare. Om ett visstidsavtal har upprepats utan motivering, anses avtalsförhållandet gälla tills vidare från och med den tidpunkt då motiveringen först saknades. Det tills vidare gällande avtalets ställning har också betonats genom bestämmelsen om bevisbörda. Om det uppstår en konflikt om avtalets varaktighet, faller bevisbördan för avtalets tidsbundenhet på den som åberopar tidsbundenheten. Personen bör då kunna bevisa att parterna har ingått avtalet som visstidsavtal och att det för avtalets tidsbundenhet finns en giltig orsak som avses i lag.

I arbetsavtalslagen finns inte längre någon förteckning över exempel på motiveringar, enligt vilka ett avtal kan ingås som visstidsavtal. Enligt lagens motiveringar är förteckningen över exempel i lagen av år 1970 fortfarande ett rättesnöre vid utvärderingen av giltiga orsaker vilka anges som grund för att ingå ett visstidsavtal. Motiveringar för ett arbetsavtals tidsbundenhet kan alltså vara arbetets natur, vikariat, praktik eller annan jämförbar orsak samt någon annan motivering som hänför sig till företagets verksamhet eller arbetet som skall utföras. Motiveringen kan vara exempelvis en bestämd arbetsuppgift eller arbetshelhet som ur arbetsgivarens övriga verksamhets synvinkel är engångsmässig eller kräver speciell yrkeskunskap, produktion eller leverans av en viss order eller utjämnande av någon annan typ av rusningstopp, om inte arbetet kan utföras av arbetsgivarens övriga arbetstagare. Ett visstids-

avtal kan ingås också för säsongbetonat arbete. Om arbetsgivaren ändå låter utföra ett bestämt arbete upprepade gånger årligen, t.ex. 9–10 månader, har denne ingen giltig orsak att ingå visstidsavtal.

Ett visstidsavtal kan ingås med en vikarie för den tid den fast anställda arbetstagaren är frånvarande. Vikariatet bör kunna preciseras, även om vikarien inte behöver utföra den temporärt frånvarande arbetstagarens arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna kan omfördelas genom olika interna vikariesystem.

Enligt lagen bör det finnas en giltig orsak för att ingå varje enskilt visstidsavtal. Arbetsgivaren får inte försöka kringgå skyddet som anknyter till avtal som gäller tills vidare genom att ingå visstidsavtal som följer på varandra. Om arbetsgivarens behov av arbetskraft bedöms vara permanent, finns det ingen motivering för att använda kontinuerligt länkade visstidsavtal för samma arbeten.

Trots att arbetsavtalslagens utgångspunkt är avtal som gäller tills vidare, begränsas inte i lagen parternas rätt att använda ett visstidsavtal i fall då det praktiska arbetslivets behov så kräver. Lagen begränsar inte heller avtalsparternas möjlighet att i ett visstidsavtal som ingåtts med verkliga motiveringar använda ett uppsägningsvillkor (s.k. kombinerat avtal). Visstidsavtalet kan då sägas upp av vardera parten före utgången av avtalsperioden, genom lagstadgade förfaringsätt. Arbetsgivarens uppsägning kräver naturligtvis också att de lagstadgade uppsägningsgrunderna följs.

Till ett visstidsavtal kan också knytas ett prøvotidsvillkor. För att uppnå målsättningarna för ett visstidsavtal och skydda arbetstagaren har prøvotidens maximala längd i ett visstidsavtal begränsats så att man i ett visstidsavtal på mindre än åtta månader kan avtala om högst hälften av avtalstiden som prøvotid.

Bestämmelser som förutsätter opartiskt bemötande av visstids- eller deltidsarbetstagare

Då arbetsavtalslagen av år 2001 stiftades var målsättningen att minska på skillnaderna mellan arbetsavtal som gäller tills vidare och visstidsavtal. Betydande ur denna synvinkel är bestämmelsen i 2 kap. 2 § 2 mom., som reglerar arbetsgivarens skyldighet att bemöta arbetstagarna opartiskt oberoende av om de är i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller i en visstidsanställning samt om de är anställda på deltid eller heltid. Man får inte endast på basis av tidsbundenheten tillämpa mindre fördelaktiga arbetsvillkor för visstidsanställda än för motsvarande fast anställda. Man får inte förvägra en visstidsanställd förmåner som arbetsgivaren i allmänhet beviljar endast på basis av tidsbundenheten eller kräva en längre anställningstid innan arbetstagaren omfattas av förmånen än vad som krävs av en arbetstagare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, om det inte i varje enskilt fall finns sakliga orsaker som avses i lag till att visstidsanställda och fast anställda arbetstagare bemöts på olika sätt.

För deltidsarbetstagare får inte heller tillämpas mindre förmånliga anställningsvillkor än för motsvarande heltidsanställda endast på grund av deltidsanställningen, om inte det särskilda bemötandet baserar sig på sakliga orsaker. I visstids- och deltidsanställningar kan man då anställningsförhållandets förmåner beviljas tillämpa principen pro rata temporis, dvs. ställa förmånerna (eller skyldigheterna) i relation till arbetstidens längd alltid då det är möjligt och ändamålsenligt med tanke på typen av förmåner. Utgångspunkten bör alltså vara att löne- och övriga villkor för en deltidsanställd bestäms i relation till den utförda arbetstiden på samma sätt som villkoren för en heltidsanställd arbetstagare som utför motsvarande arbete.

2 § 2 mom. arbetsavtalslagen, som uttrycker principen om icke-diskriminering av visstids- och deltidsanställda arbetstagare, är en tvingande rätt. Rättigheten gäller både arbetsgivarens ensidigt beviljade förmåner och de förmåner som avtalats i arbets- eller kollektivavtalet.

För arbetstagare som arbetar i länkade visstidsanställningar som följer på varandra med högst ett kort avbrott förbättras ställningen dessutom av bestämmelsen i 1 kap. 5 § arbetsavtalslagen, enligt vilken anställningsförmånerna samlas under en sådan kedja av visstidsanställningar på samma sätt som under ett fortlöpande avtalsförhållande. Bestämmelsen gäller bland annat stadgade och avtalade väntetider för lön under en sjukdomsperiod, löneförmåner som baserar sig på kollektivavtal och bestäms enligt anställningsförhållandets längd (tjänstearstillägg m.m.) och tillämpningen av intjäningsregler för semester.

Arbetsavtalslagens bestämmelser som förbättrar deltidsarbetstagarens ställning

För att förbättra deltidsarbetarnas ställning stadgas i arbetsavtalslagen att en arbetsgivare som behöver extra arbetskraft är skyldig att erbjuda deltidsarbetstagare som redan är i dennes tjänst extra arbete, ifall arbetsuppgifterna lämpar sig för arbetstagarna med beaktande av dessas yrkeskunskap och erfarenhet. Skyldigheten att erbjuda extra arbete hänför sig också till arbetsgivarens skyldighet att för en deltidsarbetstagare organisera sådan utbildning som behövs för att utföra det nya arbetet och som rimligen kan organiseras. Bestämmelsen angående utbildningsskyldigheten betonar arbetsgivarens skyldighet att sörja för upprätthållandet även av deltidsarbetstagarnas yrkeskunskap.

Bestämmelsen som gäller skyldigheten att erbjuda extra arbete ställer arbetstagare i arbetsgivarens tjänst före arbetsgivarens tidigare arbetstagare inom ramen för den så kallade återtagningsskyldigheten. Kravet på opartiskt bemötande, som ligger till grund för skyldigheten att erbjuda extra arbete, hänför sig alltså till arbetstagare i arbetsgivarens tjänst, om man inte i kollektivavtalet har avtalat om en omvänd ordning.

Hyrd arbetskraft

I arbetsavtalslagen definieras hyrd arbetskraft som ett arrangemang baserat på avtal, i vilket företaget som hyr ut arbetskraft mot ersättning överlåter sina arbetstagare till sitt kundföretags (användarföretag) bruk då arbetet utförs under ledning och övervakning av användarföretaget. Då arbetskraft hyrs ut ingås ett obligationsrättsligt avtalsförhållande mellan två näringsidkare mellan företaget som hyr ut arbetskraft och användarföretaget. Mellan företaget som hyr ut arbetskraft och arbetstagaren skapas ett anställningsförhållande, som vanligtvis ingås som ett visstidsavtal separat för varje uppdrag. Mellan arbetstagaren och användarföretagen finns inget avtalsförhållande, utan arbetstagarens arbetsskyldighet i användarföretagets tjänst baserar sig på arbetsavtalet mellan arbetstagaren och företaget som hyr ut arbetskraft samt på arbetstagarens därtill hörande samtycke till att arbeta för användarföretaget.

Den hyrda arbetstagarens rättigheter och å andra sida uthyrningsföretagets och användarföretagets skyldigheter och ansvarsfördelning förtydligas i arbetsavtalslagen av år 2001 med en bestämmelse om fördelningen av arbetsgivarens skyldigheter mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget. Företaget som hyr ut arbetskraft svarar i egenskap av den hyrda arbetstagarens arbetsgivare för skyldigheter som hänför sig till arbetslagstiftningen och arbetsavtalet i relation till arbetstagaren, dock så att användarföretaget svarar för de av arbetsgivarens skyldigheter som direkt anknyter till arbetsgivarens användning av arbetsledningsrättigheter.

Användarföretaget bör ta hand om den hyrda arbetstagarens förutsättningar för att utföra arbetet, såsom arbetsförhållanden, arbetssäkerhet och att följa lagstadgade arbetstider, så att den hyrda arbetstagaren kan utföra sitt arbete tryggt på samma sätt som övriga arbetstagare på arbetsplatsen. Uthyrningsföretagets viktigaste skyldighet som hänför sig till anställningsförhållandet är lönebetalningsskyldigheten. Företaget är skyldigt att betala arbetstagaren den lön som avtalats i arbetsavtalet eller kollektivavtalet inklusive semesterersättningar och övriga tillägg som härrör från lagar och avtal. Uthyrningsföretaget svarar också för betalningen av skatter och avgifter som uppbärs av arbetsgivaren samt för att ge arbetstagaren semester. Övriga arbetsgivarskyldigheter som skall bemötas av uthyrningsföretaget inkluderar bl.a. att organisera arbetshälsovård och uppfylla lagstadgade skyldigheter till samarbete inom företagen.

Enligt arbetsavtalslagen bestäms en hyrd arbetstagares minimiarbetsvillkor i första hand i enlighet med ett kollektivavtal som med stöd av kollektivavtalslagen är bindande för uthyrningsföretaget (s.k. normalbundenhet) eller ett allmänt bindande kollektivavtal för uthyrningsbranschen. Om ett sådant avtal inte finns, bestäms den hyrda arbetstagarens arbetsvillkor antingen i enlighet med ett kollektivavtal som med stöd av kollektivavtalslagen är bindande för användarföretaget eller i andra hand i enlighet med ett allmänt bindande kollektivavtal som tillämpas på användarföretagets bransch. I dessa fall bör uthyrningsföretaget alltid tillämpa kollektivavtalet för den bransch inom vilken arbetstagaren för tillfället arbetar.

Om varken företaget som hyr ut arbetskraft eller användarföretaget är bundna av ovan nämnda kollektivavtal, bestäms arbetstagarens anställningsvillkor i enlighet med ett arbetsavtal mellan uthyrningsföretaget och arbetstagaren. Om arbetsvillkoren inte har överenskommit ens i ett arbetsavtal, bör arbetstagaren betalas en sedvanlig och skälig lön för utfört arbete. Övriga anställningsvillkor bestäms då i enlighet med arbetslagstiftningen.

Utvärdering av bestämmelser angående atypiska anställningsförhållanden

Enligt uppföljningsundersökningen av arbetsavtalslagen bedömde 59 procent av personerna som svarade att bestämmelserna om visstids- och deltidsarbetstagare helt eller i huvudsak är tydliga. Å andra sidan ansåg merparten att begreppet giltig orsak som ligger till grund för att ingå visstidsavtal är mångtydigt. En del av de som svarade ansåg att avlägsnandet av förteckningen över exempel från bestämmelsen om villkor för att ingå ett visstidsavtal gjorde bestämmelsen mindre tydlig och minskade tillämpligheten.

Rättspraxis för förutsättningarna att ingå ett visstidsavtal finns för en period på närmare 30 år. Rättspraxisen har redan på ett betydande sätt stakat ut begreppet giltig orsak. Då arbetsavtalslagen av år 2001 stiftades strävade man i detta avseende inte efter en förändring. Att kopiera förteckningen över exempel till den nya lagen ansågs under beredningen av lagen inte längre nödvändigt. I och med den nya arbetsavtalslagen har man bland annat inom den offentliga sektorn omvandlat tidigare visstidsanställningar till stadigvarande tjänster. Regeringens propositions motiveringsyttrande om att visstidsavtal inte bör användas då arbetsgivaren har ett stadigvarande behov av arbetskraft verkar ha haft en positiv inverkan på det praktiska arbetslivet.

Ändringarna av bestämmelserna om visstids- och deltidsarbetstagares ställning har ansetts förbättra dessa arbetstagargruppers ställning. Majoriteten av deltagarna i uppföljningsundersökningen har ansett att visstids- och deltidsarbetstagare genom de nya bestämmelserna har fått en mer likaberättigad ställning jämfört med övriga arbetstagare som utför samma arbete. En tredjedel av deltagarna ansåg att bestämmelserna som förbättrat visstids- och deltidsar-

betstagares ställning har försvagat arbetsgivarens möjligheter att använda arbetskraften flexibelt.

Bestämmelserna om hyrd arbetskraft ansågs enligt uppföljningsundersökningen i huvudsak tydliga. Både löntagar- och arbetsgivarorganisationernas representanter bedömde att bestämmelserna om hyrt arbete förbättrar hyrda arbetstagares ställning och å andra sidan ansåg de att bestämmelserna i dagens läge erbjuder ett någotsånär tillräckligt skydd. Till den fria rörligheten för tjänster inom EU hänför sig däremot frågor som gäller övervakningen av arbetsvillkoren vilka inom en nära framtid kan kräva lagstiftningsåtgärder.

Med bestämmelserna om visstids- och deltidanställningar har man eftersträvat en helhet som flexibelt skulle beakta både näringslivets och arbetstagarnas behov. Å ena sidan regleras i lag förutsättningarna för att ingå ett visstidsavtal och å andra sidan förutsätts att arbetstagaren inte på basis av tidbundenheten får försättas i en sämre ställning än fast anställda arbetstagare. Även deltidanställda arbetstagares lagstadgade ställning förbättrades då arbetsavtalslagen trädde i kraft. Å andra sidan tar bestämmelserna i beaktande även det praktiska arbetslivets behov att ingå visstidsavtal då det finns ett motiverat behov av detta. Både arbetsgivarens och arbetstagarens behov kan tas i beaktande genom att ge avtalsparterna en möjlighet att ingå visstidsavtal med uppsägningsvillkor.

Till atypiska anställningsförhållanden hänför sig även efter ändringarna i lagstiftningen för arbetstagarnas del vissa otrygghetsfaktorer. Användningen av visstidsavtal bör även i fortsättningen begränsas till situationer i vilka arbetsgivaren inte behöver fast anställd arbetskraft. Enligt regeringsprogrammet är regeringens mål att man speciellt inom den offentliga sektorn skulle omvandla länkade visstidsanställningar till stadigvarande tjänster.

2.1.3. Förenande av familje- och arbetsliv

Bestämmelserna angående förenandet av arbets- och familjelivet kan utvärderas ur flera perspektiv. Först och främst är en grundförutsättning för ett jämlikt arbetsliv att strukturen för bestämmelserna om familjeförsörjningsplikten och skötseln av barnen inte leder till olika bemötande av könen. Å andra sidan är målsättningen för bestämmelserna i arbetsavtalslagen att trygga småbarnsföräldrars möjligheter till olika ledighetsarrangemang för att klara av kraven som vardagen i familjen och arbetet ställer. Ur arbetskraften förnyelses perspektiv är målsättningen för bestämmelserna angående förenandet av arbets- och familjelivet att trygga arbetstagares ställning då de bildar familj. Granskat ur detta perspektiv bör man utvärdera funktionen hos såväl bestämmelserna om familjeledighet och därtill hörande bestämmelser om anställningstrygghet som bestämmelserna om visstidsanställningar.

Eftersom huvuddelen av kvinnorna och speciellt kvinnorna med familj deltar i arbetslivet, har arbetsavtalslagens bestämmelser angående familjeledighet en betydande ställning i förenandet av arbets- och familjelivet. Relevanta för förenandet av kraven som arbetet och familjelivet ställer är såväl bestämmelserna om deltids- och visstidsarbete som bestämmelserna angående arbetstidsarrangemang, bestämmelserna som tryggar familjelediga arbetstagares ställning både under ledigheten och då de återvänder till arbetet samt bestämmelserna om effektiviserat uppsägningskydd för gravida och familjelediga arbetstagare.

Arbetsavtalslagens bestämmelser om familjeledighet gör det möjligt för småbarnsföräldrar att under en viss tid ta ledigt från arbetslivet för att sköta barnet. Man har strävat efter att utarbeta urvalet av familjeledigheter som står till familjernas förfogande till att motsvara de olika familjernas varierande behov. Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet gör det möjligt att ta ledigt från arbetet för att sköta ett spädbarn. Föräldraledigheten kan användas

av både modern och fadern. Det är dessutom möjligt för föräldrarna att avtala om att hålla föräldraledigt på deltid, så att båda föräldrarna med sin arbetsgivare kommer överens om ett arrangemang enligt vilket de både arbetar och är föräldralediga på deltid. Med lagstiftningen har man också uppmuntrat fäderna att ta familjeledigt på så sätt att fadern då han använt de två sista veckorna av föräldraledigheten har rätt att ta två extra veckor föräldraledigt, för vilket han betalas dagpenning. Ledigheter som baserar sig på sjukförsäkringslagens dagpenningssperiod kompletterar arbetstagarens rätt till vårdledighet på heltid (för skötsel av barn under 3 år) och vårdledighet på deltid (fram till slutet av barnets andra skolår).

Förenandet av arbets- och familjelivet förutsätter framför allt att småbarnsföräldrar har möjlighet att organisera sin arbetstid på ett sätt som passar arrangemangen för skötseln av barnen. Eftersom vårdledighet ger möjligheter att stanna hemma och sköta barnen som huvudsyssla för en viss tid, underlättar vårdledighet på deltid förenandet av arbets- och familjelivet genom att förkorta arbetstiden. Förkortande av arbetstiden kan genomföras som förkortad arbetsdag eller arbetsvecka med beaktande av arbetstagarens familjs och arbetsgivarens behov. Eftersom vårdledighet på deltid innebär deltidsarbete, bör man på arbetsplatsen komma överens om deltidsarbetet och hur det genomförs. Regeringens målsättning har varit att utveckla vårdledigheten på deltid och den partiella vårdpenningen så att man bättre än för närvarande kan erbjuda arbetande föräldrar ett verkligt alternativ för att förena kraven som familjen och arbetet ställer.

I familjeledigheten inkluderas också arbetstagarens rätt att tillfälligt stanna hemma för att sköta ett barn under tio år som insjuknat plötsligt. Till familjeledigheten räknas dessutom arbetstagarens rätt att tillfälligt ta ledigt från arbetet för att sköta en familjemedlem eller närstående, om tvingande familjeskäl orsakade av sjukdom eller olycka föreligger. Frånvaro från arbetet på grund av tvingande skäl gäller nära släktingar i ned- eller uppstigande led.

För förenandet av arbets- och familjelivet är det ytterst viktigt att familjeledigheten kan användas av både modern och fadern som bor i samma hushåll som barnet. Detta är väsentligt för att båda föräldrarna skall kunna bära samma ansvar för familjeförsörjningen och å andra sidan för att båda föräldrarna skall ha jämlika möjligheter att delta i arbetslivet.

För att rätten till familjeledighet skall innebära en verklig möjlighet att förena arbets- och familjelivet förutsätts att arbetstagarens ställning tryggas i lag då denne använder familjeledigheten. För arbetstagare som återvänder till arbetslivet efter familjeledighet har man tryggt rätten att återvända till arbetet efter moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet. Rätten att återvända till arbetet inkluderar först och främst rätten att återgå till de tidigare arbetsuppgifterna eller, om dessa inte längre finns, arbetsgivarens skyldighet att erbjuda uppgifter som motsvarar de tidigare arbetsuppgifterna eller andra uppgifter i enlighet med arbetsavtalet.

Ett annat element som tryggar användningen av familjeledighet är den effektiverade anställningstryggheten för arbetstagare som är gravida eller familjelediga. Arbetstagarens arbetsavtal får inte sägas upp på grund av graviditet eller familjeledighet. Om arbetstagaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagare eller en arbetstagare som planerar att ta familjeledigt, bör arbetsgivaren kunna påvisa att uppsägningen inte beror på arbetstagarens graviditet eller familjeledigheten. Bestämmelserna i jämställdhetslagen som förbjuder diskriminering kompletterar i detta avseende arbetsavtalslagens bestämmelser om uppsägningsskydd.

Utvärdering av bestämmelserna om familjeledighet

Arbetsavtalslagens bestämmelser om familjeledighet ger familjerna många olika möjligheter till att reglera arbetstiden på ett sätt som motsvarar familjens behov. Genom bestämmelserna

är de olika formerna av ledighet tillgängliga för både modern och fadern. Bestämmelserna gör det möjligt för familjen att bedöma på vilket sätt skyldigheterna som arbets- och familjelivet för med sig bäst kan kombineras i varje enskilt fall.

Föräldraledighet på deltid och faderns rätt till tilläggsdagar för faderskapledigheten är relativt nya system i urvalet av förfaringsätt för familjeledighet. Avsikten med reformen var att uppmuntra fäderna att utnyttja familjeledigheten och samtidigt sporra dem till att ta en längre ledighet antingen under föräldraledighets- eller vårdledighetsperioden. Enligt FPA:s statistik tog år 2003 2 105 fäder, dvs. ca 3,8 %, ledigt minst de två sista föräldraledighetsveckorna samt därefter tilläggsdagarna för fäder. Detta är mindre än man hade förutsett i officiella bedömningar, men i alla fall en lovande början. Samtidigt fördubblades antalet fäder som tog föräldraledighet jämfört med föregående år.

I praktiken fördelas familjeledigheten inte jämnt mellan könen. Eftersom arbetsmarknaden i Finland är segregerad, har inte heller kostnaderna som orsakas av arbetsgivaren på grund av familjeledigheterna fördelats jämnt. Kostnaderna som orsakas av den ojämna användningen av familjeledighet inom kvinnodominerade branscher har utjämnats genom att ersätta arbetsgivarna för kostnader som orsakas av semesterar som samlats under familjeledigheten. För närvarande förhandlar man om finansieringsmodeller för att ersätta semesterkostnaderna.

Regeringen har under de senaste åren även genomfört en informationskampanj som uppmuntrar fäder att ta familjeledigt. Målsättningen har varit att få till stånd en positiv atmosfär för användningen av familjeledigheter.

Utöver bestämmelserna om familjeledighet i arbetsavtalslagen underlättar också bestämmelserna angående fördelning av arbete som presenteras i kapitel III avsnitt 2.3.1 i denna redogörelse förenandet av kraven som arbete och familjeliv ställer.

Enligt regeringsprogrammet inleds en utredning vars målsättning är att utveckla familjeledighetssystemet så, att båda föräldrarna bättre än för tillfället kunde utnyttja sin möjlighet till familjeledighet. Strävan är att i utnyttjandet av familjeledigheterna uppnå en jämnare fördelning mellan könen.

2.1.4. Bestämning av minimiarbetsvillkor och systemet för allmänt bindande verkan

Metoder för bestämning av minimiarbetsvillkor

Minimivillkoren som bör uppfyllas i anställningsförhållanden bestäms till stor del i enlighet med kollektivavtalet för ifrågavarande bransch. En arbetsgivare, som på basis av sitt medlemskap i arbetsgivarförbundet är bunden av kollektivavtalet, är med stöd av kollektivavtalslagen skyldig att iaktta kollektivavtalets bestämmelser som minimivillkor för anställningsförhållandet.

Systemet för allmänt bindande verkan som baserar sig på arbetsavtalslagen kompletterar skyldigheten att iaktta kollektivavtalen i enlighet med kollektivavtalslagen. Från och med ikraftträdandet av arbetsavtalslagen av år 1970 har riksomfattande, allmänna kollektivavtal (allmänt bindande kollektivavtal) tillämpats som minimivillkor för anställningsförhållanden även för andra arbetstagare än de som är anställda vid fackligt organiserade företag.

I arbetsavtalslagen av år 2001 förtydligades förhållandet mellan ett allmänt bindande kollektivavtal och ett kollektivavtal som tillämpas med stöd av kollektivavtalslagen (s.k. normalbundenhet). En arbetsgivare som med stöd av kollektivavtalslagen är bunden till ett kollektivavtal som det riksomfattande arbetstagarförbundet har ingått på arbetstagarpartens vägnar är inte skyldig att iaktta branschens allmänt bindande kollektivavtal i sina arbetstagares anställningsförhållanden.

Inom de branscher där inget kollektivavtal har ingåtts bestäms arbetstagarens lön enligt vad som överenskommits i arbetsavtalet. Om lönen som överenskommits genom arbetsavtalet inte anses rimlig för utfört arbete, kan avtalsvillkorets rimlighet utvärderas i enlighet med bestämmelsen om orimliga avtalsvillkor i 10 §. Ifall man i arbetsavtalet inte över huvud taget har kommit överens om lönen som skall betalas för arbetet, finns i lagen en bestämmelse om minimilön. Enligt bestämmelsen bör åt arbetstagaren enligt lag betalas en sedvanlig och skälig lön för utfört arbete. Övriga anställningsvillkor bestäms enligt arbetslagstiftningen och avtalen som ingåtts med stöd av denna.

Systemet för allmänt bindande verkan som avgörande faktor för minimiarbetsvillkoren

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas rätt att genom kollektivavtal komma överens om villkoren som skall tillämpas på arbetsförhållandena baserar sig på kollektivavtalslagens regleringskompetens och i sista hand på organisationsfriheten och egendomsskyddet som tryggas i grundlagen samt på därtill hörande avtalsfrihet. Ett allmänt bindande kollektivavtals ställning som normskapare för minimiarbetsvillkoren för arbetstagare i icke fackligt organiserade arbetsgivares tjänst baserar sig å sin sida på ett arrangemang som regleras i arbetsavtalslagen. Målsättningen för regleringen är att i praktiken trygga att arbetstagare inom olika branscher har samma miniminivå avseende löneförmåner, anställningstrygghet och arbetarskydd oberoende av om arbetstagaren är anställd av en fackligt organiserad arbetsgivare eller en icke fackligt organiserad sådan. Ett allmänt bindande kollektivavtal som fastställer minimiarbetsvillkoren förverkligar alltså den i grundlagen stadgade skyldigheten att med offentlig makt skydda arbetskraften. Systemet för allmänt bindande verkan förhindrar konkurrens på anställningsförhållandets villkor och ställer på så sätt arbetstagare inom samma bransch i konkurrensmässigt samma ställning.

Ett allmänt bindande kollektivavtal är ett sätt att reglera minimiarbetsvillkoren. Det allmänt bindande kollektivavtalets bestämmelser angående villkor som i övrigt tillämpas på arbetsavtal och anställningsförhållanden förpliktar en icke fackligt organiserad arbetsgivare direkt med stöd av lagen, utan delaktighet i avtalet. En icke fackligt organiserad arbetsgivare har alltså inte rätt att "administrera" ifrågavarande kollektivavtal. I praktiken innebär detta bland annat att en arbetsgivare som iakttar det allmänt bindande kollektivavtalet får tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser som direkt kan tillämpas, men däremot inte kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen och har ingåtts med stöd av godkännande i lagens 13 kap. 7 §, vilka kräver lokalt ingående av avtal. Användning av godkännande i kollektivavtalslagen som riktats till arbetsplatserna är kollektivavtalsverksamhet och är därför riktad endast till parterna som är bundna av kollektivavtalet.

Fastställande av ett allmänt bindande kollektivavtal

Ett allmänt bindande kollektivavtal ställer upp skyldigheter för icke fackligt organiserade arbetsgivare. Därför är det viktigt att arbetsgivarna är medvetna om vilka kollektivavtal som är allmänt bindande. I och med den nya arbetsavtalslagen avlägsnas oklarheterna om vilka kollektivavtal som är allmänt bindande och vilka inte. Kollektivavtalens allmänt bindande

verkan fastställs av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Nämndens uppgift är att genom rättsligt övervägande avgöra vilka riksomfattande kollektivavtal som kan anses representera det egna tillämpningsområdet på det sätt som stadgats i lag. Då ett beslut om allmänt bindande verkan fattas utvärderas dess representativitet med hjälp av statistikuppgifter som mäter kollektivavtalets tillämpnings allmängiltighet, branschens avtalsverksamhets vedertagenhet och avtalsparternas grad av facklig organisering. Målsättningen för systemet för allmänt bindande verkan beaktas likaså som en omfattande garant för minimivillkoren. Som en faktor i utvärderingen av kollektivavtalets allmänt bindande verkan beaktas också om parterna som ingått kollektivavtalet verkligen representerar avtalsbranschens arbetstagare.

Största delen av nämndens beslut baserar sig på statistikuppgifter, på basis av vilka kollektivavtalet har kunnat anses representativt inom den ifrågavarande branschen. Ett kollektivavtal har ansetts representativt enbart på den grund att cirka hälften av branschens arbetstagare hör till den krets som är bunden till kollektivavtalet enligt lagen om kollektivavtal.

Vissa kollektivavtal fastställdes av nämnden som allmänt bindande, trots att de inte kunde anses representativa i en granskning baserad endast på statistik. I dessa beslut användes utvärderingsprinciper för allmänt bindande verkan i enlighet med den nya lagen. Sådana avtal är exempelvis byggbranschen kollektivavtal, landsbygdsnäringarnas kollektivavtal och lastbilsbranschens kollektivavtal, i vilkas utvärdering beaktades även antalet arbetstagare som tillhör anslutningsavtalets krets, branschens kollektivavtals vedertagenhet samt branschens allmänna grad av facklig organisering. I de två förstnämnda beaktades dessutom att kollektivavtalet tidigare i allmänhet ansågs allmänt bindande.

Under den 18 månader långa övergångsperioden som inleddes från och med ikraftträdandet av lagen om kollektivavtals allmänt bindande verkan löste nämnden för fastställande alla de fall av riksomfattande kollektivavtals allmänt bindande verkan som kommit in. Inom den utsatta tiden före 30.11.2002 gav nämnden 178 beslut om kollektivavtalens allmänt bindande verkan. Som allmänt bindande fastställdes 140 kollektivavtal och 38 kollektivavtal fastställdes som icke bindande.

För 21 av besluten som nämnden för fastställande fattade under arbetsavtalslagens övergångsperiod anfördes besvär hos arbetsdomstolen. I tolv av fallen förkastade arbetsdomstolen besvären, i tre fall undersöktes besväret inte alls och ett besvär återkallades. Arbetsdomstolen fastställde som allmänt bindande fem kollektivavtal som nämnden för fastställande hade avslagit. Förändringarna berodde i alla fallen med undantag av ett inte på principmässiga ställningstaganden till representativiteten, utan i det närmaste på kalkylmässiga faktorer. Avtalsparterna lämnade till arbetsdomstolen statistik eller andra uppgifter som inverkar på representativiteten, vilka inte hade lämnats för nämndens beslut.

Kollektivavtalets allmänt bindande verkan fortsätter från en avtalsperiod till en annan till dess ett nytt beslut fattas. På grund av förändringarna som sker inom området för kollektivavtal har nämnden för fastställande tvingats överväga om det i förutsättningarna för fastställandet eller kollektivavtalets specifikationer har skett förändringar som kräver en ny behandling av nämnden. Vanligen gäller nya beslut nu sådana kollektivavtal vilkas avtalsparter eller tillämpningsområde har förändrats eller vilka är helt nya kollektivavtal eller kollektivavtal som kombinerats av tidigare avtal. År 2003 gav nämnden för fastställande 11 beslut om allmänt bindande verkan; 10 kollektivavtal fastställdes som allmänt bindande och ett som icke bindande. Nämnden förkastade dessutom en ansökan om ny behandling av ett tidigare behandlat kollektivavtal.

Ett beslut om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan är gällande tills vidare. Om det i allmängiltigheten för kollektivavtalets tillämpande efter att det lagakraftvunna beslutet har gett

sker väsentliga förändringar, kan nämnden ta upp ärendet till ny behandling, antingen på tjänstens vägnar eller på basis av ansökan.

Lagakraftvunna beslut som rör kollektivavtalens allmänt bindande verkan publiceras i justitieministeriets föreskriftssamling. Nämnden handhar publiceringen av de allmänt bindande kollektivavtalen i sin helhet på Internet i en förteckning över allmänt bindande kollektivavtal.

Utvärdering av systemet för allmänt bindande verkan

I och med den nya arbetsavtalslagen förstärktes och förtydligades det allmänt bindande kollektivavtalets ställning. Bestämmelsen om normalbundenhetens förtur i förhållande till allmänt bindande verkan stöder sådan avtalsverksamhet på arbetsmarknaden, som baserar sig på organisationernas verkliga representativitet.

Det allmänt bindande kollektivavtalets ställning som garant för minimivillkoren stärktes, då kollektivavtalens allmänt bindande verkan som fastställdes med beslut av nämnden eller arbetsdomstolen samt besluten och kollektivavtalen finns tillgängliga för alla som har tillgång till en Internet-anslutning. Fastställelseförfarandet har varit ägnat för att utöka rättssäkerheten och skyndat på behandlingen av tvistefrågor som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal jämfört med tidigare förfaranden, eftersom det inte längre är nödvändigt att i samband med tvistefrågans handläggning i rätten granska om avtalets allmänt bindande verkan existerar. Uppgiften om från och med vilken tidpunkt kollektivavtalet på basis av allmänt bindande verkan bör iakttas som minimivillkor förtydligar likaså ställningen för en arbetsgivaren som iakttar bestämmelsen.

I uppföljningsundersökningen av arbetsavtalslagen ansåg 83 procent av deltagarna att bestämmelserna om allmänt bindande verkan i huvudsak eller helt och hållet tydliga. Totalt 86 procent ansåg att fastställelseförfarandet för allmänt bindande verkan har förtydligat och förbättrat behandlingen av ärendet ur arbetstagarens synvinkel och 80 procent ur en icke fackligt organiserad arbetsgivares synvinkel. Cirka hälften av de som svarade på enkäten bedömde att det är relativt eller mycket lätt att få information om allmänt bindande kollektivavtal på arbetsplatserna.

På basis av utredningen om nämnden för fastställande förtydligades systemet av det nya systemet och dessutom förändrades rättsstatusen då de nya kollektivavtalen fick statusen allmänt bindande kollektivavtal. Allmänt bindande verkan fastställdes för 89 kollektivavtal som fanns i den tidigare icke-officiella förteckningen över allmänt bindande kollektivavtal och sex avtal uppfyllde inte kraven som ställts på allmänt bindande kollektivavtal. Av de kollektivavtal vars allmänt bindande verkan tidigare inte fastställt ansågs fem vara allmänt bindande. Bland kollektivavtalen som inte tidigare hade utvärderats fastställdes 46 som allmänt bindande och 29 som icke bindande.

Trots att man med reformen inte har strävat efter att lösa alla frågor som hänför sig till allmänt bindande kollektivavtal, har verkningarna av fastställelseförfarandet för kollektivavtalen i sin helhet ansetts mycket positiva. Det är tydligt att man med fastställelseförfarandet inte kan lösa frågor som hänför sig till utvärderingen av till vilket av kollektivavtalets tillämpningsområden varje arbete i praktiken hör.

I besvär över fastställandet av allmänt bindande verkan har man å sin sida tvingats ta ställning till bland annat vilka verkningar förändringar som skett i avtalsverksamheten har på utvärderingen av kollektivavtalets representativitet (konkurrerande avtal, nya avtalsområden).

Systemet för allmänt bindande verkan som avgörande faktor för minimiarbetsvillkoren verkar fungera väl och i det här skedet finns inget behov av att ändra på systemet. Bestämningen av minimiarbetsvillkoren i situationer där arbetsgivaren inte är skyldig att iakttä kollektivavtalet varken med stöd av kollektivavtalslagen eller bestämmelsen om allmänt bindande verkan har väckt frågor, speciellt avseende övervakningen av anställningsvillkoren för utländska arbetstagare.

2.1.5. Arbetstagarnas ställning i företagsarrangemang

Överlåtelse av rörelse

En typisk situation i företagens arrangemang, som regleras i arbetsavtalslagen, är överlåtelse av rörelse. I arbetsavtalslagen har begreppet överlåtelse av rörelse definierats enligt gemenskapslagstiftningen så att man med överlåtelse av rörelse avser "överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad". Som överlåtelse av rörelse räknas alltså överlåtelse av en ekonomisk enhet, som behåller sin egen identitet. Bestämmelsen avser offentliga och privata företag som idkar verksamhet oberoende av om de eftersträvar vinst eller inte. Som överlåtelse av rörelse räknas däremot inte omstrukturering av förvaltningsmyndigheter eller överföring av förvaltningsuppgifter från en förvaltningsmyndighet till en annan.

Eftersom till överlåtelse av rörelse hänför sig rättsverkningar som baserar sig på lagen, är identifieringen av överlåtelse av rörelse viktig för den som tillämpar lagen. Därför har man i motiveringarna tagit fram sådana frågor som bör tas i beaktande vid bedömningen av affärsrörelse och företags organisation. Eftersom begreppet överlåtelse av rörelse och dess rättsverkan baserar sig på direktivet för överlåtelse av rörelse, specificeras innehållet i begreppet med tiden utöver i inhemsk rättspraxis även i enlighet med EG-domstolens rättspraxis.

Då en arbetsgivare överlåter en rörelse övergår dennes rättigheter och skyldigheter som hänför sig till vid tidpunkten för överlåtelsen gällande anställningsförhållanden till rörelsens nya ägare eller innehavare. Arbetstagarna övergår från rörelsens överlåtares tjänst till förvärvaren och villkoren för deras anställningsförhållande kvarstår som tidigare trots överlåtelsen av rörelsen. Enligt lagen som trädde i kraft från och med december 2002 övergår vid överlåtelsen av rörelsen också anställningsförmåner som hänför sig till rättigheter och skyldigheter som beror på anställningsförhållandet till förvärvarens passiva. Bakom lagreformen låg en dom av högsta domstolen, i vilken arbetstagarens tilläggspension inte ansågs överföras till förvärvarens passiva i samband med överlåtelsen av rörelsen. Trots att lagreformen genomfördes med tanke på överföringen av tilläggspensionerna, täcker begreppet anställningsförmåner även övriga förmåner som hänför sig till anställningsförhållanden.

I vissa situationer motsvarar arbetstagarnas ställning (förmåner som hänför sig till anställningsförhållandet) efter överlåtelse av rörelse inte längre den situation som rådde före överlåtelsen. Detta sker åtminstone då förvärvaren tillhör en annan lagstiftningskrets än överlåtaren. Om arbetstagarens arbetsvillkor förändras väsentligt till följd av överlåtelse av rörelse och arbetstagaren på grund av detta säger upp sig, anses arbetsgivaren vara ansvarig för avslutandet av arbetsavtalet. Bestämmelsen har skrivits för att svara mot kraven i direktivet för överlåtelse av rörelse. Dess innehåll har ännu inte preciserats varken i den inhemska eller EG-domstolens rättspraxis.

I och med den nya arbetsavtalslagen förändras förvärvarens rätt att säga upp anställningsförhållanden med arbetstagare som följt med i överlåtelsen så, att förvärvaren får säga upp arbetsavtalet endast på allmänna produktionsmässiga eller ekonomiska uppsägningsgrunder som beror på arbetstagaren. För de arbetstagare vilkas anställningsförhållande inte längre gäller vid tidpunkten för överlåtelsen, överförs inte rättigheterna och skyldigheterna som hänför sig till anställningsförhållandet till förvärvaren. Förvärvaren har i alla fall återtagningsskyldighet som även gäller de arbetstagare, vilka överlåtaren har sagt upp på produktionsmässiga eller ekonomiska grunder. Skyldigheten fortgår i nio månader efter att arbetsavtalet avslutats.

Utvärdering av bestämmelserna för överlåtelse av rörelse

Av arbetsavtalslagens bestämmelser syns verkningarna av gemenskapslagstiftningen tydligt i bestämmelserna om överlåtelse av rörelse. Begreppet överlåtelse av rörelse samt å andra sidan förvärvarens ansvar för en uppsägning av arbetstagaren själv då anställningsvillkoren förändrats är klara tecken på gemenskapslagstiftningens verkningar.

Enligt uppföljningsundersökningen av arbetsavtalslagen ansåg 61 procent av deltagarna att bestämmelserna om överlåtelse av rörelse i huvudsak eller helt och hållet är tydliga, och 20 procent tog inte ställning till ärendet. Av de som svarade på enkäten ansåg 65 procent att rättsverkningarna vid överlåtelse av rörelse framgår väl i lagstiftningen. Mest tolkningssvårigheter vid tillämpningen av bestämmelserna har väckts i situationer som avser underleverantörer, konkursbon och nedläggning av rörelse. En viss oklarhet råder angående vilka anställningsförmåner, utöver tilläggs pension, som kan överföras i överlåtelse av rörelse.

Frågor som anknyter till företagets bildande av nätverk ur arbetstagarnas ställnings perspektiv

Som framgick i avsnitt II i redogörelsen, är ett drag som utmärker företagets verksamhets-sätt företagets bildande av nätverk. Då företagen bildar nätverk baserar sig deras produktion, ledning och arbete på långvarigt samarbete mellan flera olika subjekt. Samarbetsformer kan vara firman som partnership-företag, underleverantör, kontraktstillverkare eller systemleverantör.

Samarbetsförhållandena mellan företag är avtalsförhållanden mellan näringsidkarna, vilka inte regleras i arbetsavtalslagen. Då ett företag övergår till köp från underleverantör kan det visserligen hända att bestämmelserna angående överlåtelse av rörelse eller hyrd arbetskraft bör tillämpas, beroende på verksamhetens natur.

Enligt en utredning av bildandet av nätverk som utförts av Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) verkar redan 70 procent av företagen i nätverkssamarbete. Nätverkssamarbetets mål, som är att göra företagets verksamheter mer flexibla, förutsätter att nätverkets olika beståndsdelar, såsom underleverantörskedjorna, fungerar oklanderligt både tids- och kvalitetsmässigt. Samarbetet mellan företag som är verksamma i nätverk förutsätter dessutom konfidentiella förhållanden.

Företagens beskrivna verksamhetssätt liksom också produktion enligt just in time -principen förutsätter att företaget snabbt kan reagera på förändringar i behovet av arbetskraft (arbetskraftens kvantitativa flexibilitet). Till grund för att produktionen skall flyta utan problem ligger både arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar (rätten att använda visstidsavtal, rätten att permittera arbetstagare) och bestämmelserna som tryggar arbetstagarens ställning.

Utvidgningen av en dylik verksamhet kräver att uppmärksamhet fästs vid de arbetstagares ställning, vilkas ekonomiska ställning eller yrkesmässiga utveckling kan sättas på spel på grund av arrangemangen.

Då arbetarskyddslagen förnyades togs i beaktande förändringarna i arbetslivet bland annat ur synvinkeln att alla uppgifter inte längre kan skötas endast i ett förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhållandena mellan aktörer som inverkar på arbetet har utvidgats till att omfatta även övriga parter på arbetsplatsen. Inom nästan alla branscher förekommer situationer, i vilka det på samma arbetsplats samtidigt eller i följd finns arbetstagare som arbetar för olika arbetstagare eller självanställda så, att arbetet kan påverka säkerheten eller hälsan hos arbetstagare i en annan arbetsgivares tjänst. I arbetarskyddslagen åläggs alla arbetsgivare och självanställda som verkar på en gemensam arbetsplats skyldigheten att för sin egen del se till att deras verksamhet inte sätter arbetstagarnas säkerhet och hälsa på spel. Det är inte endast fråga om samarbets- och informeringsskyldighet, utan också om skyldigheten att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I praktiken innebär detta utöver skyldigheten att i samarbete förena de olika arbetsmomenten så att de inte orsakar fara även skyldigheten att informera de andra arbetsgivarna, så att dessa å sin sida kan vidta åtgärder för att minska faran så mycket som möjligt, ifall förenande inte är möjligt.

På en gemensam arbetsplats har ålagts en omsorgsskyldighet för både arbetsgivare och självanställda som idkar verksamhet där. Den arbetsgivare som har huvudsaklig bestämmanderätt på den gemensamma arbetsplatsen har dessutom ålagts skyldigheten att förena verksamheterna samt skyldigheten att sörja för gemensamma ärenden, bland annat för trafikarrangemangen på arbetsplatsen.

I situationer där en arbetstagare som utför arbetet har ålagts kompetenskrav, gäller dessa skyldigheter även en självanställd som idkar verksamhet på den gemensamma arbetsplatsen. På motsvarande sätt krävs av den utrustning den självanställda använder i sitt arbete samma säkerhetsnivå som för den utrustning som arbetstagarna använder. För att kunna uppfylla denna skyldighet bör den självanställda vara tillräckligt informerad om risk- och skadefaktorer som hänför sig till arbetet samt kunna identifiera de risker och olägenheter som dessa orsakar andra.

Frågor som hänför sig till företagets bildande av nätverk utreds genom arbete som inletts i en arbetsgrupp i enlighet med regeringsprogrammet. Ett dylikt omfattande trepartsprojekt är arbetsgruppen som utreder förhindrandet av grå ekonomi och avlägsnandet av olagliga villkor i ett anställningsförhållande. Med projektet utreds tryggheten av företagets jämlika konkurrensställning med beaktande av internationella erfarenheter.

Regeringen har dessutom förbundit sig att göra en trepartsutredning av principer som hänför sig till arbetstagarnas ställning i situationer där företag och offentliga samfund lägger ut sin verksamhet på entreprenad. Dessutom utreds arbetstagarnas ställning då ett företag flyttar en produktionsenhet eller sin produktion till utlandet.

2.1.6. Permittering och avslutande av anställningsförhållande

I den nya arbetsavtalslagen definieras permittering som ett temporärt avbrott i arbetet och löneutbetalningen, som sker på arbetsgivarens initiativ, medan anställningsförhållandet i övrigt förblir gällande. Som en förändring jämfört med arbetsavtalslagen av år 1970 kan motiveringen för permittering vara endast en minskning av förutsättningarna för arbetet eller för

att erbjuda arbete av för arbetsgivaren ekonomiska eller produktionsmässiga skäl. S.k. disciplinär permittering är inte längre tillåten i lag.

Om arbetet som arbetsgivaren erbjuder har minskat väsentligt och permanent av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, och arbetsgivaren inte kan erbjudas annat arbete eller utbildning, får arbetstagaren permitteras tills vidare. Ifall minskningen av mängden arbete däremot bedöms vara tillfällig, kan arbetstagaren permitteras för högst 90 dagar. Om arbetsgivaren under tiden då mängden arbete minskar kan erbjuda annat arbete, finns inga motiveringar för permittering.

I lagen regleras också förutsättningarna för avtalsmässig permittering. Med ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare kan arbetstagaren permitteras endast för en viss tid och bara då det är nödvändigt för arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska ställning. Man kan avtala om permitteringen och metoderna för att genomföra permitteringen endast i varje enskilt fall, inte i största allmänhet då arbetsavtalet uppgörs.

Eftersom ett visstidsavtal förbinder båda parterna för en bestämd tid, är permittering av en arbetstagare i visstidsanställning genom beslut av arbetsgivaren möjlig endast i undantagsfall. Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare då denne arbetar som vikarie för en fast anställd och den fast anställda innehavaren av uppgiften skulle permitteras. En representant för arbetstagarna får permitteras endast på de grunder som representantens arbetsavtal kan sägas upp.

I 7 kap. Arbetskraftslagen regleras separat de förutsättningar under vilka ett arbetsavtal kan sägas upp på grund av orsaker som beror på arbetstagaren och å andra sida på grund av orsaker som beror på förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar. I lagen ingår dessutom specialbestämmelser om avslutande av ett arbetsavtal i samband med överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs eller dödsfall. I lagen regleras också det effektiviserade uppsägningsskyddet för arbetstagarnas representanter och gravida eller familjelediga arbetstagare.

Som ett avsteg från lagen av år 1970 bör alla uppsägningsgrunder enligt den nya lagen uppfylla kravet på saklighet och betydelse. I situationer där uppsägningen beror på arbetstagaren förutsätter uppfyllandet av uppsägningsgrunderna dessutom att arbetstagaren genom en varning har getts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Arbetsgivaren bör dessutom utreda om uppsägningen kan undvikas genom att erbjuda arbetstagaren annat arbete. Skyldigheten att utfärda en varning och skyldigheten att erbjuda annat arbete gäller dock inte fall, där arbetstagaren grovt har brutit mot sina skyldigheter.

Arbetsavtalet kan hävas endast av mycket vägande skäl. Sådana skäl anses vara, i enlighet med den ena avtalspartens arbetsavtal eller lag, ett så allvarligt brott mot eller försummelse av skyldigheter som väsentligt inverkar på anställningsförhållandet, att den andra avtalsparten inte rimligtvis kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet ens under uppsägningstiden. Trots verbala preciseringar och förtydliganden har bestämmelserna angående uppsägnings- och hävningsgrunder inte ändrat minimikraven för uppsägningsgrunderna som ålagts i etablerad rättspraxis.

Arbetstagarens anställningstrygghet i enlighet med arbetsavtalslagen utgörs av bestämmelser som gäller uppsägnings- och hävningsgrunderna i arbetsavtalslagen, uppsägningstid, uppsägningsförfaranden samt ersättningar för olagliga uppsägningar. Utöver bestämmelserna i arbetsavtalslagen hör till arbetstagarens anställningstrygghetsbestämmelser även bestämmelser som gäller deltagandesystem (samarbetsförfarande), utbildning och utkomstskydd vid arbetslöshet. Om anställningstryggheten har dessutom avtalats allmänt genom kollektivavtal.

Utvärdering av anställningstrygghetsbestämmelserna

Enligt uppföljningsundersökningen av arbetsavtalslagen var 76 procent av deltagarna i intervjuundersökningen av åsikten att bestämmelserna om permittering i huvudsak eller helt och hållet är tydliga. Verkningarna av permitteringsbestämmelserna bedöms däremot försiktiga. Av personerna som svarade bedömde 17 procent att bestämmelserna har förbättrat arbetstagarnas ställning, medan 14 procent ansåg att de har försvagat arbetstagarnas ställning. På frågan om permitteringsbestämmelsernas inverkan på arbetsgivarnas verksamhet svarade 23 procent att bestämmelserna främjar en flexibel användning av arbetskraft och 7 procent ansåg att bestämmelserna försvagar användningen. Största delen av deltagarna ansåg att bestämmelserna inte inverkar på saken.

Inom rättspraxisen har man varit tvungen att dryfta tillämpningen av permitteringsbestämmelserna för sådana visstidsavtal som har beslutats lämna rum för uppsägning. Man har också dryftat gränsdragningen mellan permittering och deltidsarbete i fall där man då avtalet ingåtts har avtalat om ett avbrott i arbetet och löneutbetalningen på en viss tid under avtalsperioden. I det senare fallet anknyter frågan väsentligt också till tryggandet av arbetstagarens utkomst under avbrottet i arbetet som baserar sig på avtal. Då anställningsförhållandet ingås borde arbets- och sociallagstiftningen som hänför sig till avtalade avbrott i arbetet granskas som helhet och framför allt förändringsbehoven i lagen om utkomstskydd för arbetslösa borde utvärderas.

Enligt ovan nämnda uppföljningsundersökning bedömde 85 procent av personerna som svarade att bestämmelserna om uppsägningsgrunder och på motsvarande sätt 87 procent att bestämmelserna om hävningsgrunder i huvudsak eller helt och hållet är tydliga. De individuella uppsägningsgrunderna har bedömts i viss mån förbättra arbetstagarnas ställning. Tre av fyra deltagare å sin sida bedömde att arbetsavtalslagens kollektiva grunder inte har inverkat på arbetstagarnas ställning. Enligt svaren från löntagarsidan tryggar de kollektiva grunderna inte tillräckligt väl arbetstagarnas ställning, medan deltagarna på arbetsgivarsidan var av klart motsatt åsikt. 30 procent av de som svarade ansåg att bestämmelsen om uppsägningsgrunderna minskade arbetsgivarens benägenhet att anställa personal tills vidare under gällande avtalsvillkor.

2.1.7. Följderna av grundlöst avslutande av arbetsavtalet

Som ett avsteg från lagen av år 1970 reglerades compensationssystemet som ådöms för grundlöst avslutande av arbetsavtalet som enhetligt: följderna för grundlöst avslutande av arbetsavtalet på både individuella och kollektiva grunder bedöms enligt samma utgångsprinciper.

Trots att det bakom lagstridiga uppsägningar på individuella och kollektiva grunder ligger olika faktorer, är utgångspunkterna för bedömning av compensationen för uppsägningar på både otillräckliga individuella och kollektiva grunder likartade: storleken på compensationen som ådöms är till stor del den ekonomiska skada som uppkommit. Fördelarna med det enhetliga compensationssystemet framhävs speciellt i fall där såväl ekonomiska och produktionsmässiga faktorer som drag som anknyter till arbetstagarens person hänför sig till arbetsavtalets avslutande, eller där den grundlösa uppsägningen kränker något annat rättsobjekt än fortsättandet av en enskild arbetstagares anställningsförhållande (exempelvis intressen som hänför sig till arbetstagarnas representants ställning).

Enligt arbetsavtalslagen är compensationen som ådöms för grundlöst avslutande av ett anställningsförhållande till sin storlek minst tre och högst 24 månader lön. Till regleringen av compensationens undre gräns hänför sig effektfaktorer och vid åläggandet av den övre gränsen har man tagit ställning till avbrottet i kausalitetsförhållandet mellan det grundlösa avslutandet av anställningsförhållandet och skadan som uppkommit för arbetstagaren och därigenom arbetsgivarens ansvars tidsmässiga gränser. Såsom överenskommits i kollektivavtalen kan compensationen som ådöms för uppsägning av arbetstagarnas representant enligt lagen vara en summa som motsvarar högst 30 månaders lön.

Man kan avvika från compensationens undre gräns endast då arbetsavtalet har sagts upp enbart på produktionsmässiga och ekonomiska grunder eller i samband med saneringsförfarande. Om det till uppsägningsgrunderna däremot utöver ekonomiska och produktionsmässiga orsaker hänför sig grunder som beror på arbetstagarens person, uppträdande eller personliga egenskaper, får minimikompensationen inte underskrida den ålagda summa som motsvarar tre månaders lön. Man kan avvika från minimikompensationen också då man bestämmer compensationen för ett grundlöst avslutande av ett arbetsavtal för provotid samt i fall då arbetsavtalet har hävts utan grund men förutsättningarna för uppsäggande av avtalet i alla fall föreligger.

Enligt 12 kap. 2 § arbetsavtalslagen utvärderas på basis av en helhetsbedömning som beaktar faktorer som framkommer i varje enskilt fall som inverkar på saken. Compensationen består av ersättning för både materiell och immateriell skada. Vid mätningen av den materiella skadan är det viktigaste kriteriet arbetstagarens inkomstbortfall på grund av förlorade löneinkomster som orsakas av avslutandet av anställningsförhållandet. Om arbetstagaren ännu under domstolsbehandlingen är arbetslös, kan man utöver inkomstbortfallet som uppkommit vid tidpunkten för bedömningen av compensationen även ta i beaktande den förutsedda ekonomiska skada som orsakas av en (uppskattad) fortsatt arbetslöshet.

Storleken på den immateriella compensationen bedöms på basis av den kränkning som riktats mot arbetstagarens person genom avslutandet av anställningsförhållandet. Ju allvarigare brottet mot de förutsättningar och förfaringsätt som reglerats i lag varit då anställningsförhållandet avslutats, desto större compensation för immateriell skada orsakas av det olagliga avslutandet av arbetsavtalet. Även anställningsförhållandets längd har betydelse för storleken på compensationen som ådöms för kränkning.

Av arbetstagarens egna förfarande föranledd uppsägning tas i beaktande genom en minskning av compensationen. Även om arbetstagarens förfarande i strid med avtalsskyldigheterna inte uppfyller kraven för uppsägningsgrund, kan det vara så klandervärt att compensationens storlek blir kännbart mindre än summan för skada som orsakats av arbetslösheten.

Då compensationen bestäms bör man likaså ta i beaktande både arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i sin helhet. Att ta arbetsgivarens förhållanden i beaktande kan innebära att beakta speciellt småföretags speciella behov. Om compensationens storlek skulle sätta företagets fortsatta verksamhet på spel och därigenom orsaka förlust av även de övriga arbetstagarnas arbetsplatser, kan detta tas i beaktande då compensationens storlek bedöms.

Efter att domstolen har bedömt storleken på compensationen som arbetsgivaren ådöms betala, bör domstolen jämföra compensationsskyldigheten som ådömts arbetsgivaren och arbetstagarens utkomstskyddsförmåner vid arbetslöshet. Först efter att domstolen har bestämt i vilka avseenden och till vilken grad compensationen är förenlig med arbetstagarens utkomstskyddsförmåner vid arbetslöshet, står det klart hur stor del av den compensation som arbetsgivaren ådömts betala arbetstagaren får.

Arbetslöshetsdagpenningens inverkan på bestämmandet av skadeståndet

Före arbetsavtalslagen av år 2001 trädde i kraft, då skadestånd för grundlös permittering eller uppsägning på kollektiva grunder med stöd av 51 § 1 mom. arbetsavtalslagen av år 1970 bestämdes, minskade arbetslöshetsdagpenningen som arbetstagaren fått från arbetslöshetskassan arbetstagarens rätt till skadestånd, och å andra sidan minskade den också arbetsgivarens kompensationsskyldighet. Som avdrag beaktades 9/10 av de utbetalda arbetslöshetsförmånerna.

Motsvarande minskningskalkyl gjordes däremot inte då kompensationen bestämdes för grundlös uppsägning på individuella grunder, utan dagpenningen från arbetslöshetskassan ansågs endast ha betydelse som en faktor i inkomstbortfallets storlek i helhetsbedömningen av kompensationens storlek.

För att alla situationer avseende avslutande av ett arbetsavtal skall utvärderas på samma grunder och åt arbetstagaren utbetalda arbetslöshetsförmåner i alla fall skall beaktas på samma sätt, stadgas i 12 kap. 3 § arbetsavtalslagen om förenande av kompensationen som ådöms för lagstridigt avslutande av arbetsavtal och åt arbetstagaren utbetalda arbetslöshetsförmåner på ett sätt som beaktar skadeståndsrättsliga principer och grunderna för utbetalning av socialskydd.

I 12 kap. 3 § arbetsavtalslagen stadgas om fördelning av kompensationen som arbetsgivaren ådöms att betala, å ena sida till arbetstagaren och å andra sidan till betalaren av arbetstagarens arbetslöshetsförmåner. Utgångspunkten för regleringen är att arbetsgivaren till fullt belopp bör ersätta skadan som orsakats arbetstagaren genom det grundlösa avslutandet av anställningsförhållandet och permitteringen. Å andra sidan har arbetstagaren inte rätt att av arbetsgivaren få ersättning i de avseenden då arbetslöshetsdagpenningen eller arbetsmarknadsstödet anses ha ersatt den skada som avslutandet av anställningsförhållandet orsakat. En tredje princip är att arbetsgivarens kompensationsskyldighet inte inverkar på de arbetslöshetsförmåner som under arbetslösheten utbetalats åt arbetstagaren.

Utvärdering av följderna av grundlöst avslutande av arbetsavtalet

Enligt uppföljningsundersökningen av arbetsavtalslagen är bestämmelserna angående följderna av grundlöst avslutande av arbetsavtalet i huvudsak tillräckligt tydliga. Endast bedömningarna av bestämmelserna om förenandet av kompensationen och åt arbetstagaren utbetalda arbetslöshetsförmåner gav delade åsikter bland dem som svarat på enkäten. Cirka hälften av de som svarade ansåg att bestämmelserna fungerade, med den andra hälften ansåg att systemet fungerar mycket dåligt. Åsikterna fördelade sig i stort sett likadant inom de olika intressegrupperna.

I rättspraxis (underrätterna, hovrätten och arbetsdomstolen) har för grundlöst avslutande av arbetsavtal ådömts kompensation som i genomsnitt motsvarar nio månaders lön, medan medelkompensationen varit sex månaders lön. Endast i några domar har kompensationen överskridit en summa som motsvarar tio månaders lön. Enligt undersökningen avgörs dock 60 procent av uppsägningstvisterna innan domen avkunnas. Det bedöms att man i förhandlingar på lokal nivå avgjort en tredjedel och i förhandlingar på förbunds nivå hälften av tvisterna som behandlats.

Utgångspunkterna och målsättningarna för bestämmelserna angående förenandet av kompensationen som ådöms för avslutande av anställningsförhållande och arbetslöshetsförmånerna som utbetalats åt arbetstagaren för perioden efter att anställningsförhållandet avslutats är rättspolitiskt motiverade. Arbetsgivaren bör ansvara för skadan som denne orsakat, ska-

dan som orsakats arbetstagaren bör kompenseras, dock med beaktande av arbetslöshetsförmåner som beviljats under samma tid, och parten som betalat arbetslöshetsförmåner bör få en andel av kompensationen som arbetsgivaren betalat som motsvarar de utbetalda förmånerna. Utgångspunkten är att det efter att domstolens kompensationsbeslut har fattats inte längre skall vara nödvändigt att befatta sig med arbetslöshetsförmånerna som utbetalats åt arbetstagaren.

Trots de klara utgångspunkterna har förenandet av kompensationen och de utbetalda arbetslöshetsförmånerna upplevts som besvärligt vid domstolarna. Förfarandet har ansetts invecklat. Bestämmandet av kompensationen baserar sig på en helhetsbedömning på basis av flera olika faktorer. Bestämmelserna om fördelning av kompensationsandelarna är å ena sidan exakta och å andra sidan hänför sig till dem en prövningsrätt: man kan låta bli att göra avdragen, om detta anses rimligt.

Efter att arbetsavtalslagen stiftades har lagen om utkomstskydd för arbetslösa förnyats i sin helhet. I detta sammanhang ändrades inte 12 kap. 3 § arbetsavtalslagen. Arbetsavtalslagen ger inget klart svar på vilka av de arbetslöshetsförmåner som utbetalats åt arbetstagaren som minskar på dennes kompensationsandel. Oklarhet råder speciellt i fråga om avdrag av utbildningsdagpenning och utbildningsstöd för en utbildningsperiod. Arbetsdomstolen har ansett att nämnda förmåner inte bör avdras från kompensationen, trots att förmåner som betalas ut under en utbildningsperiod ersätter den inkomstrelaterade dagpenningen och grunddagpenningen.

Förenandet av arbetslöshetsförmånerna och kompensationen förutsätter, att domstolen får tillräckliga uppgifter av parten som betalat ut arbetslöshetsförmånen. Därför bör domstolen höra arbetslöshetsförsäkringsfonden, arbetslöshetskassan eller folkpensionsanstalten. För arbetslöshetskassan finns inga bestämmelser om skyldighet att lämna information, utan en möjlighet att bli hörd. För att systemet skall fungera är det nödvändigt att kassans skyldighet att lämna information regleras i lag. Detta förtydligar också arbetslöshetsförsäkringsfondens ställning i processen.

Då man avtalar om kompensation för olagligt avslutande av arbetsavtal bör avtalsparterna specificera vilken del av skadan som orsakas av förlust av löneförmåner och vilken del som ersätter immateriell skada. Enligt uppföljningsundersökningen har denna indelning i en förhandlingssituation ansetts som en faktor som försvårar upprättandet av ett avtal.

Att i en förhandlingssituation indela kompensationen i immateriell skada och ekonomisk skada på grund av förlust av löneförmåner överläts på parterna för övervägande. Då även avtalen bör lämnas till arbetslöshetsförsäkringsfonden, faller övervägandet av korrektheten i förenandet av utkomstskydd för arbetslösa i dessa fall på fonden. Då avtalet om kompensationen som skall ådömas för avslutande av arbetsavtal görs omedelbart efter att anställningsförhållandet avslutats, kontrolleras förenligheten av utkomstskyddet för arbetslösa och kompensationen i det att arbetslöshetsdagpenningen beviljas.

Utgångspunkterna för bestämmelserna angående förenandet av kompensationen och arbetslöshetsförmånerna är i och för sig motiverade, men tillämpningen av systemet i praktiken har visat sig vara besvärligt. För att garantera bestämmelsens funktion och förenkla regleringen – utan att ändra regleringens grundläggande utgångspunkter – bör utredningsarbetet fortsätta.

2.1.8. Arbetstagarnas representanter

Som ett avsteg från lagen av år 1970 stadgas i den nya lagen om arbetstagarnas rätt att som sin representant välja ett förtroendevalt ombud i fall då arbetstagarna inte representeras av en vald förtroendeman på basis av kollektivavtalet. Ett förtroendevalt ombud är alltså sekundärt i relation till förtroendemannen som avses i kollektivavtalet.

Förtroendemannen väljs på det sätt som överenskommits i kollektivavtalet och hans uppgifter bestäms i enlighet med bestämmelserna i förtroendemannaavtalet. Förtroendemannen fungerar som representant för fackavdelningen och för arbetstagarna som hör till kollektivavtalets tillämpningsområde i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen. Enligt vissa bestämmelser i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och semesterlagen representerar förtroendemannen inom sitt eget verksamhetsområde både fackligt organiserade och icke organiserade arbetstagare. Förtroendemannens permitterings- och uppsägningsskydd regleras i arbetsavtalslagen.

Arbetsagar- och personalgrupper, för vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren inte med stöd av kollektivavtalslagen är skyldig att iakttä kollektivavtalet, kan inom gruppen välja ett förtroendevalt ombud. Det förtroendevalda ombudet väljs då närmast per personalgrupp. En icke fackligt organiserad arbetsgivares alla arbetstagare – antingen tillsammans eller per personalgrupp – kan inom gruppen välja ett förtroendevalt ombud.

Systemet med förtroendevalda ombud har upplevts klart ha främjat bland annat det företags- och branschspecifika samarbetet bland högre tjänstemän och utredningen av meningsskiljaktigheter med arbetstagarna. Det förtroendevalda ombudets uppsägningsskydd har också förbättrat det arbetsplatsspecifika samarbetet och därigenom genomförandet av ett mera rättvist och jämlikt förhandlingssystem.

I lagen stadgas inte om förfarandet för val av förtroendevalt ombud. En viss oklarhet har uppkommit angående till vilken slags enhet ett förtroendevalt ombud kan väljas. Man har ifrågasatt om det för de olika enheterna inom ett företag som idkar verksamhet på flera orter kan väljas endast ett gemensamt förtroendevalt ombud eller om flera ombud kan väljas per verksamhetsställe.

För det förtroendevalda ombudets ställning är det viktigt att valet av ombudet meddelas till arbetsgivaren. I arbetsavtalslagen regleras det förtroendevalda ombudets rätt att få information och att befrias från uppgifter samt om dennes ställning i samband med överlåtelse av rörelsen. I arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och semesterlagen regleras dessutom det förtroendevalda ombudets uppgifter på motsvarande sätt som förtroendemannens uppgifter. Enligt arbetsavtalslagen kan arbetstagarna genom ett majoritetsbeslut ge det förtroendevalda ombudet fullmakt att representera dem själva i ärenden som gäller anställningsförhållanden och arbetsförhållanden vilka omfattas av fullmakten.

Systemet med förtroendevalt ombud har endast varit i användning en kort tid. Inga exaktare bedömningar av dess funktion kan presenteras.

2.1.9. Rätten att ingå avtal som avviker från arbetsavtalslagen

Bestämmelserna i arbetsavtalslagen är till stor del tvingande rätt. Som ett avsteg från lagen av år 1970 stadgas i arbetsavtalslagen uttryckligen från vilka bestämmelser man kan avvika i ett arbetsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare samt i vilka avseenden riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har rätt att avvika från arbetsavtalslagen. Med den valda lagstiftningstekniken strävade man efter att underlätta tillämpningen av lagen.

Den har för sin del inverkat på att lagen förblivit tydlig och klar både till sin uppläggning och skrivsätt.

Med den nya arbetsavtalslagen utvidgades de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas rätt att genom kollektivavtal ingå avtal som annars avviker från lagens tvingande bestämmelser. Organisationernas avtalsrätt inkluderar nu ärenden, i vilka branschspecifika specialegenskaper och -behov mest ändamålsenligt kan förverkligas genom branschspecifika kollektivavtal. Möjligheten att avvika från de i övrigt tvingande bestämmelserna har specificerats exakt i lagen och avtalsrätten gäller i huvudsak endast riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar. Detta beror på att man har ansett att det mellan de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna råder en sådan förhandlings- och avtalsbalans, att genomförandet av arbetslagstiftningens grundprinciper, såsom principen om skydd av arbetstagaren, inte sätts på spel. Skapandet av avtalsbalans stöder parternas rättigheter och skyldigheter i enlighet med kollektivavtalslagen samt de speciella sanktioner och lösningsmetoder för tvister som hänför sig till iakttagandet av avtalen.

Arbetsmarknadsorganisationerna har i praktiken överfört sin behörighet, som regleras såväl i arbetsavtalslagen som i arbetstids- och semesterlagen, inom gränser som föreskrivs i kollektivavtalet till lokala parter som är bundna till kollektivavtalet. Även i de fall där man ingår lokala avtal på det sätt som bestäms i det riksomfattande kollektivavtalet, garanterar kollektivavtalslagen och det riksomfattande kollektivavtalet med därtill hörande förhandlingsordningar en tillräcklig avtalsbalans.

Då ett riksomfattande kollektivavtal iakttas med stöd av arbetsavtalslagens bestämmelse om allmänt bindande verkan, behöver nämnda kollektivavtalssystem inte tillämpas. Av denna anledning har en icke fackligt organiserad arbetsgivare enligt arbetsavtalslagen inte rätt att ingå ett lokalt avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal i fråga om ärenden som i lag har begränsats till att omfattas av riksomfattande organisationers avtalsrätt. En arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal har alltså rätt att iakttä endast sådana på befogade bestämmelser i lagen som baserade kollektivavtalsbestämmelser som direkt kan tillämpas. Ett undantag från uttalandet ovan utgörs av den endast i arbetstidslagen reglerade rätten att avtala om regelbundna arbetstidsarrangemang inom ramen för det allmänt bindande kollektivavtalet och (med vissa undantag) på det sätt som där bestäms. I arbetstidslagen stadgas dessutom om parterna i ett lokalt avtal och om vissa angelägenheter som hänför sig till avtalsförfarandet och avtalets formbestämmelser.

I arbetsavtalslagens riksdagsbehandling ansåg grundlagsutskottet att det ur grundlagens perspektiv är möjligt att begränsa en icke fackligt organiserad arbetstagares rätt att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen endast på direkt tillämpliga bestämmelser, men ansåg det ändå problematiskt att organisationernas i sina beslut på avtalsnivå kan inverka på en icke fackligt organiserad arbetstagares ställning. I samband med detta förutsatte utskottet dock uppföljning av kollektivavtalspraxis och utredning av behovet av ändringar i lagstiftningen med anledning av eventuella förändringar i avtalspraxis.

Bestämmelserna i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och semesterlagen, som ger de riksomfattande organisationerna befogenheter, har i praktiken fyllt sin uppgift väl. Lagstiftningen som ger befogenheter för att ingå avtal är relativt ny. Efter reformen av semesterlagen motsvarar mängden ärenden som omfattas av kollektivavtalsparternas avtalskompetens arbetsmarknadens behov. Efter regleringen av arbetsavtalslagen har det till kollektivavtalen inte tillagts betydande mängder bestämmelser som ger befogenheter för lokalt ingående av avtal i de ärendegrupper som avses i 13 kap. 7 § arbetsavtalslagen. Kollektivavtalsutvecklingen har på senare tid inte i det här skedet gett anledning till att granska en arbetsgivares ställning som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal. Det är ändå skäl att fortsätta uppföljningen av kollektivavtalsutvecklingen.

2.1.10. Sammandrag av utvärderingarna av arbetsavtalslagens funktion

Den förnyade arbetsavtalslagen har i allmänhet ansetts lättläst och tydligare än den tidigare lagen. Majoriteten av de som deltog i uppföljningsundersökningen av arbetsavtalslagen bedömde att alla bestämmelser är tydliga och klara, trots att vissa skillnader mellan bestämmelserna framgår. De tydligaste bestämmelserna var de som gäller allmänt bindande verkan, permittering, uppsägning, hävande av anställningsförhållande och provotid.

För att underlätta tillämpningen av lagen efterlyste de som svarade på enkäten bestämmelser om ändring av anställningsvillkoren. Likaså önskade man förteckningar över exempel för att underlätta tillämpningen av bestämmelserna om tidsbundenhet och hävningsgrunder.

Arbetsavtalslagens giltighetstid är relativt kort för att göra en djupgående analys av lagens verkningar. Bedömningarna för tillfället pekar på att lagen har haft positiva verkningar på arbetstagarnas ställning. Bestämmelser som förbättrar arbetstagarnas ställning är bland annat bestämmelserna om likabehandling och förbud mot diskriminering, visstids- och deltidsanställning och hyrd arbetskraft samt överlåtelse av rörelse. Lagen har ansetts fylla målsättningarna som ställts upp för likabehandling och anställningstrygghet.

En närmare utredning av arbetsavtalslagens sysselsättande verkningar är inte möjlig eftersom lagen endast varit giltig i knappt tre år. Bedömningen försvåras också av att deltagarna i enkätundersökningen har varierande uppfattningar om lagens verkningar på arbetskraftskostnaderna och tröskeln för sysselsättning, beroende på deltagarens bakgrund. På arbetsgivarhåll ansåg över hälften av de som svarade på enkäten att det i arbetsavtalslagen finns för många tvingande bestämmelser som förhindrar flexibla verksamhetssätt, medan praktiskt taget alla representanter på arbetstagar sidan var av motsatt åsikt.

Enligt uppföljningsundersökningen var den mest lyckade reformen i arbetsavtalslagen fastställelseförfarandet för allmänt bindande kollektivavtal. Systemet har ansetts vara tydligt, fungera snabbt och utöka rättssäkerheten för både arbetstagare och fackligt organiserade arbetsgivare samt minska antalet tvister. För reformens del har inte framlagts några lagstiftningsmässiga oklarheter eller problem, på grund av vilka regleringen av allmänt bindande verkar behöver tas till betänkande eller granskas.

Som helhet bedöms arbetsavtalslagen ha fyllt de målsättningar som ställdes upp för den. Endast för några enstaka bestämmelsers del har det skapats behov av ändringar. Efter år 2001 har bestämmelserna angående lagens förbud mot diskriminering, vårdledigt på deltid, anställningsförmåner som överförs vid överlåtelse av rörelse, tid för väckande av talan och preskriptionstider samt straffbestämmelser ändrats.

2.2. Övrig arbetslagstiftnings tillstånd och förhållande till verksamhetsmiljöns förändringar

2.2.1. Lagstiftning om arbetstider

Regleringen av arbetstiderna är en central del av normerna som stadgats till skydd för arbetstagaren. Lagen som stiftades år 1917 om åtta timmars arbetsdag (103/1917) är historiskt sett en av de viktigaste lagarna angående skydd av arbetstagarna. Alla därpå följande arbets-

tidslagars grundläggande utgångspunkt har varit att begränsa orimligt långa arbetstider. I slutet av 1900-talet kom dock fram nya behov av arbetstidslagstiftning till följd av förändringar i näringslivets och samhällets verksamhetssätt, såsom behovet att åtskilja ett företags besökstider från arbetstiderna. Samtidigt började man fästa uppmärksamhet också vid arbetstagarnas önskemål om mångsidigare och mer individuella arbetstider. Exempelvis familjeförsörjningsplikter, studier, åldrande och hälsoskäl kan orsaka behov av att avvika från normala arbetstider.

Då arbetslösheten var hög i början av 1990-talet togs också delning av arbete fram som ett medel för att sköta sysselsättningen. Delning av arbetet innebär också delning av inkomsterna, trots att de förlorade inkomsterna kan kompenseras med socialpolitiska lösningar. Delningen av arbete kan ändå inte anses som endast en sysselsättningsfråga. Delningen kan också förstås som en omorganisering av arbetstiden såsom att låta utföra ett heltidsarbete med två deltidsanställda personer eller att byta ut en sysselsatt person mot en arbetslös. Till saken hänför sig också alltid verkningar såsom välmåga och produktivitet, eftersom en förkortad arbetstid kan öka arbetstagarnas arbetsförmåga och motivation. Medlen för ork i arbetet avviker vanligtvis också från den normala arbetstidsförkortningen, eftersom de är temporära, kan återkallas och därmed även är flexibla.

Arbetstidslagen

Arbetstidslagstiftningen förnyades genom en lag som trädde i kraft i november 1996 (605/1996), vilken tillämpas på personer i anställningsförhållande, tjänstemän samt kommunala och kyrkliga tjänsteinnehavare. I lagens bestämmelser har man beaktat både produktionens och arbetstagarnas individuella behov i arbetstidsarrangemangen. Lagstiftningstekniskt har detta genomförts genom att utvidga möjligheterna att avtala om arbetstider som avviker från det som stadgas i arbetstidslagen, både för parterna i ett anställningsförhållande och arbetsmarknadsorganisationerna.

Arbetstidslagen ger arbetsmarknadsorganisationerna en möjlighet att i sina kollektivavtal beakta bransch- och företagsspecifika specialbehov. Genom kollektivavtal och tjänstekollektivavtal kan man avtala om bland annat tiden som skall räknas som arbetstid, beredskapstid, flextid för flexibel arbetstid och maximal anhopning, ersättning för tilläggsarbete och övertid, nattarbete och nattskift i periodarbete, raster, söndagsarbete och ersättning för det, utjämningschema för arbetstiden, arbetsskiftsförteckning samt tid för att väcka talan.

För de praktiska arbetstidsarrangemangen är det av betydelse att man genom kollektivavtal kan avtala om en genomsnittligt regelbunden arbetstid så, att den regelbundna arbetstiden bör utjämnas till högst 40 timmar under 52 veckolånga tidsperioder. De riksomfattande kollektivavtalsparterna kan och har också i praktiken överfört sin rätt att avtala om arbetstider till lokala parter som är bundna av kollektivavtalet. Lokala avtal angående regelbunden arbetstid, som baserar sig på kollektivavtal, iakttas som en del av det egentliga kollektivavtalet och de får därigenom samma rättsverkningar som kollektivavtalet.

Arbetstidslagens bestämmelser gör det möjligt att avtala om regelbunden arbetstid på arbetsplatsnivå. Även en icke fackligt organiserad arbetsgivare har rätt att med arbetstagarparter ingå ett lokalt avtal om regelbunden arbetstid i fall där det allmänt bindande kollektivavtalet inkluderar en bestämmelse om lokalt ingående av avtal. Ett lokalt avtal bör upprättas på det sätt som bestäms i kollektivavtalet och inom däri bestämda gränser, och det är till sin rättsliga natur ett arbetsavtal.

Bestämmelser i kollektivavtalen om regelbundna arbetstidsarrangemang som baserar sig på arbetstidslagen och dess bestämmelser som ger befogenheter har täckt behoven som föränd-

ringarna fört med sig. Den nya lagen möjliggör exempelvis användningen av en så kallad komprimerad arbetsvecka (längre skift och längre ledighet på en gång).

Arbetsmarknadsorganisationerna har i samarbete utarbetat en publikation, Käytännön työaikaratkaisuja – tarpeen mukaan (Praktiska arbetstidslösningar – efter behov) för sina medlemmar, i vilken de presenterar de möjligheter som de mångsidiga arbetstidsmodellerna i arbetstidslagen erbjuder för anpassning efter växlingarna i efterfrågan, förlängning av besöks- och tjänstetider samt för att beakta personalens individuella arbetstidsbehov. I praktiken verkar de stora företagen vara mer aktiva användare av mångformiga arbetstidsmodeller än småföretagen.

De mångformiga arbetstiderna leder till att de differentierade arbetstiderna behandlar olika löntagargrupper och individer på olika sätt. Tydligast syns detta i extremfall där en viss kärnarbetskraft har överlånga veckoarbetstider men själva i stor utsträckning kan besluta om sin arbetstid och där å andra sidan arbetskraft som kräver mindre yrkeskunskap och lättare kan ersättas har atypiska och oregelbundna arbetstider under tider som exakt har bestämts av arbetsgivaren. Differentieringen av arbetstiderna kan också behandla kvinnor och män på olika sätt. Män har långa dagliga arbetstider, medan deltidsarbete oftare gäller kvinnor än män (Arbetspolitisk undersökning 187, Juha Antila: Muuttuva yritys – muuttuva työaika). Differentieringen av arbetstiderna har också många samhälleliga verkningar. De normala arbetstiderna har gett upphov till ett sociokulturellt ramverk: arbetsdag, kväll, helg och semester. Arbetstiderna som blir allt mer brokiga splittrar också den här traditionens betydelse i vardagen (Arbetstidspolitik, Arbetspolitiska arbetsgruppens slutrapport 1998).

Liberaliseringen av arbetstidslagstiftningen, dvs. legaliseringen av lokala avtal, har haft en betydande inverkan på att arbetstidssystemen blivit mångsidigare, trots att den inte har fungerat som primus motor för dessa åtgärder. Diversifieringen av arbetstiderna skapar speciella utmaningar för övervakningen av arbetstiderna, varför övervakningen av arbetstidslagen i enlighet med regeringsprogrammet bör effektiviseras.

Vid sidan om utvidgningen av avtalsfriheten gällde en annan central reform av lagen minskningen av maximiantalet övertidstimmar till 250 timmar i året. På grund av EU:s bestämmelser får man dessutom under en fyra månaders period göra högst 138 timmar övertid. Enligt lagen kan man specifikt för en arbetsplats avtala om högst 80 extra övertidstimmar per kalenderår, under förutsättning att gränsen på 138 timmar under fyra månader inte överskrids. De sänkta maximala mängderna övertidstimmar har inte kritiserats speciellt.

Utveckling av arbetstiderna

I den globala ekonomin är det viktigt att följa utvecklingen av arbetstiderna internationellt, speciellt i EU:s medlemsstater. Vid sidan om de lagstadgade arbetstiderna bör man också fästa uppmärksamhet vid de årliga arbetstider som i praktiken används.

Trots att man i lagstiftningen – vissa förslag oaktat – inte har skapat arbetstidsbanker, använder man inom vissa branscher modeller baserade på kollektivavtal med hjälp av vilka man har kunnat samla exempelvis övertidstimmar, semester och semesterpenning så, att besparingen har kunnat förvandlas till motsvarande mängd fritid. Arbetsmarknadsorganisationerna har också gett en rekommendation om möjligheter att genomföra besparings- och åneshsystem för arbetstiden. Den gäller bland annat ett avtalsförfarande där man för arbetstagararen arrangerar rättighet att spara ihop till och hålla ledigheter; andelar med vilka man eventuellt kan samla ihop en ledighet; anvisningar för löneadministrationen och bokföringen; samt arrangemang vid avslutande av anställningsförhållandet eller när arbetsgivaren är betalningsoförmögen.

Utvecklingen av ovan beskrivna system är ändamålsenlig, eftersom dessa stöder individuella arbetstidslösningar och gör det möjligt att beakta löntagarnas personliga livssituationer. På basis av den ovan nämnda rekommendationen som utarbetats av organisationerna har man för avsikt att genomföra bl.a. ändringen av lagen om lönegaranti och utreda behovet av att ändra inkomstskatte- och förskottsuppbördslagen.

En rättvis användning av de mångsidiga arbetstiderna kan främjas också genom projekten inom Programmet för utvecklande av arbetslivet (Tykes).

Semesterlagstiftningen

I semesterlagen (272/1973) stadgas om rättigheter till semester för personer i anställningsförhållande som avses i arbetsavtalslagen. I lagen ingår bestämmelser om semesterns längd, semesterperioden, semesterlönen och utbetalningen av den, semesterersättningar, om att spara och dela semestern samt om bestämmelsernas ovillkorlighet.

Arbetstagaren tjänar in två vardagars semester för varje full kvalifikationsmånad. Om anställningsförhållandet har pågått oavbrutet i minst ett år från och med slutet av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden (1.4–31.3), är rättigheten till semester två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Som vardagar räknas inte självständighetsdagen, jul- och midsommarafton, påsklördagen eller första maj. En full kvalifikationsmånad är en kalendermånad under vilken arbetstagaren har minst 14 arbetade dagar eller dagar som motsvarar arbetsdagar. I lagen ingår en förteckning över dagar som motsvarar arbetade dagar. Sådana dagar är bl.a. semesterdagar, sjukdagar upp till 75 dagar samt moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighetsdagar.

För arbetstagare som utför atypiskt arbete tryggades rätten till semester och/eller semesterlön tryggades från och med början av april 1986, då man till semesterlagen fogade en bestämmelse om 35 timmars sekundär intjäningsregel utöver bestämmelsen om 14 arbetsdagens intjäningsregeln. Anställningstiden som berättigar till semester bestämdes i semesterlagen utöver i arbetsdagar också som arbetstimmar. I detta sammanhang höjdes semesterersättningen från 8,5 % till 11 % av utbetalda löner då arbetstagarens anställningsförhållande pågått i ett år. Från och med början av april 1998 stadgades om rätten till semesterersättning för arbetstagare i kortvariga anställningsförhållanden, för vilken förutsättningen som varit 35 timmar under kvalifikationsåret sänktes till sex timmar.

Utveckling av semesterlagstiftningen

Semesterkommittén, som på våren 2004 lämnade sitt betänkande, föreslog förbättringar i semesterförmånerna för personer som arbetar i visstids- och deltidsanställningar. Då reformen genomförs tryggas också rätten till betald semester för alla.

Semester intjänas fortfarande antingen 2 eller 2,5 dagar per kvalifikationsmånad beroende på anställningsförhållandets längd, i enlighet med antingen 14 dagars eller 35 timmars bestämmelsen. Till skillnad från nuvarande praxis tillämpas bestämmelserna som tid som motsvarar arbetsdagar som sådana även för personen som omfattas av 35 timmars bestämmelsen. Förslaget förbättrar rätten till semester för personer som omfattas av bestämmelsen om 35 timmars intjänning, speciellt under långa sjukledigheter och permission.

För personer som endast arbetar litet och inte omfattas av bestämmelsen om intjänning av semester, föreslås att deras ställning förbättras genom att reglera arbetstagarens rätt till e-

dighet som motsvarar semester. Ledigheten kan vara två vardagar per arbetsmånad. I ett anställningsförhållande som pågått i ett år har arbetstagaren om så önskar rätt till en fyra veckor lång ledighet, under vilken han får semesterersättning.

Ställningen för personer i visstidsanställning föreslås förbättras så att även en arbetstagare som arbetat för samma arbetsgivare baserat på upprepade visstidsavtal med högst korta avbrott har rätt att hålla ledighet. Därvid bestäms maximilängden för ledigheten såsom semesterens längd.

Arbetstagaren har i enlighet med den allmänna bestämmelsen om semesterlön rätt att under sin semester få minst sin regelmässiga eller genomsnittliga lön. Arbetstagare som har vecko- och månadslön får sin normala lön också under semestern. Till semesterlönen bör tilläggas övriga löneandelar, som bestäms på andra grunder än tillfälliga förhållanden. Semesterlönen för en tim- eller prestationsavlönad arbetstagare som omfattas av bestämmelsen om 14 dagars intjänning bestäms fortfarande på basis av koefficienter som bestäms enligt genomsnittlig lön och antalet semesterdagar.

Enligt avtalet bestäms semesterlönen för arbetstagare som arbetar mindre än 14 dagar i månaden för tim- eller prestationslön procentuellt beräknat på lönerna under kvalifikationsåret. Till grundlönen för semestern tilläggs kalkylmässigt lön som inte utbetalats för frånvaro som beror på specialmoderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt på temporär vårdledighet och frånvaro på grund av tvingande familjeskäl. Man tar också i beaktande lön som inte utbetalats för frånvaro på grund av sjukdom och rehabilitering samt permittering upp till stadgat belopp. Semesterlönen skall beroende på anställningsförhållandets längd vara antingen 9 eller 11,5 % av ovan avsedda löner.

Arbetsgivaren skall fortfarande ha rätt att bestämma tidpunkten för semestern. Av semestern skall 24 dagar förläggas under semesterperioden och den överskridande delen bör hållas före början av följande semesterperiod. Det föreslås att man till lagen fogar möjligheter att avtala om när semestern förläggs. Man kan avtala om att den del av semestern som överskrider 12 dagar kan hållas följande semesterperiod. Möjligheterna att spara semester utökas också i övrigt så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att en del av semestern som överskrider 18 dagar kan hållas senare som sparad semester.

Regeringens proposition om helhetsreform av semesterlagen avses lämnas till riksdagen under höstsession 2004.

Lagstiftning om delning av arbete

Alterneringsledighet

Innan alterneringsledigheten genomfördes utreddes i slutet av 1980-talet möjligheterna att genomföra en så kallad sabbatsledighet i sabbatsledighetskommittén (Kommittébetänkande 1990:5). Som grunder för sabbatsledighet ansågs då bl.a. arbetskraftens stigande medelålder och förtidspensionering samt det ökande behovet av fortbildning och omskolning, och sabbatsledigheten ansågs ge möjligheter till återhämtning och utbildning under karriären och att den kunde användas för att förebygga arbetsoförmåga och utbrändhet.

Lagen om försök med alterneringsledighet (1663/1995) trädde i kraft från och med början av år 1996 och var giltig till slutet av år 2002. I lagen genomfördes till en del sabbatskommitténs förslag, trots att dess stiftande uttryckligen främjade arbetsgivarens skyldighet som hänför sig till användning av ledighet att under tiden för ledigheten anställa en arbetslös ar-

betssökande som vikarie. För arbetsgivarna ansågs alterneringsledigheten erbjuda en möjlighet att skaffa flexibilitet och ny kompetens. Ur samhällets perspektiv konstaterades alterneringsledigheten innebära en mer omfattande användning än tidigare av stöd som inriktats på skötsel av arbetslösheten, antingen direkt eller indirekt för att upprätthålla och utveckla arbetskraftens kunnande.

Den nya lagen om alterneringsledighet (1305/2002) baserar sig till stor del på den tidigare lagen. Avsikten är dock att mer än tidigare stöda orken i arbetet för arbetstagare som redan en längre tid varit aktiva i arbetslivet. Alterneringsledigheten bör alltid avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Alterneringsledighetens minimilängd är 90 och maximilängd 359 kalenderdagar och den kan också delas upp. Under ledigheten förbinds arbetsgivaren att avlöna en arbetslös arbetssökande.

En förutsättning för alterneringsledigheten är att arbetstagaren i enlighet med arbetspensionslagarna har arbetat i minst tio år före ledigheten. För att arbetstagaren på nytt kan ta alterneringsledigt, bör denna arbeta fem år från den föregående alterneringsledighetens slut. Som anställningstid räknas allt arbete som tidigare utförts i anställnings- eller tjänsteförhållande eller som företagare. Arbetshistorien utökas delvis också av familjeledigheter och värnplikt. Dessutom förutsätts ett år av konkret arbete i den arbetsgivares tjänst, från vilket man tar alterneringsledigt. Ersättningen för alterneringsledighet är 70 % av personens utkomstskydd för arbetslösa utan barntillägg och 80 % för personer som har en minst 25-årig arbetshistoria. Utbetalningen av ersättningen för alterneringsledigheten förhindrar inte utbetalning av utbildningskostnader betalda av arbetsgivaren, som inte är skattpliktig inkomst för arbetstagaren. Med denna bestämmelse strävade man efter att delvis ersätta det att Utbildningsfondens (tidigare Utbildnings- och avgångsbidragsfonden) bestämmelser ändrades så att man under alterneringsledigheten inte längre utbetalar yrkesutbildningspenningen på 185 euro.

I lagen ingår också en arbetskraftspolitisk bestämmelse som styr arbetsgivaren och arbetskraftsmyndigheterna, enligt vilken man som vikarie i första hand bör avlöna en ung arbetslös, en arbetslös som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen, eller en långtidsarbetslös. I andra hand bör man avlöna en person som har stort behov av arbete och vars sysselsättningsmöjligheter kan beräknas bli bättre med hjälp av en visstidsanställning.

Lagen är giltig till slutet av år 2007 så att man på basis av ett alterneringsavtal som ingåtts under år 2007 kan hålla ledigt ännu under år 2008. Lagens tidbundenhet stöds av att tillgången på arbetskraft under slutet av innevarande decennium är svår att förutse. Efter en tillräckligt lång tid är det dessutom möjligt att tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna utreda alterneringsledighetens inverkan på arbetstagarnas ork i arbetet samt ett eventuellt mer lämpligt finansieringssystem som stöder denna målsättning.

Kostnaderna som orsakas av alterneringsledigheten finansieras så att statens står för finansieringen av ersättningarna för alterneringsledigheten, som utbetalas av folkpensionsanstalten, i sin helhet och för den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningens del för den proportionella andel som motsvarar grunddagpenningen. Arbetslöshetskassans andel är 5,5 % och resten finansieras med arbetsgivarens och löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremie. Brutto-kostnaderna för ersättningen för alterneringsledighet var år 2003 cirka 74 miljoner euro, av vilket statens andel var drygt 37 miljoner euro. Den genomsnittliga ersättningen var 37,50 euro om dagen.

Genomförandet av alterneringsledigheten

Från år 1996 fram till slutet av år 2003 hade 80 199 personen inlett alterneringsledighet. Under år 2003 inledde 13 271 personer alterneringsledighet och i medeltal 7 700 personer var lediga i månaden. Antalet var något större än beräknat. Av användarna av alterneringsledigheten var 70 % kvinnor. Mest allmänt används alterneringsledigheten inom den kommunala sektorn (45,5 % av alla användare) och näst mest inom privatföretag (37,7 % av alla användare). Mest användes alterneringsledigheten av över 40-åringar; de utgjorde närmare 75 % av alla användare. Användare av alterneringsledighet finns inom alla yrkesgrupper, men mest används ledigheten av personer som fått högskole- eller mellanstadieutbildning.

Av vikarierna var cirka 70 % under 40-åringar. Endast knappt 2 % av alterneringsvikarierna var personer som varit arbetslösa i över ett år och knappt 7 % var personer som varit arbetslösa i ett halvår. Av vikarierna som under år 2003 fick en alterneringsanställning hade över hälften varit arbetslösa i mindre än två veckor. På basis av den nya lagens riktgivande bestämmelse verkar det som om lagen närmast inverkat på att vikarierna är relativt unga. Närmare 43 % av dem är under 30-åringar och nästan 20 % är till och med under 25 år.

Bedömning av alterneringsledighetens funktion och behovet av förnyelse

Med beaktande av de få klagomålen kan man anse att bestämmelserna om systemet för alterneringsledighet är relativt tydliga.

Enligt uppföljningsundersökningen som utfördes år 1997 (Arbetspolitisk underökning 172, Inledningen av alterneringsledighet, Arbetsministeriet) var förvaltningen av alterneringsledigheten ur myndigheternas synvinkel synnerligen problemfri och orsakade inte behov av extra arbetskraft. Enligt underökningen ansåg de som använt sig av alterneringsledigheten att ledigheten i allmänhet inverkat positivt. Någon undersökning som mera allmänt utrett alterneringsledighetens inverkan på arbetsförmågan eller orken i arbetet har inte utförts. Som goda sidor med alterneringsvikariatet betonades bl.a. möjlighet att komma ut i arbetslivet, arbetserfarenhet och upprätthållande av yrkeskunskap. Efter vikariatet stannade 58 % kvar i samma arbetsgivares tjänst. Som goda sidor ur arbetsgivarens synvinkel ansågs att alterneringen förebyggde personalens utbrändhet och förde med sig nya vindar till organisationer samt möjligheten att träna upp nya arbetstagare. Negativa sidor för arbetsgivarna var att skaffa vikarier och den arbetskrävande handledningen.

Den av arbetsministeriet tillsatta trepartsuppföljningsgruppen för arbetsalternering utförde år 2000 en enkät om alterneringsledighetssystemets funktion bland förvaltarna av alterneringsledighetssystemet. Bäst ansågs alterneringsledigheten stöda orken i arbetet (85,6 %) och förenandet av arbets- och familjelivet (77,8 %). Vikarierna uppskattade speciellt att arbetet är på heltid och "riktigt arbete". Arbetsgivarna uppskattade att vikariearrangemangen är flexibla och att vikarien inte behöver avlönas för samma uppgifter.

Utveckling av alterneringsledigheten

I statsminister Matti Vanhanens regerings program konstateras att man som en trepartsutredning reder ut frågor angående att göra alterneringsledighetssystemet permanent samt om förbättring av arbetssätten och ersättningsnivåernas tillräcklighet.

Arbetsministeriet har i samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna inlett en underökning av förutsättningarna för att fortsätta altemneringsledighetssystemet. I undersökningen utreds speciellt altemneringsledighetssystemets funktion och dess inverkan på både sysselsättningen och orken i arbetet. Social- och hälsovårdsministeriet utreder i samarbete med arbetsministeriet och arbetsmarknadsorganisationerna finansieringssätten för systemet. Då undersökningens resultat är klara fattas de slutliga besluten om fortsätta altemneringsledighetssystemet och dess finansiering så, att besluten fattas senast före utgången av år 2007, då den nuvarande lagens giltighet upphör.

Deltidsarbete som stöds med deltidstillägg

Deltidstilläggssystemet togs i bruk som ett försök 1.3.1994 och systemet gjordes permanent från och med början av år 1997. Systemet är en del av arbetsministeriets åtgärder för att främja orken i arbetet, i vilket en arbetslös person anställs i stället för en arbetstagare som temporärt övergår till deltidarbete. Systemet regleras i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) och finansieras med sysselsättningsanslag.

Deltidstillägget är ett sysselsättningsstöd som beviljas personer som frivilligt övergår från heltidsanställning till deltidarbete för att ersätta inkomstminskningen. En förutsättning för beviljandet är att arbetstagarens anställningsförhållande med samma arbetsgivare har pågått utan avbrott i minst ett år innan arbetstagaren övergår till deltidarbete och att arbetsgivaren samtidigt förbinder sig att under samma tid anställa en arbetslös arbetssökande. Deltidstillägget utbetalas för högst 12 månader. Deltidstillägget uppgår till hälften av skillnaden mellan lönen för heltidsarbetet och deltidarbetet för arbetstagaren som övergått till deltidarbete, dock högst det normala sysselsättningsstödet höjt med 70 %. För användarna är detta det ekonomiskt mest förmånliga systemet för delning av arbete. För att effektivisera utnyttjandet av anslagen begränsade arbetsministeriet år 2002 i sitt styrningsbrev användningen av deltidstillägget så, att man som deltidstilläggsvikarie endast kan anvisa arbetssökanden som under de föregående sex månaderna har varit arbetslösa i minst fem månader eller som är över 55 år gamla.

Genomförandet av deltidstillägget

Deltidstillägg har använts för att förebygga utbrändhet, förena arbets- och familjelivet samt i betydande utsträckning även för fortbildning och kompletterande utbildning speciellt inom hälsovårdssektorn.

Av deltidstillägget omfattades ännu år 2000 i genomsnitt 3 000 personer och år 2001 2 600 personer i månaden. Efter åtstramningen av vikariens arbetslöshetsvillkor som genomfördes år 2002 placerades år 2002 totalt 4 400 arbetslösa och år 2003 3 870 arbetslösa i arbetslivet med hjälp av deltidstillägget. Av dessa var år 2002 909 personer och år 2003 797 personer långtidsarbetslösa samt 285 personer år 2002 och 316 personer år 2003 55–59-åringar. Av personerna som placerades i arbetslivet med hjälp av deltidstillägget var cirka 90 % kvinnor.

Riksdagen har senast i slutet av år 2002 fattat beslut om bestämmelserna angående deltidstillägget. Deltidstillägget är relativt enkelt att förvalta och tillämpningen av bestämmelserna har inte orsakat problem.

För närvarande tycks det finnas icke-ändamålsenliga skillnader mellan deltidstilläggs- och altemneringsledighetssystemen. För att förenhetliga bestämmelserna om delning av arbete

kunde man undersöka möjligheterna att förverkliga alterneringsledigheten på deltid, vilket om det genomfördes skulle göra det möjligt att avsluta deltidstillägssystemet.

Övriga modeller som främjar delning av arbete

Deltidsarbete kan också ses som en modell för delning av arbete. I Finland begränsas deltidssarbetets attraktivitet utöver av att utbud och efterfrågan inte möts även av att deltidssarbetet som erbjuds är betydligt kortare än önskat. Enligt olika utredningar är den önskade arbetstidens längd 28–34 timmar i veckan, medan deltidssarbetet som erbjuds i allmänhet är betydligt kortare än detta.

Enligt arbetstidslagen kan deltidssarbete alltid avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare. I 15 § arbetstidslagen finns en bestämmelsen om förkortad arbetstid, som styr avtalsförfarandet för temporärt deltidssarbete. Enligt bestämmelsen bör arbetsgivaren sträva efter att organisera arbetet så att arbetstagaren om denne så önskar av sociala eller hälsomässiga skäl kan arbeta på deltid. Avtalet om deltidssarbete kan göras som visstidsavtal, som gäller för högst 26 veckor i gången och efter vilket arbetstagaren kan återgå till sin "normal" arbetstid. Arbetsmarknadsorganisationerna har också gett en rekommendation om organisation av frivilligt deltidssarbete.

Deltidspension har också lagstadgat genomförts som en form av deltidssarbete, som regleras i arbetstagarens pensionslag (395/1961). Möjlighet till deltidspension har funnits sedan början av år 1987. Att gå i deltidspension förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren samsamman avtalar om att arbetstagaren övergår till deltidssarbete, vars längd är 16–28 timmar i veckan. Avtalet stöds på ett 3 mom. som fogats till 15 § arbetstidslagen, enligt vilket arbetsgivaren bör sträva efter att organisera arbetet så att en arbetstagare som önskar gå i deltidspension kan arbeta på deltid. Deltidspensionen förutsätter att arbetstagaren är minst 58 år gammal och att deltidslönen sjunker 35–70 % från den tidigare nivån.

Systemets första pensionärer år 1987 var 143 till antalet. Då villkoren numera är lindrigare steg antalet pensionärer från närmare 7 000 personer år 1996 till nästan 40 000 före slutet av år 2002. I slutet av år 2003 gick 41 312 personer i deltidspension, av vilka 21 892 var kvinnor och 19 420 var män.

Deltidspensionen fungerar utmärkt som ett medel för delning av arbete. Pensionen har betydelse då man eftersträvar längre karriärer än för närvarande före pensioneringen.

2.2.2. Likabehandling och jämställdhet i arbetslivet

Människans likabehandling och faktiska jämställdhet är centrala grundläggande rättigheter för mänskligheten. I grundlagen stadgas om både människors likabehandling och förbud mot att utan godtagbar grund försätta personer i olika ställning med stöd av de lagenliga diskrimineringsgrunderna. I grundlagen stadgas dessutom separat om jämställdhet mellan könen.

Likabehandlings- och jämställdhetsfrågorna är grundläggande frågor i arbetslivet. Den samhälleliga utvecklingen, befolkningsstrukturens förändringar samt de olika könen och befolkningsgruppernas deltagande i arbetslivet betonar kravet på likabehandling och jämställdhet. Både nationellt och internationellt har man strävat efter att trygga både främjandet

av likabehandling och förbuden mot diskriminering samt normerna som gäller sanktioner för brott mot dessa.

Man försöker förhindra ojämlikheten som förekommer i arbetslivet såväl genom bestämmelser om likabehandling förbud mot diskriminering i kollektivavtals- och tjänstekollektivavtalslagstiftningen som med lagen om likabehandling. Om jämställdheten mellan könen stadgas separat i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Tillämpningsområdet för regleringen av likabehandling- och jämställdhet begränsas dock inte till endast anställningsförhållanden, utan lagarna tillämpas också inom andra områden i samhällslivet.

Lagen om likabehandling

Lagen om likabehandling är en allmän lag som gäller likabehandling och förbud mot diskriminering, vars syfte är att trygga likabehandling för människor och å andra sidan förhindra olika bemötande i likadana eller jämförbara situationer. Lagen tillämpas bland annat i arbetslivet och lagens bestämmelser om begreppet diskriminering, förbud mot motåtgärder och bevisbörda bör iaktas i tillämpningen av bestämmelser om förbud mot diskriminering i kollektivavtals- och tjänstekollektivavtalslagstiftningen.

Likabehandling eftersträvas både med positiv främjande verksamhet och med bestämmelser som förbjuder diskriminering. För arbetslivets del fokuseras verksamheten som främjar likabehandling på myndigheternas och arbetsgivarnas samt utbildningsarrangörers skyldighet att vidta åtgärder för att uppnå både rättslig och faktisk likabehandling i sitt beslutsfattande och planeringen av sin verksamhet. För att underlätta att en handikappad person kan ta del i arbete och utbildning bör arbetsgivaren och utbildningsarrangören vidta åtgärder som inte anses orimliga för att underlätta den handikappade personens tillträde till arbete eller utbildning samt dennes möjlighet att reda sig i arbetet. En handikappad arbetssökande som med sina kunskaper, färdigheter och erfarenhet uppfyller kraven som uppgiften ställer får inte diskrimineras på grund av att det av arbetsgivaren krävs rimliga åtgärder om personen väljs till arbetet.

För att uppnå likabehandling förbjuds i lag diskriminering på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp, sexuella preferenser eller annan diskriminering som hänför sig till personen.

I lagen om likabehandling definieras begreppet diskriminering. Diskriminering innebär både direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner eller order om att diskriminera. I lagen stadgas också om vilket försättande av personer i olika ställning som inte anses som diskriminering. Som diskriminering anses inte att försätta personer i olika ställning enligt förbjudna diskrimineringsgrunder ifall det i lagen finns en motivering för detta, såsom arbetsuppgiftens natur och det verkliga och avgörande krav som anknyter till utförandet av arbetet. Olika bemötande på grund av ålder är inte diskriminering om det för bemötandet finns ett objektivt och ändamålsenligt motiverat berättigat mål, som är sysselsättningspolitiskt eller gäller arbetsmarknaden, yrkesutbildning eller därmed jämförbart mål.

Bestämningen av begreppet diskriminering ger för sin del medel för behandlingen av diskrimineringsärenden. Diskriminering förhindras även med en bestämmelse om förbud mot motåtgärd. Som följd av brott mot förbudet mot diskriminering och motåtgärd kan en domstol ådöma att gottgörelse betalas för kränkningen som diskrimineringen orsakat. Gottgörelseansvaret är ett ansvar för immateriell skada orsakad av diskrimineringen som är oberoende av vållande. Gottgörelsens maximala belopp kan uppgå till 15 000 euro. Kompensationen för ekonomisk skada orsakad av diskriminering bestäms däremot fortsättningsvis

med stöd av skadeståndslagen och arbetsavtalslagen. På behandlingen av diskrimineringsärenden tillämpas en bestämmelse om fördelning av bevisbördan.

Övervakningen av lagen om likabehandling i anställnings- och tjänsteförhållanden ankommer på arbetarskyddsmyndigheterna.

Verkställandet av lagen har inletts. Innehållet i lagen har gjorts känt på många sätt med hjälp av broschyrer, utbildning, undervisningsprogram och informerande. Även arbetarskyddsdistrikten har som stöd för sin övervakningsuppgift utarbetat planer som stöder verkställandet av lagen.

Genomförandet av lagen om likabehandling följs upp på de sätt som konstaterats i regeringens proposition (RP 44/2003 rd) i myndighetsverksamheten och i samarbete med ifrågavarande organisationer. Efter att man fått erfarenhet av förverkligandet av lagens målsättningar är avsikten att likabehandlingsfrågor som hänför sig till de centrala grundläggande rättigheterna utreds som en helhet utgående från de grundläggande rättigheterna med hjälp av den nationella rättsordningen. I detta sammanhang bör också utredas om det är möjligt att förenhetliga de olika diskrimineringsgrunderna i lagstiftningen.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Kvinnors och mäns rättigheter och skyldigheter är i allmänhet lika enligt lagarna. Deras ställning är dock i praktiken olika inom olika områden i livet. Målsättningen för lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, jämställdhetslagen) är att jämställdhet mellan kvinnor och män förverkligas även i praktiken.

Enligt lagen har varje arbetsgivare en allmän skyldighet att främja jämställdheten. Om personalen i arbetsgivarens tjänst är minst 30 till antalet, bör arbetsgivaren i den årligen utarbetade personal- och utbildningsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet inkludera konkreta åtgärder för hur jämställdheten skall främjas på arbetsplatsen (jämställdhetsplan). Lagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av kön såväl i anställningssituationer som under anställnings- eller tjänsteförhållandet. Även diskriminerande arbets- och utbildningsplatsannonsering är förbjuden. Arbetsgivaren bör också se till att en arbetstagare inte blir föremål för sexuella trakasserier eller ofredande. Om en arbetstagare åberopar jämställdhetslagen, får inte heller arbetsgivaren vidta några motåtgärder.

Arbetstagaren eller arbetssökanden har rätt att kräva gottgörelse av arbetsgivaren om denne anser sig ha blivit diskriminerad. Gottgörelsens storlek är minst 2 820 och högst 9 380 euro. Lagen övervakas av jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. Ombudet både ger råd och lämnar uttalanden om tillämpningen av lagen avgiftsfritt.

Genomförandet av lagen

Jämställdhetsombudsmannen lämnar årligen cirka 150–200 utlåtanden, av vilka klart fler än hälften gäller arbetslivet. Av begäran om utlåtande kommer cirka 70 % från kvinnor och 30 % från män. Största delen av utlåtandena hänför sig till anställningar. Utöver detta ges också råd per e-post, vilkas antal är större än de officiella utlåtandena. Vid domstolarna behandlas också årligen ett visst antal talan som gäller gottgörelse.

Avsikten är att förnya jämställdhetslagen i enlighet med regeringsprogrammet och regeringens proposition lämnas till riksdagen under höstsessions 2004. Målsättningen är att ändra

och komplettera jämställdhetslagen så att den överensstämmer med EU:s lagstiftning och EG-domstolens lösningar. Samtidigt har man för avsikt att avlägsna problem och brister som framkommit i lagens tillämpningsförfarande.

2.2.3. Integritetsskydd

Integritetsskyddet i relation till övriga grundläggande rättigheter har under de senaste åren betonats i lagstiftningen. I och med det har man ansett det nödvändigt att få klara spelregler även i arbetslivet för att komplettera de allmänna bestämmelserna om hantering av personuppgifter i personuppgiftslagen. Eftersom till arbetsgivarens verksamhet hänför sig ett behov av att samla in personuppgifter om arbetstagarna, har man ansett det viktigt att båda parterna i arbetslivet vet hur de speciella frågorna som anknyter till hanteringen av löntagarnas personuppgifter löses. Å andra sidan bör arbetssökanden och arbetstagaren också ha så stor rätt som möjligt att veta och besluta om hanteringen av sina egna personuppgifter och deras innehåll samt rätt att utvärderas på basis av korrekta personuppgifter. Målsättningen har varit att utöka förtroendet mellan de olika parterna i arbetslivet.

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet och regeringens nya proposition

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001, lag om datasekretess i arbetslivet) trädde i kraft 1.10.2001. I lagen samlade man arbetslivets centrala datasekretessfrågor genom att skapa förfaringssätt speciellt för arbetslivets behov. Lagen är den första europeiska speciallagen i sitt slag, i vilken enhetligt har samlats bestämmelser om hanteringen av uppgifter som uttryckligen gäller arbetstagare. Med lagen kompletterades personuppgiftslagen, som bör tillämpas jämsides med denna lag. Lagen tillämpas på anställnings- och tjänsteförhållanden samt på arbetssökande.

Man ville minimera insamlandet av personuppgifter, varför arbetsgivaren får hantera endast personuppgifter som är absolut nödvändiga för arbetstagarens anställningsförhållande. Man kan inte avvika från kravet på nödvändighet ens med arbetstagarens medgivande och bedömningen av nödvändigheten bör alltid göras separat för varje fall. Arbetsgivaren bör också samla in personuppgifterna i första hand av arbetstagaren själv. Förtroendemålsättningen betonas också av en bestämmelse i samarbetslagstiftningen, enligt vilken även de uppgifter som insamlas då ett anställningsförhållande inleds samt så länge det pågår och de uppgifter som ges åt den som inleder anställningen omfattas av samarbetsförfarandet.

Uppgifter som gäller hälsotillståndet är känsliga uppgifter, varför det i lagen finns flera bestämmelser som behandlar denna fråga. Arbetsgivaren har inte rätt att sända arbetstagaren till ett visst test för att utreda arbetstagarens hälsotillstånd. Av denna anledning får arbetsgivaren använda endast yrkesfolk inom hälsovården till att utföra kontroller av arbetstagarens hälsotillstånd eller ta prover. Eftersom uppgifter som fåtts genom drogtest har ansetts vara en uppgift som gäller hälsotillståndet bör även sådana test utföras och analyseras endast med användning av yrkesfolk inom hälsovården och deras tjänster. På detta sätt försöker man trygga alkohol- och drogtestens tillförlitlighet. För att förhindra diskriminering får arbetsgivaren inte heller kräva att en arbetssökande eller arbetstagare deltar i en genetisk undersökning.

Rätten att hantera uppgifter angående en arbetstagares hälsotillstånd är också mycket begränsad. Arbetsgivaren får hantera sådana uppgifter endast om arbetstagaren själv lämnar uppgifterna eller om arbetstagaren har gett sitt skriftliga samtycke till att överlåta uppgifter-

na till arbetstagaren. Även i det sammanhanget har arbetsgivaren rätt att hantera uppgifterna angående arbetstagarens hälsotillstånd endast om detta behövs för utbetalning av lön för sjukdagar eller motsvarande förmåner som hänför sig till hälsotillståndet eller för utredning av om det finns en giltig orsak till frånvaro från arbetet. För att garantera en konfidentiell hantering av uppgifterna får uppgifter om hälsotillstånd endast hanteras av personer som på basis av nämnda uppgifter utarbetar eller verkställer beslut och dessa personer har tystnadsplikt.

Målsättningen för lagen var också att på arbetsplatserna ta i bruk förfaringssätt för teknisk övervakning och användningen av datanätet. Därför fogades till samarbetslagstiftningen bestämmelser enligt vilka den tekniska övervakningens mål, ibruktagande på arbetsplatsen och metoderna som används i denna övervakning liksom också användningen av e-post och datanätet hör till de ärenden som bör behandlas i samarbete. Vid företag där man inte tillämpar samarbetslagarna bör arbetsgivaren reservera möjlighet för arbetstagarna eller deras representanter att bli hörda. För att alla arbetstagare skall förstå förfaringssätten bör arbetsgivaren efter samarbets- eller samrådsförfarandet bestämma till vilket ändamål övervakningen används och de övervakningsmetoder som används samt principerna för användningen av e-post och datanät, och informera arbetstagarna om innehållet i beslutet.

Utredning av lämplighetsbedömningarna som riksdagen kräver

Enligt lagen kan en arbetstagare testas, om han ger sitt samtycke till testet och om avsikten med testet är att utreda förutsättningarna för att sköta arbetet eller behovet av utbildning eller övrig yrkesmässig utveckling. Uppgifterna som fås från testen bör vara nödvändiga för arbetstagarens anställningsförhållande, vilket begränsar testets omfattning och typ. Eftersom uppgifter som fås genom test används för beslutsfattande som hänför sig till individuella arbetstagare, bör resultaten vara så felfria som möjligt. Därför ansvarar arbetsgivaren för att man för testen använder pålitliga testningsmetoder, att de som utför testen är sakkunniga och att resultaten är felfria. Arbetsgivaren eller testaren bör på begäran och avgiftsfritt ge arbetssökanden eller arbetstagaren ett skriftligt utlåtande som gjorts i person- och lämplighetsbedömningen. Om utlåtandet getts till arbetsgivaren muntligt, kan det också ges till arbetstagaren muntligt.

Det huvudsakliga målet av en särskild undersökning var att utreda vilka förändringar lagen har fört med sig till metoderna för personbedömning. Målet för utredningen var erfarenheter av personbedömningar, som används bl.a. vid rekrytering och utvärdering av personalens utbildningsbehov. Målsättningen var också att granska de olika personbedömningsmetodernas tillförlitlighet. Målgruppen för undersökningen var uppdragsgivarföretag som beställt personbedömningar, konsultbyråer som utförde bedömningarna samt personer som var föremål för testen. (Arbetspolitisk undersökning nr 256, Arbetsministeriet)

Personbedömningar används i Finland exceptionellt mycket i jämförelse med det övriga Europa (Cook 2000, Niitamo 2003). Här utförs tiotals tusen personbedömningar årligen. Användningen av personbedömningar har också en lång historia i Finland, vilket kommer till synes i att uppdragsgivarföretagen i undersökningen har omfattande erfarenhet. Personbedömningar utförs mest i rekryteringssituationer, men också allt mer som ett verktyg för utbildning, utveckling och ledning av personalen.

Sammanfattningsvis kan man säga att uppdragsgivarföretagen nuförtiden är mer medvetna om faktorer som anknyter till personbedömningen, och de flesta handlar i lagens anda. Var femte av dem som svarat på enkäten men nästa alla intervjuade representanter för uppdragsgivarföretagen sade sig ha ändrat sina verksamhetssätt i och med lagen. I praktiken har detta förbättrat rättigheterna speciellt för de personer som bedöms.

Trots den nya lagen upplevde personerna som bedömdes fortfarande att de inte fick tillräckligt med information om personbedömningens olika skeden: målsättningarna för bedömningen, dagens innehåll, avsikten med användningen av metoderna samt personbedömningsrapportens förvaring och konfidentialitet. I vissa fall hade det också varit svårt att få respons.

När man granskar personbedömningar som processer kan man allmänt taget säga att personbedömningarna i Finland relativt väl följer modellen som presenteras i handboken *Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja*. Speciellt processens inledande del (bestämning av kriterier, val av test, utförandet av själva bedömningen och utarbetande av en rapport) sköts omsorgsfullt, trots att det enligt personerna som bedöms fortfarande kunde göras förbättringar exempelvis när det gäller att informera om de bedömdas rättigheter. Testen som används är i huvudsak undersökta och tillförlitliga, och metoderna används vanligtvis täckande. De mest populära metoderna är en strukturerad intervju, personlighetsinventarier, kompetenstest och olika slags simuleringar. Största delen av konsulterna använder en inhemsk normuppsättning i sina test, dvs. testen har standardiserats för användning i den finländska befolkningen.

Enligt undersökningen får en bedömning som nästan utan undantag är negativ en större betydelse än en positiv bedömning vid uppdragsgivarföretaget. Om det i personens bedömningsutlåtande alltså förekommer negativa drag, orsakar det med stor sannolikhet också ett negativt resultat i urvalsprocessen. De utförda personbedömningarnas prognosvaliditet borde alltså utvärderas i framtiden, så att personbedömningarnas tillförlitlighet och verkliga användbarhet kommer fram.

Bedömning av datasekretesslagens funktion

Eftersom det är fråga om en alldeles ny bestämmelse som gäller arbetslivet, publicerade arbetsministeriet genast efter att lagen trätt i kraft en relativt omfattande broschyr om lagens innehåll (Datasekretess i arbetslivet). Detta har underlättat tillämpningen av lagen i praktiken. I övrigt övervakas iakttagelsen av lagen av arbetarskyddsmyndigheterna i samarbete med dataombudsmannen.

På basis av information från social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning har det enligt arbetarskyddsmyndigheternas uppfattning inte framkommit några betydande problem i tillämpningen av lagen. Till arbetarskyddsdistriktens arbetarskyddsbyråer har kommit in ett antal förfrågningar om lagen. Arbetarskyddsdistriktet har också delat ut arbetsministeriets broschyr på arbetsplatserna.

Dataombudsmannens kontor har bokfört de ärenden angående lagen som kommit in för behandling systematiskt per paragraf. Totalt har det sedan 1.10.2001 funnits 106 stycken behandlade ärenden (år 2001 12 stycken, år 2002 48 stycken och år 2003 46 stycken). Av de behandlade ärendena har 41 fall gällt kravet på nödvändighet, 20 fall förfaringssätt i den tekniska övervakningen och 18 fall uppgifter som hänför sig till arbetstagarens hälsotillstånd.

Lagen inkluderar också en straffbestämmelse. I tingsrätten har det förekommit några ärenden angående tillämpningen av lagen, men några beslut från högre domstolar finns tills vidare inte.

Ny lag om integritetsskydd i arbetslivet (RP 162/2003 rd)

Då riksdagen godkände lagen om integritetsskydd i arbetslivet krävde man också att lagen skall kompletteras med mer detaljerade bestämmelser om drogtest för arbetstagare och

grunderna för dessa samt arbetstagarens tekniska övervakningen och övervakningen av hans e-post. Bestämmelserna bereddes av en trepartsarbetsgrupp, vilken sommaren 2003 färdigställde sitt enhälliga förslag, med stöd av vilket regeringens proposition lämnades till riksdagen i december 2003.

I den nya lagen regleras hanteringen av uppgifter om användningen av narkotiska medel, lämnandet av ett intyg över drogtest vid anställning och under anställningsförhållandet. Utgångspunkten för hanteringen av dylika känsliga uppgifter är att den arbetssökande eller arbetstagaren själv lämnar ett intyg över drogtest till arbetsgivaren. Kraven för testen är både arbetsuppgifternas natur och verkningarna av att arbetsuppgifterna utförts av en drogpåverkad person. Allmänna screeningtest är alltså inte möjliga. Dessutom behandlar man uppgiftsspecifika grunder för testen med samarbetsförfarande, för att fastställa arbetstagarnas ståndpunkter. Arbetsgivaren bör också tillsammans med personalen utarbeta ett program för förebyggande av narkotiska medel, som bör innehålla den praxis som skall iakttas på arbetsplatsen för att förebygga användningen av narkotiska medel samt information om vårdplatser och former av vård som är tillgängliga för drogmissbrukare.

I lagen regleras också kriterier enligt vilka arbetsgivaren har rätt att i allmänhet använda kameraövervakning i utrymmen där arbetstagarna arbetar. Målsättningen är att skydda kameraövervakningens öppenhet i situationer där arbetstagaren av en händelse råkar bli föremål för observation. Kameraövervakning får enligt huvudregeln inte användas för att observera en viss eller vissa arbetstagare på arbetsplatsen och inte heller på arbetstagarnas toaletter eller i personalutrymmena. Kameraövervakningen kunde dock möjligtvis inriktas till och med på en enskild arbetsplats, om avsikten är att förebygga ett till arbetstagarens arbete anknytet uppenbart hot om våld eller skada, fara för arbetstagarens säkerhet eller hälsa, eller om observationen är nödvändig för att förhindra och utreda brott mot egendom. Bandupptagningar som fåtts genom kameraövervakning får användas endast i det syfte för vilket observationen utfördes, för att förebygga missbruk av övervakningen.

Arbetstagarnas e-postadresser har ofta formen förnamn.efternamn@företag.fi och meddelanden sänds och läses med hjälp av ett användarnamn och lösenord som arbetstagaren har fått. Arbetsplatsens e-post används dock allmänt också för personliga meddelande som inte hänför sig till arbetsgivarens verksamhet. Numera är det möjligt, och situationen ändras inte med förslag, att ett meddelande kan läsas av en annan person med arbetstagarens medgivande, i enlighet med spelreglerna som har avtalats på arbetsplatsen. Med bestämmelserna försöker man svara på hur man skall gå till väga om arbetstagaren inte ger sitt medgivande. Målsättningen är att arbetstagarens konfidentiella meddelandens sekretess inte sätts på spel och att meddelanden som tillhör arbetsgivaren, vilka är nödvändiga för verksamhetens kontinuitet, kan läsas av arbetsgivaren om arbetstagaren är förhindrad. Att ta fram och öppna arbetstagarens e-post är alltså möjligt när de stränga villkor som reglerats i lag råder och man iakttar vissa förfaringssätt.

Proposition för lag om dataskydd vid elektronisk kommunikation

På förslag av kommunikationsministeriet har man till riksdagen lämnat regeringens proposition för lag om dataskydd vid elektronisk kommunikation (RP 125/2002 rd). Även denna lag gäller arbetslivet. Lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation reglerar bl.a. hur man kan hantera identifikationsuppgifter från arbetstagarnas elektroniska kommunikation, som blivit kvar i arbetsgivarens datasystem. I lagen definieras också begreppet platsinformation. Arbetsgivaren har rätt att förbjuda att dennes anslutningar används för lokaliseringstjänster. Om arbetsgivaren inte har förbjudit användningen av anslutningen, kan arbetstagaren ta i användning en tjänst som är baserad på lokaliseringssuppgifter. På så sätt kan arbetstagaren själv behandla lokaliseringssuppgifterna från sin huvudterminal eller på annat sätt ge

sitt samtycke till behandlingen per tjänst. Lagen innehåller också bestämmelser om kränkning av dataskyddet, som arbetsgivaren i egenskap av abonnent har rätt att avlägsna, samt om dataskyddsrisiker, vilka abonnenten har rätt att få veta om.

Lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn

På basis av riksdagens initiativ bereddes en lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn. Lagen trädde i kraft i början av år 2003. Lagens målsättning är att skydda minderårigas personliga integritet och främja deras personliga säkerhet.

Det nya förfarandet ger möjlighet att kontrollera brottsbakgrunden avseende vålds-, sexual- och narkotikabrott för arbetstagare som skall arbeta med personer under 18 år. Förfarandet för kontroll av brottsbakgrunden tillämpas på arbete i anställnings- eller tjänsteförhållande, till vilket permanent och väsentligen hör fostran, undervisning, vård eller annan skötsel av minderåriga utan vårdnadshavarens närvaro eller annat arbete i personlig växelverkan med en minderårig. Förfarandet för kontroll av brottsbakgrunden bör tillämpas under ovan nämnda förutsättningar även på civiltjänstgörarens arbetstjänst, arbetslivsträning, arbetspraktik, arbetsprövning, familjevårdares skötsel av minderåriga samt privata leverantörer av social- och hälsovårdstjänster.

Arbetsgivaren eller övrig person som ansvarar för kontrollen av brottsbakgrunden bör av en person som valts till ovan nämnda uppgifter till påseende begära ett brottsregisterutdrag som avses i brottsregisterlagen. En privatperson får utdraget avgiftsfritt, om denna har för avsikt att arbeta med barn. Ur registerutdraget framgår om personen med stöd av strafflagen har ådömts straff för ovan avsedda brott. Kontrollförfarandet är en del av personens lämplighetsbedömning. En anteckning i brottsregisterutdraget är inget hinder för anställning av personen eller för beviljande av tillstånd, utan personens lämplighet bör alltid bedömas av arbetsgivaren eller myndigheten.

Undersökning av lagens funktion i praktiken

Arbetsministeriet startade i juli 2003 en undersökning av tillämpningen av lagen, vars huvudsakliga målsättning var att med hjälp av en enkät utreda vilken uppfattning arbetsgivare som tillämpar lagen i sin verksamhet har om lagen samt klarlägga tillämpningspraxis för lagen. Vidare utreddes effektiviteten av informeringen i samband med att den nya lagstiftningen trädde i kraft.

Enligt undersökningen är arbetsgivarnas inställning till lagen mycket positiv. Cirka hälften av personerna som svarade på enkäten bedömde att man med lagens hjälp har lyckats förhindra att olämpliga personer har anställts för att arbeta med barn. Endast 10 % av arbetsgivarna ansåg att lagen inte har haft någon som helst verkan.

Största delen, eller 64 %, av arbetsgivarna har omnämnt skyldigheten att uppvisa ett brottsregisterutdrag redan i platsannonsen. Cirka 30 % har informerat om saken utöver i platsannonsen också på annat sätt i samband med ansökningsförfarandet. Som helhet kan praxis i anslutning till hanteringen av utdragen anses tämligen ändamålsenlig, även ur datasekretessens perspektiv.

Enligt utredningen fanns det år 2003 totalt 79 sådana arbetssökande, som hade en anteckning i brottsregistret. Samma år lämnades totalt 63 425 ansökningar om brottsregisterutdrag.

2.2.4. Personalens deltagandesystem

I utvecklingen av arbetstagarnas deltagandemöjligheter har använts bland annat utnämningar, industriell demokrati, medbestämmanderätt, arbetsplatsdemokrati och arbetstagarnas självstyre. Kollektivavtal kan anses som en grundläggande nordisk typ av deltagandesystem, som kontinuerligt har blivit mer omfattande och utöver lönerna gäller även arbetsförhållanden, fritid, arbetssäkerhet, utbildning, information och till och med personalpolitik.

En annan grundläggande typ av deltagandesystem är ett system som baserar sig på produktionskommittéverkets principer, i vilka arbetsplatsråden har en central ställning. Nära detta system ligger också EU:s bestämmelser om företagsråd i det internationella koncernsamarbetet. Den tredje grundläggande typen av deltagandesystem för arbetstagarnas representanter är att dessa fått komma med i företagets högsta förvaltningsorgan. Som en fjärde utvecklingsform för företagsdemokratien kan anses arbetstagarnas möjligheter att direkt ta del i omorganiseringar av arbetet.

Lagen om samarbete inom företag trädde i kraft år 1979, personalfondslagen år 1990 och år 1991 lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning. Även den nya arbetsavtalslagen innehåller samarbetsbestämmelser såsom skyldigheten att höra arbetstagare och arbetsgivare (9:2) och arbetsgivarens skyldighet att utreda grunderna och alternativen för uppsägning (9:3).

Lagen om samarbete inom företag

Målsättningen för samarbetslagen var att utöka arbetstagarnas möjligheter att inverka på beslutsfattandet som hänför sig till deras arbete och arbetsplats. På detta sätt strävade man efter att skapa förutsättningar för såväl förbättring av arbetsförhållandena som utvecklingen av företagets verksamhet. I sista hand är avsikten med lagen att utöka jämställdheten och möjligheterna att förverkliga den i samhället.

Lagen tillämpas huvudsakligen inom företag med en personal på minst 30 personer. Uppsägningar av ekonomiska och produktionsmässiga skäl bör dock behandlas genom samarbetsförfarande då personalen är minst 20 till antalet, om åtgärderna eventuellt gäller flera än 10 arbetstagare.

Enligt lagen är arbetsgivarens skyldighet i första hand att förhandla om i lag reglerade ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet tillsammans med arbetstagarna, tjänstemännen eller de förtroendevalda, innan ärenden avgörs. Arbetsgivaren bör förhandla om åtgärdens grunder, verkningar och alternativ med de arbetstagare och tjänstemän som saken gäller. Om ärendet gäller någon verksamhetsenhet eller avdelnings arbetstagare i allmänhet, behandlas ärendet i regel tillsammans med personalens representant. Övriga samarbetsformer som i lagen omnämns i separata situationer är arbetsgivarens informationsskyldighet, förlikning och personalens beslutanderätt. I lagen finns också flera bestämmelser om inledande av förhandlingar, deras längd och uppfyllande av förhandlingsskyldigheten. Arbetsgivaren anses inte ha uppfyllt sin förhandlingsskyldighet vid minskning av personalen förrän man har avtalat om ärendet eller förhandlar om ärendet, först angående åtgärdens grunder och verkningar och därefter om alternativ, och det från förhandlingarnas början har förflutit minst sju dagar eller om personalen skall minskas med minst tio arbetstagare eller tjänstemän det från förhandlingarnas början har förflutit minst sex veckor. I dessa situationer bör förhandlingsförslaget göras minst fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet finns uppräknade i lagen (17 olika sakhelheter). De avser väsentliga förändringar som inverkar på personalens ställning i arbetsuppgifter, arbetsmetoder, arbetets organisation samt förflyttningar från en uppgift till en annan, liksom också nedläggning eller förflyttning till en annan ort av ett företag eller en del av det, eller en väsentlig utvidgning eller indragning av verksamheten samt överföring till deltid, permitteringar och uppsägningar av personalen som eventuellt orsakas av dessa åtgärder samt därtill anknutna utbildnings- och omstruktureringslösningar. En annan grupp utgörs av behandling av olika planer såsom tidsbundna planer för rationaliseringsverksamhet, personal- och utbildningsplaner, arbetarskyddets verksamhetsprogram samt åtgärder för att driva på genomförandet av jämställdhet för män och kvinnor på arbetsplatsen. En tredje grupp består av principerna för användning av utomstående arbetskraft liksom principerna för anställning, metoderna för denna och arrangemangen för insamling av uppgifter i samband med anställning och under anställningsförhållandet samt för arbetsorientering och den tekniska övervakningen av personalen samt användningen av e-post och datanätet. Den fjärde gruppen utgörs av vissa ärenden som omfattas av socialförvaltningen, såsom exempelvis personalbespisningen och användningen av personalutrymmena på arbetsplatsen. I lagen ingår dessutom bestämmelser om nationellt och internationellt koncernsamarbete.

Tillämpningen av samarbetslagen övervakas av arbetsministeriet. Arbetsgivaren eller dennes representant kan ådömas böter för brott mot samarbetsskyldigheten. Om arbetsgivaren med avsikt eller av tydlig vårdslöshet utan att iakttä samarbetsförfarandet har avgjort närmast ett ärende som orsakat att en arbetstagare har överförs till deltid, permitterats eller sagts upp, har arbetstagaren rätt att som kompensation av arbetsgivaren få högst 20 månaders lön.

Samarbetslagen har varit giltig i 24 år och började tillämpas i ett företag- och anställningsförhållandefält som var betydligt stabilare än i dagens läge. Lagen har ändrats 15 gånger. Till följd av förändringarna som genomförts vid olika tidpunkter och av olika orsaker har lagen ställvis blivit svårtolkad. Ändringarna i lagen har ställvis baserat sig på reglering på europeisk nivå, såsom bestämmelserna angående internationellt koncernsamarbete. Övervakningen av lagen på arbetsministeriets nivå har visat sig vara problematisk. Även sanktionerna för övervakningen är otillräckliga.

Reform av samarbetslagen

I statsminister Matti Vanhanens regerings program ingår en resolution, enligt vilken en helhetsreform av samarbetslagen genomförs. För att genomföra verklig förhandling och faktiska deltagandemöjligheter är målsättningen för helhetsreformen av samarbetslagen att mer omfattande än för närvarande i samarbetet inkludera frågor som hänför sig till utveckling och verksamhet på arbetsplatsen samt organisering av arbetet. I frågor som hänför sig till organiseringen av arbetet ingriper man dock inte i arbetsledningsrätten. Arbetsplatsernas förmåga att finna lösningar på en kvalitetsmässigt hållbar produktivitet kan stödas genom att utveckla en verklig växelverkan mellan arbetsgivare och personal samt förfaringssätten i olika sakhelheter. Av samarbetsförfarandet kan skapas en förhandlingsprocess som inverkar positivt på utvecklingen av både arbetsplatserna och deras personal. Som svar på vänsterförbundets interpellation 11.2.2004 framlade regeringen att dess målsättning är att samarbetslagen inte upplevs som enbart en uppsägningslag, utan att samarbetsförfarandet utvecklas till en verklig interaktionsprocess, i vilken man utreder möjligheterna att bibehålla arbetsplatser.

Arbetsministeriet har 30.10.2003 tillsatt en trepartskommitté för beredningen av helhetsreformen av samarbetslagen, vars tidsfrist löper ut 31.1.2006. I sitt arbete bör kommittén beakta utvecklingen av samhället, arbetslivet och lagstiftningen i Finland och inom Europeiska

unionen. En av kommitténs centrala målsättningar är också lagens tekniska förtydligande. Kommittén bör i sitt arbete fästa uppmärksamhet vid utvecklingen av växelverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, utvecklingen av samarbetsförfarandet och dess former så att förfarandet baserar sig på arbetsplatsens linjeorganisation och på förhandlingssystem som redan existerar på arbetsplatsen, samt arbetets och näringslivets växande internationella dimensioner och deras inverkan på utförandet av arbete och på personalen.

Lag om personalrepresentation i företagens förvaltning

Med lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) gavs företagens personal rätten att delta i behandlingen av ärenden och beslutsfattandet i företagens förvaltningsorgan. Rätten avser deltagande i behandlingen av viktiga frågor som gäller företagets affärsverksamhet, ekonomi och personalens ställning. Målsättningen för lagen är att utveckla företagets verksamhet, effektivisera samarbetet och utöka personalens möjligheter att påverka.

Deltagandet kan ske exempelvis i styrelsen, förvaltningsrådet eller ledningsgruppen. Personalrepresentationen bör förverkligas vid alla aktiebolag, andelslag, finansiella företag, försäkringsbolag och banker, vilkas anställda personal uppgår till minst 150. Representationen kan också förverkligas genom avtal. Lagen tillämpas i andra hand, om man inte inom företagen når fram till en överenskommelse. Förvaltningsrepresentationen bör förverkligas inom ett år efter att antalet arbetstagare har uppnått 150 och kravet på representation har lämnats till företaget. Personalrepresentanterna, som bör vara anställda vid företaget, kan uppgå till högst en fjärdedel av antalet övriga medlemmar, men dock alltid minst en och högst fyra. Personalrepresentanterna har samma rättigheter och skyldigheter som de övriga medlemmarna i företagets förvaltningsorgan. De har dock inte rätt att delta i valet av företagets ledning, uppsägning eller behandling av ärenden som gäller villkoren för personalens anställningsförhållanden eller arbetskonfliktsåtgärder. Personalrepresentanterna har rätt att befrias från arbetet, och de omfattas av samma effektiviserade uppsägningsskydd som förtroendemännen.

Iakttagande av lagen övervakas av arbetsministeriet. Länsstyrelsens kan på ansökan förelägga företaget ett vite för att uppfylla skyldigheterna i enlighet med lagen.

Personalrepresentationen i europeiska företag föreslås regleras i en egen lag. Enligt regeringens proposition till riksdagen skall med personalrepresentation avses ett system för information, hörande och deltagande, genom vilket personalrepresentanterna kan påverka besluten som fattas i företaget. Enligt propositionen skall personalrepresentationen i ett europeiskt företag genomföras i första hand genom förhandling och förlikning. Om ingen överenskommelse nås, tillämpas i andra hand de lagenliga minimikraven.

Personalfondslagen

Med personalfondslagen (814/1989) skapades förutsättningar för att grunda personalfonder inom företagen. Avsikten med personalfonderna är att fördjupa företagets interna samarbete och därigenom främja den ekonomiska demokratin och företagets konkurrenskraft. Med en personalfond avses en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag eller ämbetsverk, vars ändamål är att förvalta resultatavvoden som företaget eller ämbetsverket har betala till fonden och andra medel i enlighet med personalfondslagen. Till personalfondens medlemmar hör hela personalen med undantag av den högsta ledningen.

En personalfond kan grundas vid ett företag eller ämbetsverk med en personal på minst 30 personer, eller en resultatenhet vid ett företag eller ämbetsverk med en personal på minst 10 personer. För flera företag kan skapas en gemensam personalfond, om företagen hör till samma koncern. I fonden bevaras varje medlems fondandel. Medlemmen kan lyfta sin andel efter fem år som fondens medlem. Fondandelen är skattepliktig förvärvsinkomst, vars beskattning från och med år 1996 lättades så att 20 % av fonden är skattefri och 80 % skattepliktig.

Personalfondslagens tillämpningsområde utvidgades från och med början av april år 1999 så, att det är möjligt att utöver vid privatföretag grunda fonder även vid statens ämbetsverk och institutioner samt vid statens affärsverk. Inom den offentliga sektorn har dock grundats endast en personalfond (Luftfartsverket). Ingen överenskommelse har uppnåtts angående möjligheterna att grunda personalfonder inom den kommunala sektorn. Som en central orsak har angetts att kommunerna för närvarande utvecklar sina resultatlönesystem och personalfonderna har inte ansetts vara aktuella.

Personalfondssystemet har utvecklats och gjorts flexiblere med flera lagändringar. Bland annat kan man sedan år 1996 lyfta sin medlemsandel i fonden efter fem medlemsår i stället för efter 10 år och den maximala årliga fondandelen som kan lyftas är 15 % jämfört med tidigare 10 %. Även förvaltningen av fonden har förenklats. Efter lagändringarna som trädde i kraft år 2002 kan arbetstagare i visstids- eller tjänsteförhållanden inte uteslutas från fonden. Utbetalningen av fondandelen har dessutom underlättats så, att fonden om medlemmen så önskar kan utbetala fondandelen med det egna företagets eller till samma koncern hörande företags aktier som tagits upp till offentlig handel.

Man har också strävat efter att utöka personalfondernas konkurrenskraft i jämförelse med övriga incitamentsystem och de olika systemens förenlighet så att olika system kunde användas parallellt. I en koncern, där moderbolaget är finländskt och till vilken hör ett eller flera utländska dotterbolag, har det sedan år 2002 varit möjligt att ta med också de utländska dotterbolagens personal i personalfonden. Personalfondens medlemmars individuella valmöjligheter har också utökats. Sedan år 2002 har fondens medlemmar haft möjlighet att lyfta sin resultatlöneandel kontant och sedan år 2002 på motsvarande sätt överföra den kontanta resultatlönen i enlighet med personalfondslagen till personalfonden, om arbetsgivarens resultatlönesystem tillåter detta. En medlem som går i pension har dessutom stadgats möjlighet att lyfta sin fondandel under flera år.

Genomförandet av personalfonderna

Arbetsministeriet upprätthåller ett register över personalfonderna. Under de två första åren efter att personalfondslagen hade trätt i kraft grundades flest fonder. Åren 1990 och 1991 grundades 20 personalfonder. Sedan år 1992 har det grundats 1–2 personalfonder om året. Sedan mitten av 1990-talet har motsvarande antal fonder avlägsnats ur registret varje år. I slutet av februari 2004 hade totalt 25 fonder avlägsnats ur registret. Under depressionsåren på 90-talet grundades inga personalfonder. Personalfonderna omfattade år 1990 cirka 47 000 och 1991 cirka 99 000 personer. I februari 2004 fanns i registret 39 personalfonder som omfattade cirka 85 500 personer. Medlemmarnas fondandelars sammantagna värde för redovisningsperioden som avslutades år 2003 var 203 miljoner euro. Som helhet motsvarar antalet grundade fonder inte förväntningarna då lagen stiftades.

Vidareutveckling av personalfondslagen och bedömning av lagens funktion

Lagen har reformerats flera gånger för att göra den mer flexibel. Det verkar dock fortfarande som om de nuvarande bestämmelserna inte är tillräckligt flexibla, speciellt med tanke på SM-sektorn. Även företagsarrangemangen vållar problem som har varit svårlösta. Regeringens proposition (RP 100/2004 rd) om granskningen av

Samarbete i arbetarskyddsärenden

Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) trädde i kraft redan år 1974 och har ändrats 22 gånger. I lagen ingår också bestämmelser om samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avsikten med bestämmelserna är att främja och utveckla arbetarskyddet på arbetsplatserna. Bestämmelserna gäller arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddskommissionen samt dessas uppgifter och befogenheter. I lagen finns också bestämmelser om uppsägningsskydd för arbetarskyddsfullmäktige och dennes rätt att i vissa situationer avbryta farliga arbeten. På de flesta arbetsplatserna tillämpas i stället för lagens bestämmelser om samarbete dock avtal om arbetarskyddet mellan arbetsmarknadsorganisationer.

För närvarande verkar en treparts kommitté tillsatt av social- och hälsovårdsministeriet i maj 2003, vars tidsfrist löper ut i slutet av juni 2004. Kommitténs uppgift är att bereda en helhetsreform av tillsynslagen. Målsättningen är också att uppdatera bestämmelserna om samarbete i arbetarskyddet och på gemensamma arbetsplatser som avses i arbetarskyddslagen utreda samarbetet i arbetarskyddsärenden liksom möjligheterna att lokalt avtala om samsarbetsformerna.

2.2.5. Arbetshygien och -säkerhet

Enligt grundlagen har var och en rätt till säkerhet, vilket även inkluderar arbetssäkerhet. Lagstiftningens målsättning var från början att förebygga olycksfall. Det moderna begreppet arbetarskydd anses inkludera utöver förebyggande av olycksfall och yrkessjukdomar även en god arbetsmiljö, vilket omfattar arbetssäkerhet- och hygien samt mental och social välbefinnande. Avsikten med lagen om företagshälsovård är att genom samarbete främja förebyggandet av arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall, arbetets och arbetsmiljöns hälsosamhet och säkerhet, arbetstagarens hälsa och arbets- och handlingsförmåga samt arbetsgemenskapens verksamhet.

Arbetarskyddslagen

Den nya arbetarskyddslagen (738/2002) trädde i kraft från och med början av år 2003. Den tidigare arbetarskyddslagen stiftades år 1958 och nästan varenda bestämmelse i lagen hade ändrats. Den nya lagen baserade sig på ett enhälligt betänkande lämnat av en trepartskommitté. Lagen svarar också mot bestämmelserna i direktiven som gäller arbetarskyddet inom Europeiska unionen. Lagen gäller allt avlönat arbete.

Utgångspunkten för arbetarskyddslagen som trädde i kraft i början av år 2003 var att främja arbetsplatsernas och arbetets säkerhet och hälsosamhet samt arbetstagarnas arbetsförmåga med hjälp av frivillig förvaltning av säkerheten. Som arbetsgivaren skyldighet stadgades att tillräckligt systematiskt identifiera och utreda skade- och riskfaktorer på arbetsplatsen samt

att utvärdera dessas betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Arbetstagaren bör på basis av sin utredning planera, dimensionera och genomföra åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena. Regleringen av riskfaktorer som framkommer i arbetet har balanserats så att man utöver den traditionella maskin- och utrustningssäkerheten samt målsättningen att förebygga olycksfall och yrkessjukdomar i lagen reglerar även arbetets mentala och fysiska belastning, ergonomi, hot om våld, trakasserier och annat osakligt bemötande liksom också ensamt arbete, samt åtgärder för att avlägsna eller minska riskerna som hänför sig till dessa. I lagen har man beaktat de nya och föränderliga formerna av arbete genom att även reglera andra skyldigheter än skyldigheterna mellan arbetsgivare och arbetstagare. För bestämmelserna angående gemensamma arbetsplatser har arbetsgivarna ålagts att sköta om säkerheten även för andra än arbetsgivarens egna arbetstagare på arbetsplatsen. Självanställda arbetare som utöver parterna i anställningsförhållandet befinner sig på arbetsplatser är skyldiga att ta hänsyn till de övriga och iakttä andra bestämmelser som tillämpas på arbetsplatsen gällande arbete, kompetenskrav eller användningen av utrustning.

Social- och hälsovårdsministeriet bereder författningar som skall utfärdas med stöd av lagen, utvecklar nya arbetsmetoder för användning av tillsyn samt utbildar inspektörer och producerar utbildningsmaterial för företag, arbetsgivare och arbetstagare.

Lagen om företagshälsovård

Finlands första lag om företagshälsovård härstammar från år 1979. Lagen stiftades för förhållanden då målsättningen för förebyggande företagshälsovård var att i huvudsak förebygga en utsatthet i gången, såsom exempelvis dammlunga eller bullerskador. Förändringarna i arbetslivet har medfört nya utmaningar även för företagshälsovården; bland annat har åldrande, stress och arbetsbelastning blivit viktiga faktorer. Av denna anledning förnyades företagshälsovårdslagen och den nya lagen (1383/2001) trädde i kraft från och med början av år 2002.

Målsättningen var att företagshälsovården inte längre skulle vara en samling individuella åtgärder, utan basera sig på en plan utarbetad i tillsammans med personalen och på arbetsplatsens behov. En god företagshälsovårdspraxis baserar sig alltså på processtänkande, där företagshälsovården samlar in uppgifter om arbetet och arbetsförhållandena. Även arbetstagarna kan föreslå åtgärder för företagshälsovården.

Enligt lagen har arbetstagaren möjlighet att av giltigt skäl begära företagshälsovårdens uttalande om arbetsbelastning. I lagen finns också som nya punkter förebyggandet av hot om våld och olycksfall på arbetsplatsen.

Med stöd av lagen har getts Statsrådets förordning om företagshälsovårdens innehåll, yrkesinriktade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs inom företagshälsovården (1484/2001). Som stöd för verkställandet av lagen publiceras en omfattande tillämpningsguide för företagshälsovårdslagen och företagshälsovårdens fortbildningsanvisningar.

Statsrådet principbeslut om utvecklingslinjerna för företagshälsovården Företagshälsovård 2015 godkändes i januari 2004. Principbeslutet innehåller 10 utvecklingsområden som är centrala för att förbättra arbetslivets hälsosamhet och säkerhet, upprätthålla arbetstagarna hälsa och arbetsförmåga samt garantera tjänster av hög kvalitet. I principbeslutet har omfattande beaktats utmaningarna i arbetslivet. Utvecklingslinjerna har antecknats som olika aktörers och samarbetspartners åtgärder.

Som stöd för verkställandet av lagen utvecklar social- och hälsovårdsministeriet god praxis som lämpar sig för företagshälsovården och baserar sig på bevis. Ministeriet utreder också

problemen med tjänstesystemet och utarbetar rekommendationer för utveckling av lagstiftningen, ifall den förhindrar en smidig utveckling av tjänsterna. Ministeriet planerar också en effektivisering av samarbetet mellan rehabiliteringen och företagshälsövråden för att stöda att en arbetstagare kan stanna i arbete längre.

Skydd av unga arbetstagare

Lagen om unga arbetstagare (998/1993), som trädde i kraft år 1994, har som målsättning att skydda ungdomar från överdriven ansträngning som är till skada för individens utveckling. Lagen tillämpas på under 18-åriga arbetstagare (unga arbetstagare) i anställnings- eller tjänsteförhållande. Bestämmelserna om arbetets säkerhet och hälsosamhet tillämpas också på andra situationer gällande unga arbetstagare, såsom arbetspraktik för skolungdomar eller övningsarbeten i skolan. På ungas anställningsförhållanden bör likaså tillämpas allmänna arbetsrättsliga lagar, om man inte i ovan nämnda speciallag eller förordning uttryckligen har avvikit från de allmänna bestämmelserna.

En ung arbetstagare får inte användas i arbeten som är till skada för dennas kroppsliga eller mentala utveckling eller som kräver större ansträngning eller ansvar än dennas ålder och krafter rimligen medger. En förutsättning för att få ingå ett permanent anställningsförhållande är 15 års ålder och avslutas läroplikt. Yngre personer får tillfälligt avlönas exempelvis för att uppträda eller assistera vid konst- eller kulturella föreställningar, om detta har beviljats arbetarskyddsmyndighetens tillstånd.

Ungdomar i läropliktig ålder för under läsåret arbeta högst två timmar under skoldagar. Skoldagen och arbetstidens sammanlagda längd får dock inte överskrida åtta timmar. En under 18-årig arbetstagares arbetstid får inte överskrida nio timmar i dygnet eller 48 timmar i veckan. Lagens bestämmelser om arbetstidens uppläggning och den dagliga vilotiden ändrades år 1996 till att motsvara kraven i EU:s direktiv. Alla unga arbetstagare har också rätt till en minst 38 timmar lång oavbruten fritid i veckan.

Efter lagändringen som trädde i kraft från och med början av år 1999 kan läropliktiga ungdomar som fyllt 14 år eller under samma kalenderår uppnår sagda ålder arbeta under högst hälften av sitt skollov i stället för tidigare två tredjedelar. För en arbetstagare i läroavtalsutbildning får arbetstiden och tiden som används till utbildning vara sammantaget högst åtta timmar i dygnet och 40 timmar i veckan. Om en ung arbetstagares arbetstid per dygn är längre än 4 timmar 30 minuter, bör denna under arbetet få en minst 30 minuter lång vilopaus.

2.2.6. Tillsynen av arbetslagstiftningen och arbetarskyddet

Arbetarskyddsdistrikten

Arbetarskyddets distriktsförvaltning består av arbetarskyddsdistrikt som övervakar iakttagandet av bestämmelserna om arbetarskyddet och främjar säkerheten och hälsosamheten i arbetet samt arbetsplatsens egen arbetarskyddsverksamhet i samarbete med arbetslivets parter och experter. Arbetarskyddsdistrikten förebygger och minskar hälsorisker i arbetsförhållandena genom att indirekt påverka arbetsförhållandena. Från och med början av år 2004 har antalet arbetarskyddsdistrikt minskats från elva till åtta.

Målsättningen för förändringen var att effektivisera arbetarskyddsdistriktens verksamhet och användning av resurser för att bättre svara på kraven som förändringarna i arbetslivet och de mer komplicerade förhållandena ställer. Sammanförandet av distrikt med mindre personal gjorde det möjligt att bättre utnyttja distriktens specialkunnande. Den nya distriktindelningen passar också bra ihop med länsförvaltningen och annan myndighetsverksamhet.

Antalet regionala verksamhetsställen vid arbetarskyddsdistrikten varierar mellan distrikten. Sammanslagningen av distriktens arbetarskyddsbyråer innebär inte att verksamhetsställena lagts ner. Sammanslagningen möjliggör dock en allt bättre utveckling av nätverket av verksamhetsställen så att verksamhetsställena tillsammans med arbetarskyddsbyråer utgör en fungerande regional helhet och att även en flexibel organisering av uppgifterna är möjlig.

Distriktsförvaltningen effektiviserar tillgången på personal och möjligheten att utnyttja personalen kompetens inom distrikten. Arbetarskyddsdistriktens administrativa uppgifters andel minskar och resurserna kan överföras till tillsynsuppdrag. Arbetarskyddet effektiviseras och med tiden minskar de administrativa kostnaderna.

Tillägg och ändringar i bestämmelserna som skall övervakas

De centrala lagar som är föremål för arbetarskyddsförvaltningens tillsyn har under de senaste åren förändrats. Den nya arbetstidslagen trädde i kraft år 1996. År 2001 trädde en ny arbetsavtalslag lag om integritetsskydd i arbetslivet i kraft. År 2002 trädde den nya företagshälsovårdslagen i kraft, och den nya arbetarskyddslagen trädde i kraft i början av år 2003. I riksdagen har man dessutom på senare år behandlat flera bestämmelser, i samband med vilka förvaltningen har fått betydande nya uppgifter. Sådana uppgifter har ingått i bl.a. lagen om likabehandling, tobakslagen, lagen om integritetsskydd i arbetslivet, EU:s förordningar om kör- och vilotider för den tunga trafiken samt utlänningslagen. Många av dessa nya uppgifter är tidskrävande och kräver också specialkunnande. Av arbetarskyddsmyndigheterna krävs utöver flerbransch-kunnande också ingående kunskaper om arbetslivslagstiftningen, vilket förutsätter satsning på utbildning av arbetarskyddsmyndigheterna.

Tillsynen av lagen om likabehandling, utlänningslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet skapar behov av tilläggsresurser. Riksdagen förutsätter i sitt svar angående lagen om likabehandling (RSv 95/2003 rd) att regeringen sörjer för resurserna som behövs för att genomföra lagstiftningen om likabehandling i tilläggsbudgeten för år 2004 och samtidigt mera omfattande tar i beaktande arbetarskyddsdistriktens uppgifter.

I anställningsförhållanden och offentlighetsrättsliga anställningsförhållanden övervakas lagen om likabehandling av arbetarskyddsmyndigheterna. Iakttagandet av förbudet mot diskriminering på grund av etniskt ursprung övervakas utanför anställnings- och tjänsteförhållandena av minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden.

Tillsynen gäller diskriminering på alla de förbjudna diskrimineringsgrunder som omnämns i lagens 6 § 1 mom. Övervakningen av förbudet mot diskriminering som regleras i arbetsavtalslagen hör till arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter. Reglering utökar arbetarskyddsmyndighetens uppgifter för de offentlighetsrättsliga anställningsförhållandenas del, eftersom tillsynen av statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare föregleringen inte hörde till arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter. Oberoende av anställningsförhållandet bör arbetarskyddsmyndigheterna dock göra en anmälan till den allmänna åklagaren, om det finns sannolika skäl att misstänka arbetsdiskriminering. På grund av detta tvingas arbetarskyddsmyndigheterna att utreda också arbetsdiskriminering som riktats mot tjänstemän, även om myndigheterna inte i och för sig övervakar att bestämmelserna iakttas. Bestämmelsen om arbetarskyddsmyndighetens skyldighet att övervaka att förbudet mot

diskriminering iakttas även för offentligrättsliga anställningsförhållanden utvidgar arbetarskyddsmyndighetens uppgifter. Arbetarskyddsmyndighetens behörighet och tillgängliga medel bestäms enligt vad som stadgas i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

Eftersom arbetarskyddsdistriktens tillsynsuppgifter utökas till att gälla även förbud mot diskriminering enligt lagarna om tjänsteförhållanden, orsakar detta behov av nya personresurser. Det ökande antalet utlännningar talar också för att arbetarskyddsmyndigheternas personresurser bör tryggas, liksom det att utredningen av ärenden som gäller diskriminering är tidskrävande och kräver specialexpertis.

I utlänningslagen har arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter utökats så att myndigheternas ny uppgift är att övervaka att arbetsgivarens skyldigheter som regleras i lagen iakttas. Tillsynen gäller iakttagandet av följande skyldigheter som ålagts arbetsgivaren. Arbetsgivaren bör försäkra sig om att en utlänningsperson som anställs eller är i arbetsgivarens tjänst har det nödvändiga uppehållstillståndet för arbetstagare eller att denne inte behöver uppehållstillstånd. Arbetsgivaren bör på arbetsplatsen förvara uppgifter om utlännningar i sin tjänst och grunderna för deras rätt att arbeta så att de vid behov enkelt kan kontrolleras av arbetarskyddsmyndigheten. Arbetarskyddsmyndigheten är dessutom skyldig att till polisen anmäla om det finns sannolika skäl att misstänka användningen av olaglig utländsk arbetskraft, utlänningsförseelse eller utlänningsförseelse av arbetsgivare.

Då regeringens proposition utarbetas har målsättningen varit att arbetsvillkorens övervakning bör effektiviseras speciellt för den utländska arbetskraftens del. Detta kan ske genom att antingen omorganisera eller stärka resurserna.

Iakttagandet av lagen om integritetsskydd i arbetslivet övervakas av arbetarskyddsmyndigheterna tillsammans med dataombudsmannen. Målsättningen för regeringens proposition (RP 162/2003 rd) för en ny lag med samma namn är att på arbetsplatserna skapa klara förfaringsätt för den tekniska övervakningen av arbetstagaren, inklusive övervakningen av e-posten, samt förutsättningarna för drogtestning av arbetstagarna. På så sätt kan nuläget förtydligas och för sin del underlätta tillsynsmyndigheternas uppgift. Då bestämmelserna träder i kraft kan antalet förfrågningar angående ärendena ändå öka och därigenom i inledningsskedet öka på uppgifterna.

Sedan Finland anslöt sig till Europeiska unionen har man gjort ändringar i lagstiftningen med stöd av Europeiska gemenskapens direktiv som gäller arbetarskydd och gett bestämmelser på lägre nivå. Tillsynen och därtill hörande lagstiftning för maskiner och utrustning som används i arbetet samt andra produkter, vilka väsentligen avser arbetarskyddet, har förändrats grundligt. Typgodkännandet som tidigare beviljades av myndigheterna har överförts till ett verksamhetssätt som betonar tillverkarens ansvar. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar utrustning som används i arbetet och säljs genom att kontrollera att tillverkaren har skött sina skyldigheter i enlighet med lagen och att inga farliga produkter eller produkter med bristande säkerhet finns på marknaden.

Ändringarna i arbetsavtalslagen har inte orsakat några väsentliga förändringar i arbetarskyddsdistriktens verksamhet. Minimivillkoren för anställningsförhållandet bestäms i enlighet med det i arbetsavtalslagen avsedda kollektivavtalet. Kollektivavtalets allmänt bindande verkan fastställs genom myndighetsförfarande av nämnden för fastställande av kollektivavtalets bindande verkan. Lagändringen har inneburit att arbetarskyddsdistrikten inte längre behöver utreda varje kollektivavtals allmängiltighet. Övervakningen av minimivillkoren för arbetsförhållandet förutsätter dock fortfarande att man utvärderar vilket allmänt bindande kollektivavtal som skall tillämpas på ett visst arbete.

Ändringen av arbetstidslagen år 1996 minskade på uppgifterna för arbetarskyddsdistriktens undantagstillståndsnämnder och på grund av det väsentligt mindre antalet tillståndsansök-

ningar håller man på att lägga ner nämndernas verksamhet. Övervakningen av arbetstiden har effektiviserats genom den nya lagen, genom att från och med år 1999 genomföra årliga tillsynsprojekt inriktade på arbetstidsbestämmelserna. Tillsynen och informeringen har inriktats speciellt på riskbranscher avseende orken i arbetet, såsom industrin, handeln, byggbranschen samt social- och hälsovården. De flesta arbetarskyddsdistrikten har organiserat regionala informationstillfällen som hänför sig till ändringarna i arbetstidslagen.

Den mest betydande ändringen då det gäller arbetstidstillsynen hänför sig till övervakningen av motorfordonsförarnas kör- och vilotider. Enligt EG:s förordning bör varje medlemsland kontrollera minst 1 % av förardagarna inom medlemslandets område och kontrollerna bör göras både på landsvägarna och i företagen. Till skillnad från den övriga arbetarskyddstillsynen omfattar övervakningen också s.k. ägarförare och övervakningen sker i samarbete med polisen och tullmyndigheterna. Arbetarskyddsdistrikten har årligen kontrollerat cirka 70 000 förardagar både på landsvägen och hos företagen. Målsättningarna som ställts upp för antalet kontrollerade förardagar har årligen överskridits en aning.

Den nya företagshälsovårdslagen förde inte med sig några större principiella förändringar för arbetarskyddsdistriktens tillsynsförfarande. Arbetarskyddsdistriktens uppgift är alltjämt att övervaka att arbetsgivaren har organiserat en laglig företagshälsovård.

Utgångspunkten och målsättningen för arbetarskyddslagen som trädde i kraft i början av år 2003 är att arbetsplatserna frivilligt främjar säkerheten och hälsosamheten i arbetet samt arbetstagarnas arbetsförmåga med hjälp av förvaltning av säkerheten. Som arbetsgivaren skyldighet stadgades att tillräckligt systematiskt identifiera och utreda skade- och riskfaktorer på arbetsplatsen samt att utvärdera dessas betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Identifiering och avlägsnande av skade- och riskfaktorer hänför sig till förebyggandet av olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar samt förebyggande av andra skador för hälsan som beror på arbetet. Med hälsa avses i lagen både fysisk och mental hälsa.

Arbetarskyddslagens betoning på en arbetsplatsspecifikt systematiskt förebyggande innebär att arbetarskyddsdistriktens tillsynsverksamhet har inriktats allt mer på utredning av om man på arbetsplatserna har utvärderat olägenheterna och riskerna samt av hur man avser genomföra de planerade åtgärderna. Ett mål för arbetarskyddskontrollerna är i det sammanhanget utöver arbetsförhållandena även de på arbetsplatserna utarbetade och vid behov dokumenterade utvärderingarna och planerna samt deras funktion. I samband med helhetsreformen av arbetarskyddslagen fick arbetarskyddsdistrikten som en ny sakhet på sin lott att på arbetsplatserna övervaka trakasserier, osakligt bemötande samt hot om våld. Kontakterna med kunderna som hänför sig till dessa problem har ökat betydligt inom alla arbetarskyddsdistrikt.

Arbetarskyddstillsynens inriktning och styrning

Enligt social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområdes arbetarskyddsstrategi är arbetarskyddsförvaltningens centrala målsättning att upprätthålla och främja arbetstagarnas arbets- och handlingsförmåga samt förebygga olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar. Arbetarskyddsstrategins målsättningar förverkligas med hjälp av arbetarskyddsdistriktens resultatstyrning. Distriktens verksamhet inriktas genom resultatförhandlingar mellan ministeriet och distriktet så, att man med verksamheten strävar efter att garantera att målsättningarna för strategin förverkligas.

Av arbetarskyddsdistriktens myndighetsbaserade verksamhet inriktas numera minst 50 % på branscher där de centrala problemen är antingen mental välmåga i arbetet, sjukdomar i hållnings- och rörelseorganen eller olycksfall i arbetet. Verksamheten har inriktats speciellt på dessa tyngdpunktsområden, genom vilka man försöker upprätthålla och främja arbetstagar-

nas arbets- och handlingsförmåga. Med arbetarskyddsdistrikten har man också avtalat om målsättningar för att garantera det lagstadgade arbetarskyddet, med vilka man strävar efter att täckande garantera att lagstiftningens miniminivå uppnås.

Arbetarskyddsdistrikten inriktar sin tillsyn å ena sidan på arbetsplatsernas förfaringsätt för att stöda och främja det egna arbetarskyddet och å andra sidan på väsentliga mål där det är fråga om att följa upp om lagstiftningens krav iakttas. Målsättningen är att inrikta arbetarskyddstillsynen så att tillsynsobjekten, tillsynsmetoderna och verksamhetens verkningar kan härledas från strategin. Man strävar efter att en så stor del som möjligt av arbetarskyddsdistriktens resurser används för tillsynsuppgifter och att man i dessa koncentrerar sig på frågor som är väsentliga för olägenheter som orsakas av arbetslivet.

Årligen gör arbetarskyddsdistrikten över 23 000 arbetsplatskontroller vid cirka 15 000 olika tillsynsobjekt. Arbetarskyddsdistrikten organiserar dessutom olika typer av utbildning och informationsmöten. Årliga kontakter med kunderna görs cirka 130 000 stycken, av vilka cirka 50 % inriktas på ärenden angående anställningsförhållanden och 30 % på arbetsförhållanden och resten på förfrågningar om övriga tjänster.

År 2002 fördelades arbetarskyddsdistriktens resursanvändning så att av all verksamhet tog myndigheterna initiativ till 51 %, kunderna till 21 % och 28 % bestod av övrig verksamhet. Målsättningen är att minst 60 % av resurserna år 2007 skall användas för verksamhet till vilken myndigheterna tagit initiativ, av vilka 80 % skall inriktas på verksamhetens tyngdpunktsområden.

På senare tid har man strävat efter att utveckla arbetarskyddsdistriktens resultatstyrning och tillsynsverksamhetens effektivitet. Arbetarskyddsdistriktens resultatstyrningssystem har förnyats enligt modellen Balanced Scorecard och utöver de årliga resultatavtalen har man avtalat om ett fyraårigt ramavtal, med vilket man har stakat ut målsättningarna för verksamheten under hela regeringsperioden.

Arbetarskyddsdistrikten har fokuserat sin verksamhet på att främja den mentala välmågan samt på att övervaka arbetstidslagstiftningen speciellt på servicebranschernas arbetsplatser inom den privata och offentliga sektorn. Under resultatavtalsperioden 2004–2007 strävar man efter att försäkra att det på arbetsplatserna inom riskbranscherna finns fungerande system eller verksamhetsförfaranden för att identifiera och behärska hot om våld mot kunderna samt trakasserier och osakligt bemötande. Arbetsgivarna förutsätts skapa verksamhetsförfaranden för att identifiera och behärska skadliga belastningsfaktorer som orsakas av arbetet. Som mål för verksamheten har valts branscher såsom bl.a. hälsovårds- och socialtjänster, offentlig förvaltning, detaljhandeln, hotell- och restaurangbranschen, kollektivtrafiken, fastighetsskötsel samt säkerhetsbranschen.

Förebyggandet av sjukdomar i hållnings- och rörelseorganen inriktas på att identifiera och behärska risker och olägenheter som orsakas av arbete vid terminal, manuella lyft samt repetitivt arbete. Arbetarskyddsdistrikten strävar efter att försäkra att det på arbetsplatserna inom de utvalda branscherna finns fungerande praxis för förebyggande av sjukdomar i hållnings- och rörelseorganen.

Vid bekämpningen av olycksfall i arbetet inriktas tillsynen på branscher med hög olycksrisk samt på gemensamma arbetsplatser där olika arbetsgivares arbetstagare arbetar. Målsättningen är att försäkra att det på arbetsplatserna används säkerhetsförfaranden och system för att följa upp arbetsförhållandena.

2.2.7. Alternering mellan arbete och utbildning

En central förutsättning för att arbetsmarknaden skall fungera är tillräcklig tillgång på yrkeskunnig arbetskraft också i framtiden då de stora åldersklasserna går i pension. För att detta skall förverkligas krävs att man under hela den arbetsföra åldern ombesörjer upprätthållandet och anskaffandet av en gedigen yrkeskunskap som motsvarar efterfrågan på arbetsmarknaden. Därför är det viktigt att man med tillämpning av principerna för livslång inlärning har skapat möjligheter också för personer som redan deltar i arbetslivet att skaffa sig frivillig yrkesinriktad vuxenutbildning.

Ett centralt lagstiftningsmässigt instrument är lagen om studieledighet (273/1979), med vilken man tryggar arbetstagarens möjlighet att ha studieledigt. Arbetstagaren har rätt till studieledighet om det anställning på heltid hos samma arbetstagare i en eller flera perioder har pågått i totalt ett år. Om anställningsförhållandet har pågått i tre månader, har arbetstagaren ändå rätt till totalt högst fem dagars studieledighet. I övriga fall kan studieledighet beviljas för totalt högst två år under fem års tid. Studieledigheten kan tas i etapper, som dagar, delar av dagar eller fortlöpande. En ny studieledighet kan beviljas fem år efter att periodens första studieledighet inleddes.

På arbetsplatser med minst fem arbetstagare har arbetsgivaren rätt att två gånger skjuta upp studieledigheten, om beviljandet orsakar kännbara problem för arbetsgivarens verksamhet. På mindre arbetsplatser är det kontinuerligt möjligt att skjuta upp studieledigt. Även studeranden själv kan under vissa förutsättningar skjuta upp en beviljad studieledighet eller avbryta den.

Studierna behöver inte hänföra sig till det egna arbetet för stunden, men de bör vara yrkesinriktad utbildning som övervakas av en myndighet. Ledighet kan dock även beviljas för fackföreningsutbildning, utlandsstudier och deltagande i försök.

Stödformerna under studietiden, som ökar villigheten att studera, och deras uppmuntrande verkan är centrala faktorer som inverkar på alterneringen mellan arbete och studier. Utkomstskyddet för yrkesinriktad vuxenutbildning förnyades från och med början av augusti år 2001, då lagen om vuxenutbildningsstöd (1276/2000) trädde i kraft. För frivillig yrkesinriktad utbildning beviljas vuxenutbildningsstöd som ersättning för inkomstbortfallet. Utöver stödet har studeranden möjlighet att få statsborgen för studiestöd, som för vuxenutbildning uppgår till 310 euro i månaden. En förutsättning för att stödet skall beviljas är att personen har deltagit i arbetslivet i minst 10 år och har studieledigt eller i övrigt är ledig från sin arbetsplats. Från och med augusti 2006 får man stöd för att inleda en utbildning med en fem-årig arbetshistoria.

Rätten till vuxenutbildningsstöd beräknas så att det för varje pensionsförsäkras arbetsmånad samlas 0.8 dagar tillgänglig stötid. Med arbete jämföras delvis också familjepolitiska ledigheter. Utöver stödrätten som samlats ihop har den som tar studieledigt rätt att använda också den på förhand beräknade arbetstiden fram till 60 års ålder. Denna rätt till användning på förhand förutsätter alltid att personen har deltagit i arbetslivet i minst 10 år. Stöd kan beviljas som mest för drygt ett och ett halvt år.

Vuxenutbildningsstödet uppgår till cirka hälften av vad personen skulle få i arbetslöshetsdagpenning. Grunddelen uppgår till 440 euro (för utbildning som inletts 1.1.2003 har grunddelen stigit till 500 euro), utöver vilket utbetalas en förtjänstandel som är 20 % av månadsinkomsterna upp till 2 700 euro och 15 % av den andel som överskrider 2 700 euro. Även till företagare utbetalas vuxenutbildningsstöd, men stödet utgörs alltid av grunddelen. För finansieringen av vuxenutbildningsstödet ansvarar staten (grunddelen) och arbetslös-

hetsförsäkringsfonden (förtjänstandelen). Stödets verkställande handhas av Utbildningsfonden.

Utbildningen kan vara yrkesinriktad grundutbildning, annan utbildning som leder till examen, slutförande av tidigare högskolestudier, avläggande av delar av examen, specialiserings- eller kompletterande utbildning eller postgradual examen vid yrkeshögskola. Stöd kan dessutom beviljas för examen vid grundskola eller gymnasium, om avsaknad av sådan utgör ett hinder för den yrkesmässiga utvecklingen.

Under år 2003 utbetalades vuxenutbildningsstöd till i genomsnitt 2 700 personer i månaden (under andra än sommarmånaderna utbetalades stöd till i genomsnitt 3 200 personer). I genomsnitt utbetalades cirka 800 euro i månaden i vuxenutbildningsstöd under närmare åtta månader. Totalt 5 989 ansökningar lämnades under året och stöd utbetalades åt 6 469 elever. Andelen kvinnor var 83 %. 91 % av ansökningarna fick positiva beslut. Stöd utbetalades till ett belopp om 25 miljoner euro. År 2002 var användning av stödet på samma nivå.

Utbildnings- och avgångsbidragetsfonden omvandlades med stöd av en lag som trädde i kraft från och med början av år 2003 (1306/2002) till Utbildningsfonden, och beviljar fortfarande utöver det ovan nämnda vuxenutbildningsstödet yrkesexamensstipendier. Ett stipendium kan beviljas en under 61-årig person, som har haft ett anställnings- eller tjänsteförhållande i fem år innan examen avläggs. Stipendiets storlek är 236 euro. År 2003 ansöktes om sammanlagt 12 474 stipendier, vilket är 8,5 % fler än föregående år. Av ansökningarna avslås cirka 6,5 %.

Lagstiftningen angående vuxenutbildningen har varit giltig i knappt tre år, delvis så att bestämmelserna gällande arbetshistoria träder i kraft först år 2006. Därför är åtgärderna för den närmaste tiden att följa genomförandet av lagen och dess verkningar.

IV KOLLEKTIVAVTALSUTVECKLINGEN

Grunden för kollektivavtalsverksamheten är kollektivavtalslagen (436/1946) av år 1946, i vilken definieras de kollektivavtalsbehöriga parternas rätt att avtala om villkor som skall tillämpas på arbetsavtalet och över lag i anställningsförhållandet, vilka binder tredje part, det vill säga så kallade föreningar som endast är bundna till kollektivavtalet samt arbetstagare och arbetsgivare.

Då kollektivavtalsverksamheten inleddes i början av förra århundradet avtalades i kollektivavtalen närmast om löner. Efter hand har kollektivavtalen utvidgats och blivit mer detaljerade. Med kollektivavtal mellan de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbunden har utöver om ersättningen som skall betalas för arbete även avtalats om bland annat arbetstidens längd och arbetstidsarrangemangen. Arbetsmarknadscentralorganisationerna har ingått centralorganisationsavtal bland annat om förtroendemannens ställning, samarbetsförfarande, informering, rationalisering, användning av utomstående arbetskraft, arbetarskyddssamarbete, semesterlöner och uppsägningsskydd.

Arbetsmarknadsorganisationernas ställning som samhällseliga aktörer har vuxit beaktansvärt under inkomstpolitikens tidevarv. Från och med år 1968 har kollektivavtal och tjänstekollektivavtal ofta baserat sig på inkomstpolitiska helhetslösningar eller centrala avtal. Parterna i de inkomstpolitiska lösningarna har varit arbetsmarknadsorganisationerna och regeringen som representant för statsmakten. I lösningarna har regeringen för sin del förbundit sig att

bereda en ny arbets- och socialpolitisk lagstiftning. På förbunds nivå ingångna kollektivavtal har därefter ingåtts med stöd av de linjer som överenskommits i de inkomstpolitiska förhandlingarna. De inkomstpolitiska förhandlingarna har på senare tid haft en stabiliserande effekt på nationalekonomin och främjat den ekonomiska tillväxten.

Enligt den inkomstpolitiska löningen för åren 1992–1993 meddelade undertecknarna av avtalet att de var enhälliga angående behovet att utveckla förhandlings- och avtalssystemen så att det på arbetsplatsnivå är finns bättre möjligheter att beakta företagens och personalens behov. Efter år 1993 har de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i sina kollektivavtal överfört sin avtalsbehörighet på lokala parter som är bundna till kollektivavtalen. De lokala avtalsparternas rätt att ingå avtal som baserar sig på kollektivavtalen är baserad på kollektivavtalens bestämmelser som antingen ger behörighet eller skyldigheter. Dessa bestämmelser har under 2000-talet märkbart ökat i antal, även om förfarandenas omfattning varierar i viss mån per kollektivavtal och per bransch. Inom metallindustrin är lokala avtal som baserar sig på kollektivavtalet i relativt allmänt bruk.

Kollektivavtalen har en betydande roll i bestämningen av villkoren för anställningsförhållandet. En växelverkan har förekommit mellan kollektivavtalsutvecklingen och å andra sidan utvecklingen av arbetslagstiftningen. Å ena sidan har systemen som skapats med kollektivavtal gjorts till en del av lagstiftningen och å andra sidan har man utgående från tillämpningen av bestämmelserna i lagen gjort upp branschspecifika kollektivavtalslösningar. Vissa anställningsförmåner, såsom löner som utbetalas för vissa familjeledigheter samt semesterpenningar, baserar sig fortfarande enbart på kollektivavtalen.

Ovan då kollektivavtalslagen behandlades konstaterades att ett kollektivavtal som fastställts som allmänt bindande bestämmer minimiarbetsvillkoren för arbetsgivare som är anställda av icke fackligt organiserade arbetsgivare. I samband med detta utreds också en arbetsgivares ställning överlag om han iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal och hans rätt att iaktta bestämmelser i det allmänt bindande kollektivavtalet som avviker från lagen. Systemet för allmänt bindande verkan är ett system som baserar sig på arbetsavtalslagen och i detta sammanhang finns igen orsak att behandla det.

Kollektivavtalens omfattning

Enligt nämnden för fastställande av kollektivavtalets bindande verkan tillämpas allmänt bindande kollektivavtal på totalt cirka 1 140 000 arbetstagare som är anställda inom den privata sektorn. Siffran baserar sig på uppgifter som kollektivavtalsparterna lämnat till nämnden och på uppgifter som nämnden i övrigt har anskaffat för beslutsfattande. Av dessa arbetstagare omfattas cirka 790 000 av kollektivavtalen i enlighet med kollektivavtalslagen. Genom verkningarna av fastställandet av kollektivavtalen som allmänt bindande tillämpas kollektivavtalen på cirka 350 000 arbetstagare.

Under 50 000 arbetstagare omfattas av riksomfattande kollektivavtal som inte fastställts som allmänt bindande.

Enligt Statistikcentralens sysselsättningsstatistik (år 2000) finns inom alla branscher totalt 1 983 516 löntagare, av vilka 144 401 är anställda av staten och 486 094 av kommunerna. 93 066 är anställda i aktiebolag med statsägd aktiemajoritet och 1 259 955 arbetar inom den privata sektorn, dvs. arbetstagare som överlag kan beaktas då allmänt bindande verkan räknas uppgår till 1 353 021.

På basis av ovan presenterade siffror kan man sluta sig till att antalet arbetstagare på vilka inga riksomfattande kollektivavtal tillämpas är under 162 000 personer. Ingen uppskattning finns att tillgå av antalet arbetstagare som omfattas av företagsspecifika kollektivavtal.

Bedömningar av kollektivavtalssystemets funktion

Det finländska avtalssystemets funktion speciellt när det gäller lönenormering har utretts år 2003 i en undersökning som utfördes av Näringslivets forskningsinstitut och Löntagarnas forskningsinstitut. Enligt undersökningen får det finländska arbetsmarknadssystemet relativt gott betyg för sin funktion oberoende av vilken arbetsmarknadsorganisation som deltagarna representerar eller deras nivå. Parterna delar åsikten att det till avtalssystemet hänför sig goda egenskaper bland annat gällande löneutvecklingens stabilitet och förutsåpbarhet, upprätthållandet av arbetsfriden, relativt goda förhandlingsförhållanden på arbetsplatserna samt systemets natur som begränsar lönekonkurrens.

Enligt undersökningen riktas mot arbetsmarknadens avtalssystem även utvecklingsförväntningar, partiellt missnöje och förändringstryck. Anledningarna till missnöje, förväntningarna och uppfattningarna om förändringstrycket är dock olika på arbetsgivarnas och arbetstagar-nas håll. Skillnader finns också mellan olika personalgrupper samt olika typer av företag och branscher. De centrala skillnaderna mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan hänför sig till avtalssystemet flexibilitet och betydelsen av minimilönernas som avtalas i kollektivavtalen. Funktionen av systemet för arbetsfrid omfattades inte av undersökningen.

Trots de i viss mån motsatta uppfattningarna är arbetsmarknadsorganisationerna av samma åsikt gällande systemets relativt goda funktion. Detta beskrivs också av undersökningsresultatet, enligt vilket arbetsmarknadsorganisationerna enhälligt anser att vissa alternativ för utveckling av avtalsverksamheten inte kommer i fråga. Både arbetsgivar- och arbetstagersida är ense om att det riksomfattande (på förbunds-nivå) avtalssystemet inte helt och hållet bör överföras till beslutsfattande på företagsnivå om arbetsvillkor och arbetsfrid. Å andra sidan är man också ense om att tanken på att framskrida till avtalsverksamhet på europeisk nivå, "euroinpo" fortfarande är mycket orealistisk. Parterna tolkar alltså kollektivavtalssystemet som nationellt och som sådant användbart system, med hjälp av vilket man bäst kan svara på behoven att anpassa sig till arbetsmarknaden och lönesättningen i EMU-förhållanden.

Enligt undersökningen varierar viljan att överföra avtalsverksamheten till företagsnivå något beroende på företagets storlek och bransch samt på företagets personals yrkesmässiga fördelning och åldersstruktur. Vid internationella storföretag vill man genom att sprida avtalsverksamheten på företagsnivå få ett försprång framom övriga företag. Å andra sidan godkänner representanterna för storföretagen inte en övergång till individuell avtalsverksamhet. Motståndet mot en utökad avtalsverksamhet på lokal nivå verkar enligt undersökningen vara störst bland tjänstemän och högre tjänstemän. Å andra sidan ställer man sig vid företag vars personals medelålder är låg mer positivt till avtalsverksamhet på lokal och individuell nivå. Av industribranscherna verkar skogsindustrin och av servicebranscherna finansieringssektorn ha bättre beredskap än de övriga branscherna för företagsspecifik avtalsverksamhet.

Arbetsmarknadsorganisationerna och representanterna på företagsnivå verkar enligt undersökningen i huvudsak vara nöjda med kollektivavtalssystemet och dess helhetsekonomi för de stärkande verkningarnas del. Systemet anses ge även företagsverksamheten klara, stabila och förutsägbara ramar. När det gäller systemets inflexibilitet går arbetsgivar- och löntagarnas åsikter isär: arbetsgivarna betonar behovet av större uppmuntran genom löner och löntagarna, speciellt förtroendemännen, betonar behovet att trygga inkomsterna också för de lågavlönade. Kollektivavtalssystemets största utmaning är att samtidigt uppnå flexibilitet och trygghet.

V SLUTSATSER

Det finska arbetslivets tillstånd har undersökts regelbundet på senare år, bland annat av olika forskningsinstitut. Enligt flera utredningar har bland annat arbetsförhållandena utvecklats positivt under de senaste åren. I synnerhet under 1990-talets senare hälft var den positiva utveckling som arbetslivets kvalitet genomgick jämn och snabb. Den positiva utvecklingen har fortgått också därefter, även om förändringstempot har bromsats upp i någon mån. Enligt 2003 års arbetsmiljöbarometer var arbetslivets tillstånd på basis av många olika mätare mycket tillfredsställande (skolvitsordet 7,9).

Enligt Institutet för arbetshygien intervjuundersökning om arbete och hälsa (2003) var 82 % av de intervjuade antingen synnerligen eller ganska nöjda med sitt arbete, fastän den upplevda brådskan och den mentala påfrestning som arbetet utgör är tämligen allmänna belastningsfaktorer. Upplevelsen av att ha bråttom och arbetsstressen ser av undersökningen att döma ut att ha minskat något från 1997 till 2003, men enligt arbetsmiljöbarometern kunde man 2003 igen skönja en ökning av den psykiska påfrestning som arbetstagarna upplever.

Den årliga arbetsmiljöbarometern pekar på att utvecklingen har varit positiv när det gäller arbetstagarnas möjligheter att utveckla sig själva, deras tillgång till information om sådant som rör det egna arbetet samt arbetsresultatet. Arbetstagarnas påverkningsmöjligheter anses också ha förbättrats på lång sikt. Viktiga saker som hänför sig till arbetsplatsklimatet, såsom förtroendet för människor, en öppen atmosfär, god organisering av arbetet, att arbetstagarnas intressen sammanfaller med arbetsgivarens och öppenheten i informationen, har utvecklats i gynnsam riktning på 1990-talet. Tillståndet i fråga om arbetsförhållandena har en central betydelse för hur man orkar och trivs med arbetet och därmed för hur lång tiden i arbetslivet blir.

Arbetslagstiftningen har reviderats grundligt under den gångna tioårsperioden. Enligt utredningarna har reformerna jämförelsevis väl uppnått de mål som uppställdes för dem. Också lagstiftningens överskådlighet och rättssäkerheten anses ha blivit större.

Företagens förändrade omvärld och de nya verksamhetssätt som följer av den medför utmaningar för arbetslagstiftningens innehåll och struktur. Från företagssynpunkt har behovet av flexibla reglering och bestämmelser ökat, medan det från löntagarsynpunkt är så, att bemästrandet av förändringssituationer kräver ett skyddsnät som åstadkoms genom lagstiftning. I lagstiftningen har dessa situationer ägnats en tilltagande uppmärksamhet.

Den finska arbetslagstiftningens ställning bör betraktas i den press som de föränderliga nationella och internationella förhållandena medför. Det gäller att beakta dels de behov som följer av globaliseringsutvecklingen, dels de internationella normer, särskilt de arbetsrättsliga normerna inom gemenskapsrätten, som skall sättas i kraft nationellt genom finsk lagstiftning. När arbetslagstiftningen utvecklas måste också bestämmelsernas inverkan på sysselsättningen givetvis beaktas.

Det är arbetslagstiftningens uppgift att upprätta ramar för sådant arbete som utförs i osjälvständig ställning. Det är nödvändigt att i lag bestämma om bland annat arbetsgivarnas och arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter, arbetstagarnas jämlika ställning, minimivillkoren för anställningsförhållandena och anställningstryggheten. Vid sidan av arbetsavtalslagen reglerar bland annat arbetstidslagen, semesterlagen, lagen om alterneringsledighet, lagen om studieledighet, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, lagen om likabehandling, a-

gen om integritetsskydd i arbetslivet, arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård samt de lagar som behandlar olika deltagandesystem på ett tämligen uttömmande sätt villkoren för arbete som utförs i anställningsförhållande.

Å andra sidan har arbetsmarknadsorganisationernas ställning i egenskap av den part som anger miniminivån för anställningsvillkoren stärkts, närmast under det senaste decenniet. Ända sedan 1924 har bestämmelserna i kollektivavtalen åsidosatt sådana arbetsavtalsvillkor som står i strid med dem. Genom halvt om halvt tvingande bestämmelser som fogats till arbetslagarna från och med 1990-talet har däremot i synnerhet riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer getts rätt att avvika från sådana bestämmelser i lag som annars är tvingande, när det gäller frågor som särskilt specificeras i lag. Genom dessa bestämmelser skapas möjligheter att beakta särförhållandena inom olika branscher.

De riksomfattande organisationerna har i stor utsträckning utnyttjat sin rätt att ingå överenskommelser där det avviks från lagen. Också en del av de angelägenheter som regleras i de riksomfattande kollektivavtalen är sådana att lokala avtal om dem numera kan ingås. När det avtalas lokalt, inom de gränser som anges i kollektivavtalet, om vilka villkor som skall tillämpas i ett anställningsförhållande är det möjligt att beakta företagets behov på ett smidigt sätt. Lokala avtal är visserligen inte möjliga för alla företag att ingå. Också i fortsättningen gäller det dock att se till att lagstiftningen anger tydliga ramar för de villkor som är tillämpliga i anställningsförhållanden samtidigt som arbetsmarknadsparterna ges utrymme att ingå sektor- och företagsspecifika överenskommelser.

Uppföljningen av redan genomförda ändringar i lagstiftningen hänger intimt samman med beredningen av lagstiftningen. På senare år har uppföljningen intensifierats betydligt, bland annat med hjälp av olika forskningsprojekt. I framtiden intensifieras uppföljningen och utvärderingen av hur målsättningarna för arbetslagarna har utfallit ytterligare.

Utmaningar som det gäller att anta med hjälp av åtgärder för utveckling av arbetslivet

Utvecklingen av arbetslagstiftningen har varit ägnad att stödja de mål som regeringen ställt upp för såväl arbetslivets utveckling som sysselsättningen. Trots den positiva utveckling som ägt rum finns det fortfarande också gott om utvecklingsbehov och utmaningar i arbetslivet. I det följande behandlas de viktigaste av dem i korthet.

Huvudriktningen i fråga om förändringarna i arbetslivet ser ut att bottna i den press men å andra sidan också i de möjligheter som globaliseringen medför. Ett produktionssätt där nätverk utnyttjas och lagring undviks innebär att belastningen och arbetskraftsbehovet varierar mer än förr. För att företagen skall kunna agera och klara sig bra i det rådande konkurrensläget måste verksamheten kunna anpassas på ett flexibelt sätt till de behov som råder vid olika tidpunkter.

Konkurrensskärpningen och företagets behov av att anpassa sig till förändringarna i omvärlden avspeglas i företagets verksamhet och därigenom också i arbetstagarnas ställning. Arbetstagarnas ställning är därför inte lika stabil som tidigare. Hotet om tillfällig arbetslöshet och en därav följande ekonomisk och social otrygghet har tilltagit.

Det är fortfarande viktigt att produktiviteten i arbetet förbättras, den utgör ju grunden för företagets ekonomiska verksamhet. Den positiva utveckling som produktiviteten genomgått under de senaste åren har grundat sig på bland annat en höjd nivå på arbetskraftens kunnande och en stigande innovationskapacitet samt på bättre arbetsmetoder. Å andra sidan visar den teknologiska barometern att problemet för Finlands konkurrenskraft fortfarande är att förmågan att tillämpa ny kunskap är bristfällig.

Kraven på arbetstagarnas kompetens och utbildning stiger hela tiden. En bred utbildning behövs ännu mer än tidigare. Vid sidan av högutbildade behöver arbetsmarknaden också personer som har avlagt yrkesexamina på olika nivåer. Betydelsen av att utbildningen alternerar med arbetet blir större i takt med att arbetskraftens medelålder stiger. Kravet på livslångt lärande blir allt större. Principen om livslångt lärande som utgår från framgångsrika företags behov korrelerar också med behoven av att utveckla välbefinnandet i arbetet.

Jämsides med ett arbetsgrepp som baserar sig på individualitet framhävs i allt större utsträckning den betydelse som social gemenskap och samverkan har. Allt större social kompetens behövs också.

Den betydelse som kreativitet och innovativ verksamhet har för den ekonomiska utvecklingen har blivit allt större i det informationssamhälle vi lever i. Också sysselsättningen grundar sig till stor del på nationens innovationskapacitet. Finland kan inte klara sig i den internationella konkurrensen när det gäller arbetskraftskostnaderna, därför är Finlands konkurrensförmåga också i framtiden starkt beroende av mångsidigt kunnande, know-how, kreativitet och praktisk tillämpning av teknik. Dessa krav innebär stora utmaningar också för arbetsmiljön.

Enligt arbetsmiljöbarometern upplever nästan hälften av arbetstagarna brådska i sitt arbete, även om upplevelsen av brådska har avtagit under de senaste åren. Fastän arbetsförhållandena i och för sig har utvecklats i en gynnsam riktning och arbetstillfredsställelsen är relativt stor har känslan av att arbetet är meningsfullt ändå avtagit, enligt arbetsmiljöbarometern. Arbetslivets dragningskraft har minskat i viss mån, och det märks bland annat på att många är villiga att pensionera sig i förtid. Antalet invalidpensioner som har sin grund i mentala besvär har varit i stigande.

Arbetsmarknaden i Finland är könsbunden. Jämställdheten i arbetslivet är ännu inte fullständig. Trots den positiva utvecklingen är familjeomsorgsskyldigheterna fortfarande ojämnt fördelade mellan mammorna och papporna. Praxis i fråga om samordningen av familj och arbete är fortfarande inte helt utvecklad.

Arbetskraften minskar och åldras under de tjugo närmaste åren. Under åren 2006-2015 utgår sammanlagt 660 000 personer ur arbetskraften i Finland. I början av nästa årtionde är de unga årskullarna inte längre stora nog att tillgodose behovet av ny, utbildad arbetskraft. Det gäller att svara på den tilltagande invandringen genom att utveckla utbildningssystemet så, att invandrarnas särbehov beaktas.

Vid snabba förändringar är det en utmaning att omedelbart kunna svara på befolkningens föränderliga eller nya kompetensbehov. Här har vuxenutbildningen en central ställning och uppgift - den är ju kortare, flexiblere och snabbare i vändningarna än den grundläggande utbildningen.

Den nya tekniken möjliggör en allt mångsidigare insamling av uppgifter om arbetstagarna, vilket har väckt frågor om arbetstagarnas integritetsskydd. Utvecklingen av informationstekniken och nya slag av verksamhetssätt vid produktionen och upprätthållandet av informationssystem som används i företag samt vid bemästrandet av kundrelationer har fört med sig nya utmaningar för datasekretessen och datasäkerheten.

Arbetsformerna har blivit mångsidigare på senare år. Jämsides med arbete som utförs i anställningsförhållande och som självständig yrkesutövare har det uppkommit olika arbetsformer som grundar sig på speciallagstiftning, såsom arbetspraktik, arbetslivsträning, familjevård, närståendevård och olika slag av frivilligarbete.

Gränsdragningen mellan traditionellt arbete i anställningsförhållande och uppdragsarbete, såsom frilansarbete, sker genom en helhetsprövning av vad som kännetecknar ett anställningsförhållande. Avgörandet av rättsförhållandets karaktär kan därmed inte ske enbart på basis av avtalsbenämningar (exempelvis uppdragsavtal, konsultavtal), utan det sker utgående från de faktiska villkoren för utförandet av arbete samt de förhållanden under vilka arbetet utförs. När arbetsformerna blir allt fler ökar behovet av en helhetsbedömning som förutsätter gränsdragning och den osäkerhet som är förknippad med den.

Utvidgningen av Europeiska unionen med tio nya medlemsstater i början av maj 2004 för med sig nya utmaningar också för arbetsmarknaden i Finland. En hotbild som hänför sig till EU:s utvidgning består i att den ekonomiska gråzonen breder ut sig och, som en del därav, att missbruket av utländsk arbetskraft ökar. Ett jämlikt bemötande av arbetstagarna förutsätter att arbetslagstiftningen i Finland och minimiarbetsvillkoren i kollektivavtalen tryggas för de utlänningar som arbetar här och för utsända arbetstagare i samband med att tjänster tillhandahålls.

I och med EU:s utvidgning kan den arbetskraft som är rörlig inom ramen för tillhandahållandet av tjänster arbeta i Finland utan uppehållstillstånd för arbetstagare. Så kan till exempel en arbetsgivare som etablerat sig i Estland sända hyrd arbetskraft till Finland utan arbetskraftspolitiska kriterier. Ett praktiskt problem som gäller tryggandet av de finska arbetsvillkoren är knappheten på övervakningsresurser. Tryggandet av anställningsvillkorens laglighet och en jämbördig konkurrensposition för företagen då Europeiska unionen utvidgas minskar för sin del den ekonomiska gråzonens attraktionskraft.

Arbetslagstiftningens tillstånd i allmänhet

Arbetslagstiftningen är av färskt datum som helhet betraktad. Arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård har nyligen reviderats i sin helhet. Dessutom har en lag om integritetsskydd i arbetslivet och en lag om likabehandling stiftats.

En kommitté som hade berett semesterlagstiftningen överlämnade sitt betänkande i mars 2004, och utgående från kommitténs förslag håller man på att bereda en ny semesterlag. En översyn av personalfondslagen har lämnats till riksdagen under vårsessionen 2004, och avsikten är att ett förslag till reform av jämställdhetslagen skall överlämnas till riksdagen under höstsessionen 2004 för behandling. Likaså bereds som bäst en totalreform av lagstiftningen om övervakning av arbetarskyddet och av samarbetslagen. Efter att dessa reformer genomförts har den centrala arbetslagstiftningen moderniserats så, att den motsvarar 2000-talets arbetsmarknadsbehov.

Av de lagar som ingår i arbetsrättens kärna är det bara lagen om kollektivavtal, vilken stiftades 1946, och den 1962 stiftade lagen om medling i arbetstvister (420/1962) som inte har setts över. Å andra sidan utgör lagen om kollektivavtal i sin egenskap av grundläggande lag om den kollektiva arbetsrätten fortfarande en god bas för arbetsmarknadsorganisationernas avtalsverksamhet. Likaså har lagen om medling i arbetstvister tillhandahållit redskap för lösningen av intressekonflikter i 2000-talets Finland.

Potentiella behov av att utveckla lagstiftningen

Utvecklingen inom näringslivet och den allt hårdare internationella konkurrensen har lett till omorganisering av företagets funktioner, bland annat till att företagen har lagt ut på entre-

prenad sådana funktioner som inte hör till deras kärnfunktioner. Detta har inneburit att sådant arbete som utförs i form av underentreprenader har blivit allmännare. I många fall bildas en lång kedja av uppdrag, varvid företagen längst ned på trappstegen är beroende av hela kedjans funktion.

Den tilltagande användningen av underentreprenader har också lett till att sådant arbete som tidigare utfördes i anställningsförhållande nu i allt större utsträckning utförs i rollen som företagare. Det finns fall där övergången till företagarrollen inte sker på arbetstagarens initiativ. När handlingsfriheten för någon som har blivit företagare (exempelvis antalet uppdrag) begränsas av den uppdragsgivare som tidigare har varit arbetsgivare kan företagarskapet vara ett artificiellt arrangemang. I de fallen måste rättsförhållandets faktiska karaktär prövas genom en helhetsbedömning av vad som kännetecknar ett anställningsförhållande, och man måste bedöma också hur den företagarrisk som hör samman med ställningen som företagare utfaller i avtalsförhållandet. Regeringen anser att det i den övervakningsverksamhet som hänför sig till arbetsavtalslagen bör ses till att bestämmelserna i lag och avtal följs i sådant arbete som motsvarar kännetecknen för ett anställningsförhållande. Regeringen ger akt på de erfarenheter som övervakningspraxis ger och på ställningen för företagare i osjälvständig ställning. Regeringen utgår från att genuin företagарverksamhet bör främjas på olika sätt.

Sådan arbetspraktik och arbetslivsträning som unga och arbetslösa deltar i för att deras förutsättningar att hitta ett arbete skall förbättras samt omsorgsarbete som riktar sig till närstående eller som riktar sig till andra men utförs under familjeliknande förhållanden utförs på grundval av speciallagstiftning utan anställningsförhållande. När arbetet i själva verket utförs under förhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande befinner sig de som arbetar utanför ett anställningsförhållande, till följd av arbets- och socialskyddslagstiftningens uppbyggnad, inte i en jämbördig ställning med dem som arbetar inom ramen för ett anställningsförhållande. Regeringen anser att det gäller att vidareutveckla dessa arbetsformer utifrån deras egna utgångspunkter, på ett sätt som beaktar kraven på jämlikhet. I enlighet med regeringsprogrammet förbättras bland annat närståendevårdarnas ställning.

Visstidsanställningar och deltidsarbete är förknippade med otrygghetsfaktorer som gäller såväl utvecklingen i arbetet som tryggheten av försörjningen. Å andra sidan är arbete av detta slag ofta den enda form av sysselsättning som står till buds i ekonomiskt och funktionellt hänseende (exempelvis vikariat och säsongarbete). Därför är det viktigt att det för dem som utför viss- och/eller deltidsarbete redan genom lagstiftning tryggas proportionellt sett samma anställningsförmåner som för dem som utför stadigvarande heltidsarbete. I samband med revideringen av semesterlagen kommer ställningen för viss- och deltidsanställda att förbättras ytterligare.

Regeringen syftar, i enlighet med sitt program, genom både övervakning och utfärdande av anvisningar till att atypiskt arbete skall användas bara i situationer där behovet av sådant arbete är genuint och går att visa i enlighet med bestämmelserna i lag. Även om inte heller de anställningsförhållanden som gäller tills vidare är lika bestående längre som de var på 1960- och 1970-talet anser regeringen att avtal som är i kraft tills vidare kommer i första rummet när det gäller bland annat engagemanget i arbetet, bättre utbildningsmöjligheter och arbetstagarnas allmänna livskompetens. Avtal som gäller tills vidare är också ett alternativ som är att föredra arbetskraftspolitiskt sett med tanke på en eventuell framtida brist på arbetskraft, eftersom de tillgodoser arbetskraftsbehovet bättre. Det gäller att på olika sätt sträva efter att de anställda skall kunna övergå från atypiskt arbete till mer stadigvarande arbete.

Lagstiftningen om samordning av familj och arbete har utvecklats i flera etapper under de senaste åren. Fastän bland annat de familjeledigheter som är avsedda för papporna har ökat fördelas utnyttjandet av familjeledigheter fortfarande inte så jämnt mellan föräldrarna som behovet förutsätter och lagstiftningen möjliggör.

Uppnåendet av jämställdhet både i arbetet och i samhället i stort är en ytterst viktig sak. Den handlar dels om kravet på social rättvisa, dels om en sådan princip för en hållbar arbetskraftspolitik som kräver oavbruten uppmärksamhet. Lika viktigt är det att se till att barnens uppväxtmiljö är i balans med avseende på föräldrarnas engagemang och arbetsbörda. I enlighet med regeringsprogrammet vill regeringen utveckla familjeledigheterna och en jämnare fördelning av dem mellan könen.

Enligt regeringsprogrammet har regeringen inlett nationellt handlingsprogram för att förverkliga jämställdheten. Regeringen verkställer s.k. mainstreaming gällande jämställdhet mellan könen inom statsförvaltningen.

Olika företagsarrangemang har blivit allmännare i takt med att konkurrensen skärpts. Då företagsverksamheten internationaliseras och bildar nätverk minskar de nationella gränsernas betydelse för sådana arrangemang mer och mer. Vid företagsarrangemang som sker i form av överlåtelse av rörelse tryggas arbetstagarnas ställning genom bestämmelser i arbetsavtalslagen, enligt vilka det ansvar som följer av anställningsförhållandena övergår på den nya arbetsgivaren. Å andra sidan innebär företagsarrangemangen ofta att den mängd arbete som står till buds i förhållande till antalet anställda minskar. I synnerhet när arbetet i det sammanhanget delvis överflyttas till ett företag som är verksamt i ett annat land är arbetstagarnas sats svår. Av den anledningen anser regeringen i enlighet med sitt program att det behöver utredas hur situationer av detta slag skulle kunna bemästras bättre än nu med avseende på arbetstagarnas sysselsättning och trygghet, och på vilket sätt man skulle kunna satsa särskilt på utbildning och uppspårandet av annat arbete i god tid innan arrangemanget fullföljs.

Kraven på konkurrensutsättning av tjänster har skärpts till följd av både EU-direktiv och den nationella konkurrenslagstiftningen samt lagstiftningen om offentlig upphandling. Konkurrensutsättningen tvingar för sin del ofta fram både företagsarrangemang och nedläggning av verksamheten på ett sätt som i likhet med det som beskrivs ovan kan försvåra arbetstagarnas ställning. Regeringen utreder i enlighet med sitt program principerna för arbetstagarnas ställning i situationer där företag och offentliga samfund konkurrensutsätter sina verksamheter.

Kraven på konkurrensutsättning har också lett till att många småföretagare som arbetar på frilansbasis tvingas att anpassa sig till tariffer som rätt och slätt är beroende av marknadsläget. Beträffande arbetstagare i anställningsförhållande skyddas minimilönerna genom lagstiftning och kollektivavtal. En företagares ställning avgörs däremot uteslutande genom avtal mellan företagaren och uppdragsgivarna. Konkurrenslagstiftningens förhållande till fastställandet av villkoren för företagarbete lämnar för närvarande rum för en viss tolkning och behöver utredas ur både nationellt och gemenskapsrättsligt perspektiv. Det är uppenbart att nuläget inte är problemfritt med avseende på vare sig småföretagarnas inkomstrygghet eller målen för främjandet av företagsamhet.

Att det frivilliga pensionsskyddet fortgår vid överlåtelser av rörelser har år 2003 säkerställts genom en ändring av arbetsavtalslagen. Erfarenheterna tyder emellertid på att de ekonomiska förpliktelser som hänför sig till ett sådant pensionsskydd kan bli ekonomiskt sett oskäliga, särskilt för småföretag, om de inte har kunnat beaktas tillräckligt vid överlåtelser. Därför behöver frågan utredas ytterligare, och eventuellt behövs också lagstiftningsåtgärder.

Efter det att arbetsavtalslagen stiftades har man i rättspraxis tvingats överväga gränsdragningen mellan permittering och deltidsarbete i sådana fall där parterna när arbetsavtalet ingåtts har kommit överens om att arbetet och lönebetalningen avbryts för en viss del av avtalsperioden. I det sistnämnda fallet har frågan ett väsentligt samband också med tryggheten av arbetstagarens försörjning under den tid arbetet i enlighet med avtalet är avbrutet. Därför skulle det gälla att betrakta som en helhet den arbets- och socialskyddslagstiftning som hän-

för sig till sådana avbrott i arbetet om vilka det överenskommits när anställningsförhållandet ingåtts, och att bedöma närmast behoven av att ändra lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Om ett anställningsförhållande har avslutats i strid med de grunder som anges i lag, har arbetstagaren rätt till ersättning enligt arbetsavtalslagen. Från ersättningen skall - om inte domstolen beslutar något annat - dras av den i lag föreskrivna andelen av en sådan arbetslöshetsförmån som gäller arbetslöshetstiden före anställningsförhållandets upphörande. Den andel som dragits av från ersättningen skall betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten. Regeringen anser att utgångspunkterna för en reglering av jämkningen mellan ersättning och arbetslöshetsförmåner är motiverade i sig, men i praktiken har det visat sig vara svårt att tillämpa systemet. För att bestämmelsens funktionsduglighet skall tryggas och regleringen förenklas bör utredningsarbetet fortsättas med utgångspunkt i den princip som anammats i lagstiftningen.

Principen om en flexibel pensionsålder, som ingår i den reviderade pensionslagstiftning som träder i kraft vid ingången av 2005, innebär att en arbetstagare om han eller hon så önskar kan fortsätta att arbeta till 68 års ålder. Som bäst utreds det hur de nya pensionsåldersbestämmelserna påverkar grunderna för eller praxis vid avslutandet av anställningsförhållandet. I den gällande arbetsavtalslagen finns, alldeles som i statstjänstemannalagen, inga bestämmelser om avgångsåldern. Å andra sidan utgår arbetsavtalslagen från att åldern i sig inte är en lagenlig uppsägningsgrund. Den nya pensionslagstiftningen förutsätter lagstiftningsåtgärder.

Enligt utredningarna har arbetslivet i Finland i mer än tio år lidit av problem som hänger samman med ett bristfälligt bemästrande av arbetstiden och alltför stor brådska. Arbetslagslagstiftningen möjliggör i och för sig mångsidiga arbetstidsarrangemang som beaktar också individuella behov. Dessa möjligheter bör fortsättningsvis främjas genom lokala avtal och tillämpning av till exempel olika modeller som gäller arbetstidsbanker. För främjande av genomförandet av den arbetstidsbanksmodell som arbetsmarknadsorganisationerna rekommenderat utreds behoven av att ändra lönegarantilagen samt inkomstskattelagen och lagen om förskottsuppbörd.

Kunskapsintensivt arbete, där de fysiska prestationerna hela tiden blir allt mindre viktiga, leder också till att de till arbetsplatsen bundna systemen för uppföljning av arbetstiden inte längre har lika stor betydelse som tidigare. Samtidigt kräver övervakningen av att arbetstiden och overtidsarbetet håller sig inom de tillåtna gränserna metoder som avviker från de gamla, till exempel när det gäller så kallat e-arbete. Säkerställandet av tillräcklig vila och rekreationsmöjligheter är en mycket viktig fråga också från produktivitetssynpunkt. En ekonomi som i allt högre grad baserar sig på kreativitet betonar denna aspekt.

Lagstiftningen om alterneringsledighet är i kraft i form av ett försök till utgången av 2007. Enligt regeringens uppfattning kan alterneringsledighet på många olika sätt svara både på kravet på tillräcklig vila och på de krav som gäller ett oupphörligt stigande kompetensbehov. Också i övrigt förutsätter privatlivets behov samt underlättandet av en samordning av familj och arbete ett sådant tryggt spelutrymme för arbetstidens del som systemet med alterneringsledighet i bästa fall skulle kunna inbegripa. Därför behöver det under den pågående försöksperioden, i det arbete som inletts i enlighet med regeringsprogrammet, noggrant utredas om det är möjligt att förlänga lagstiftningen om alterneringsledighet efter 2007. I detta sammanhang bör också möjligheterna att lagstifta om partiell alterneringsledighet undersökas.

De ständigt stigande kraven på kompetens innebär hur som helst att det i framtiden blir nödvändigt att ägna stor uppmärksamhet åt alterneringen mellan arbete och utbildning. Det är härvid skäl att syna också lagstiftningen om studieledighet, som med ytterst få ändringar har varit i kraft sedan 1980.

Genomförandet av likabehandling är en av de viktigaste utmaningar som ett allt mångformigare arbetsliv ställs inför. I både arbetsavtalslagen och den nya lagen om likabehandling ingår därför bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att bemöta arbetstagarna lika. Regeringen följer utfallet av lagen om likabehandling i myndighetsverksamheten och tillsammans med de berörda organisationerna. Efter det att erfarenheter av hur målen för lagen har uppnåtts har samlats in är det meningen att likabehandlingsfrågorna, som ingår i de grundläggande rättigheternas kärna, skall utredas som en helhet utifrån vår nationella rättsordning och med tyngdpunkten lagd på de grundläggande rättigheterna.

Arbetslivsprogrammen som instrument för utveckling av arbetslivet

Genom utveckling av lagstiftningen är det inte möjligt att svara på alla krav som den mer och mer föränderliga arbetsmarknaden ställer. Därför har målet varit att utveckla arbetslivet också med hjälp av olika program. Det nationella produktivitetsprogrammet startades 1993, det nationella programmet för utveckling av arbetslivet 1996, det nationella åldersprogrammet 1998 och forsknings- och verksamhetsprogrammet Orka arbeta 2000. Med programmens hjälp har man velat förbättra verksamhetens resultat och arbetslivets kvalitet, de anställdas välbefinnande och den arbetande befolkningens arbetsförmåga. I fråga om den del av arbetskraften som är till åren kommen har man också velat förlänga tiden i arbetslivet samt främja arbetssökandet och möjligheterna att hitta ett arbete.

Den allmänna utgångspunkten för utveckling i form av program är att statsmakten med hjälp av skräddarsydda åtgärder som grundar sig på efterfrågan kan påskynda betydligt den verksamhet som sker på och utgår från arbetsplatserna och som syftar till bättre produktivitet och arbetslivskvalitet samt sådant kunnande som stöder detta. Arbetsministeriet har därför, tillsammans med arbetsmarknads- och företagargorganisationerna samt vissa andra ministerier, i början av 2004 startat ett nytt program för utveckling av arbetslivets produktivitet och kvalitet (Tykes, 2004 - 2009). Syftet med det är att sammanföra de bästa metoderna som ingått i de tidigare programmen och stödja produktivitetsutvecklingen i företagen och den offentliga sektorn på sådana sätt som samtidigt främjar också arbetstagarnas utveckling i yrket och personliga utveckling, arbetsförmågan, välbefinnandet i arbetet samt samverkan och förtroendet mellan ledningen och personalen.

Genom programmet Tykes främjas en helhetsinriktad utveckling på bred front av arbetsplatsernas verksamhetssätt utgående från samverkan mellan ledningen och personalen. Genom programmet eftersträvas konkreta, synliga och varaktiga förändringar på arbetsplatserna. Utvecklingen kan gälla till exempel arbetsprocesserna, organiseringen av arbetet, arbetsmetoderna, förmansarbetet, ledarskapet, arbetsgemenskapen, orkandet i arbetet eller skapandet av yttre nätverk. Programmet stöder inte vare sig egentlig produktutveckling eller enbart utbildning.

Tykes främjar stärkandet av sakkunskapen inom arbetslivsforskningen och arbetslivsutvecklingen i Finland genom att stödja utvecklingssamarbetet mellan sakkunnigorganisationer (universitet, forskningsinstitut, yrkeshögskolor, konsulter) och arbetsplatser. Samarbetet ger upphov till nytt kunnande, nya innovativa lösningar samt nya modeller, metoder och instrument som kan användas i utvecklingsarbetet. För dem som forskar i och utvecklar arbetslivet fungerar programmet också som ett forum via vilket det är möjligt att skapa sådana nätverk för lärande mellan sakkunniga och arbetsplatser som är långsiktigare än vid normalt projektarbete.

Veto-programmet (2004 - 2007) är i sin tur ett program för ett lockande arbetsliv som social- och hälsovårdsministeriet har startat i samarbete med arbetsministeriet, undervisningsministeriet och handels- och industriministeriet samt arbetsmarknads- och företagargorgani-

sationerna. Programmet syftar till att upprätthålla och främja arbetets och arbetslivets dragningskraft. Programåtgärderna riktar sig till arbetet, arbetsplatserna och de organisationer som påverkar dem samt till de sektorer som är av stor betydelse för upprätthållandet och främjandet av individens arbetsförmåga samt för förebyggandet av att människor slås ut ur arbetet och arbetslivet och blir arbetsoförmögna i förtid samt för förbättrandet av möjligheterna att återinträda i arbetslivet. Programmet har siktet inställt på att människorna skall inträda i arbetslivet tidigare än nu, att tiden i arbetslivet skall förlängas med 2 - 3 år samt att sjukfrånvaron, arbetsolycksfallen och yrkessjukdomarna skall minska.

Programmet genomförs med hjälp av riktade åtgärder som främjar nätverksbildningen mellan riksomfattande och regionala aktörer, styr och utvecklar verksamheten vid ämbetsverken och inrättningarna inom förvaltningsområdet, fastställer forsknings- och utvecklingsarbetets insatsområden, främjar utnyttjandet av forskningsrön, utvärderar och utvecklar lagstiftningen, sammanför och sprider bland annat de goda arbetsmetoder som uppkommit på arbetsplatsnivå inom de olika programmen samt stöder den praktiska tillämpningen av dem. I verksamheten beaktas också de behov som små och medelstora företag och andra små organisationer har. Genom programmet bearbetas opinionerna och attityderna, både när det gäller arbetsplatsledningen och olika personalkategorier och när det gäller allmänheten, i fråga om bland annat åldrande och samordningen av arbete och familjeliv samt tobaksrökningen och alkoholnyttjandet bland personer i arbetsför ålder.

Veto-programmet kombinerar åtgärderna inom olika förvaltningsområden, i synnerhet när det gäller verkställigheten av arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård samt pensionslagstiftningen, vilka har reviderats nyligen. Åtgärderna inom ramen för programmet riktas till sådana insatser som bäst främjar uppnåendet av målen i samarbete med andra myndigheter och arbetslivsprogram, arbetsmarknads- och näringslivsorganisationer samt forskningsinstitut och utbildningsanstalter.

Programmets främsta uppgift är att anta de utmaningar som den skarpa konkurrensen och arbetskraftens stigande medelålder ställer på närings- och arbetslivet. Utgångspunkten är att det med hjälp av programmen är möjligt att i väsentlig grad förbättra produktiviteten i arbetet på ett hållbart sätt som tar hänsyn till arbetstagarnas behov. Detta förutsätter att verksamheten och arbetsmodellerna inriktas på att stödja en kreativt baserad ekonomi.

Också finansiering från Europeiska socialfonden (ESF) utnyttjas i avsikt att systematiskt utveckla arbetslivets struktur och anta de utbildningsutmaningar som följer av den. Särskild uppmärksamhet ägnas åt samarbetet och växelverkan mellan programverksamheterna.

KÄLLOR

Alasoini, T.: Prosessijohtaminen yritysten kehittämisen lähestymistapana –haaste työpolitiikalle. Teoksessa Alasoini, T. & Kyllönen, M. & Kasvio, A. (toim.): Työelämän innovaatiot –väline kilpailukyvyyn, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämiseen. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma, Helsinki, 1997

Alasoini T.: Visioita miehistä työmarkkinoilla. Teoksessa: Alasoini, Tuomo & Pekkola, Juhani (toim.): Puheenvuoroja työelämän rakennemuutoksesta. Työhallinnon julkaisu, Helsinki, 1991

Alho K. - Heikkilä A. - Lassila J. - Pekkarinen J. Piekkola H. - Sund R.: Suomalainen sopimusjärjestelmä - työmarkkinaosapuolten näkemykset. Helsinki 2003.

Ali-Yrkkö, J.: Teknologiaintensiivisten yritysten kansainvälistyminen vaikutuksia Suomen talouteen, Etlä keskusteluaiheita no. 566, 1996

Ali-Yrkkö, J., Sirviö, S., Ylä-Anttila, P.: Ulkomaiset yritykset Suomessa - onnistuneita yritystojoja vai tehokkaampaa toimintaa? Etlä keskusteluaiheita no. 579, 1997

Antila, J.: Työajat moderneissa ja perinteisissä toimipaikoissa. Työpoliittinen tutkimus n:o 229. Helsinki, 2001

Antila, J.: Muuttuva yritys - muuttuvat työajat. Työpoliittinen tutkimus n:o 187. Helsinki, 1998

Antila, J. & Ylöstalo, P.: Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239. Työministeriö, Helsinki, 2002

Anttila, T.: Työajan lyhentäminen ja uudelleenorganisointi. 6+6 -tuntia työaikamallin toteutus suomalaisyrityksissä. Työpoliittinen tutkimus n:o 171. Helsinki, 1997

Atkinson, J.: "Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties". Labour and Society 12 (1) 87-105, 1987

Beck, U.: Mitä globalisaatio on? Vastapaino, 1999

Bergman, T.: PK-yritykset työllistäjinä rakennemuutoksessa. Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 134. Helsinki, 1996

Blom, R. & Melin, H. & Pyöriä, P.: Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki, 2001

Castells, M.: The Rise of the Network Society. Vol. 1 of The Information Age: Economy, Society and Culture. Blackwell, Oxford, 1996

Cook, M.: Personnel Selection: adding value through people. West Sussex, Wiley, 2000

European Commission: Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects. European Communities, Luxembourg, 2001

Flexibility Matters. Flexible Enterprises in the Nordic Countries. NUTEK, Stockholm, 1999

Globaalistuminen ja Suomi. EVA-raportti maailman yhteenkasvamisesta, 1998

Hernesniemi, H.: Suomen avainklusterit ja niiden tulevaisuus. Tuotanto, työllisyys ja osaaminen. ETLA B 179, Helsinki, 2001

Hess, H.: Jenseits von Huxley und Orwell. Alte und neue Prognosen über die Zukunft der Kontrollpolitik. In Althoff, Martina (Hg.): Integration und Anschluss. Nomos, Baden-Baden, 2001

Hulkko, L. (toim.): Työajan muutokset. Tilastokeskus, Helsinki, 2003

Hämäläinen, H.: Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2002. Työministeriö, 2003

Julkunen, R. & Nätti, J.: Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työpoliittinen tutkimus 104, Työministeriö, Helsinki, 1995

Julkunen, R. & Nätti, J.: Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Vastapaino, Tampere, 1994

Kairinen, M. & Koskinen, S. & Laitinen, A. & Niemelä, J. & Uhmavaara, H.: Työelämän muutossuunnat. Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus 252. Työministeriö, Helsinki, 2003

Kairinen, M. & Uhmavaara H. & Koskinen, S. & Tala J. & Laitinen, A. & Kauppi, A-M & Murto, J.: Työsopimuslain toimivuus. Työsopimuslain seurantatutkimuksen II osaraportti. Työpoliittinen tutkimus 257. Työministeriö, Helsinki, 2004

Kasvio, A. & Nieminen, A.: Kilpailu työstä. Tutkimus globalisaatiosta, maailmanlaajuisesta työpaikkakilpailusta ja Suomen mahdollisuuksista. SITRA, Tampere University Press, Vammala, 1999

Kauhanen, M.: Osa-aikatyö palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 88, Helsinki, 2003

Kauppa- ja teollisuusministeriö: Naisyrittäjät, [www.ktm.fi](http://www.ktm.fi/index.phtml?page_id=&topmenu_id=3&menu_id=1136&this_topmenu=1117&lang=1), URL: http://www.ktm.fi/index.phtml?page_id=&topmenu_id=3&menu_id=1136&this_topmenu=1117&lang=1

Kauppinen, T.: The Impact of EMU on Industrial Relations in Finland. In Timo Kauppinen (ed. 1998): The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union. Finnish Industrial Relations Association. Publication No 9, Helsinki, 1998

Korten, D. C. : Maailma yhtiöiden vallassa. Like, 1997

Kovalainen, A: At The Margins of The Economy. Women's Self Employment in Finland 1960 - 1990. Publications of The Turku School of Economics and Business Administration. Series A 9:1993

Laukkanen, E.: Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus. Palkansaajakeskusjärjestöjen tutkimus, 2003

Lavonen, T.- Myyry, L.- Helkama K.: Yksityisyyden suoja työelämässä. Selvitys henkilöarviointimenetelmien käytöstä Suomessa. Työpoliittinen tutkimus n:o 256. Helsinki, 2004

Lindström K. Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri. Julkaisussa Työ ja terveys. Haastattelututkimus 2003. Taulukkoraportti (toim. Piirainen H. ym.) Työterveyslaitos. Helsinki 2003.

Lith, P.: Palvelut Länsi-Euroopassa. 1996, Helsinki.

Mankinen, R., Ali-Yrkkö, J. & Ylä-Anttila, P.: Palveluiden vienti ja kansainvälistyminen). ETLA Discussion Papers No 767. Helsinki, 2001

Martin, H.-P. & Schuman, H.: Globalisaatioloukku. Vastapaino, 1998

Metalliteollisuuden Keskusliitto: Tilastoja. URL:<http://www.teknologiateollisuus.fi/index.php?m=3&s=2&id=101>, 2002

Niemelä, J.: Paikallisen sopimisen määrä, vaikutukset ja suhtautuminen sopimiseen: analyysseja ja tulkintoja. Teoksessa Uhmavaara, H. & Kairinen, M & Niemelä, J: (toim.): Paikallinen sopiminen työelämässä. Hyötyyn ja luottamuksen perustuvaa muutosten hallintaa. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden julkaisusarja A:99. Turku, 2000. S. 115-176.

Niitamo, P.: Henkilöarvointimenetelmät työelämässä. Työterveyslaitos, Helsinki, 2003

Niskanen, H. - Laitinen, A.: Tutkimus rikostaustan selvittämislain soveltamisesta. Työpoliittinen tutkimus 258. Helsinki, 2004

Nätti, J.: Atypical Forms of Employment in Finland. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 1. Jyväskylä, 1990

OECD: The OECD Jobs Study. Paris, 1996

Palvelutyönantajat: Työvoimatiedustelu 2002. URL: <http://www.palvelutyonantajat.fi/kj.nsf/suomi/tyovoima.html>.

Parjanne, M.-L.: 'Määräaikaiset työntekijät - joustava työvoimapuskuri'. Työpoliittinen aikakauskirja 2/1998. Työministeriö, Helsinki, 1998

Piirainen, H. ym: Työ ja terveys –haastattelututkimus 2000. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, 2000

Sorainen, O.: OECD Sopemi, Trends in International Migration, Finland, 2001 Edition. Ministry of Labour, Helsinki, 2001.

Suomen Pankki: Suorat sijoitukset Suomen maksutaseessa 2001. Tilastotiedote 25.10.2002.

Suomen Pankki: Tilastot internet-sivuilla, 2003

Suomen Yrittäjät: Tilastot internet-sivuilla, 2002

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto: Parempaa hyvinvointia paremmalla yhteistyöllä. URL: <http://www.tt.fi/arkisto/>, 2002

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto: Työaikakatsaus. Teollisuus-lehden liite. URL: <http://www.tt.fi/arkisto/>, 2002

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto: Työvoimatiedustelu 2002 URL:<http://www.tt.fi/arkisto/>.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto: TT:n verkottumisselvitys, 2001

Tilastokeskus: Tilastotietoa aihealueittain. URL: <http://www.stat.fi/tk/aiheet.html>. 2003

Tilastokeskus: Statfin-tietokanta. URL:<http://statfin.stat.fi/StatWeb/start.asp?LA=fi&lp=home>, 2003

Tilastokeskus: Työmarkkinat. Työvoimatutkimusten vuosi- ja kuukausihaastattelut

Tilastokeskus: Työvoimatutkimukset eri vuosilta

Tilastokeskus: Työvoimatilastot eri vuosilta

Tilastokeskus: Foreigners and international migration. Statistics of Finland. Helsinki, 2001

Tilastokeskus: Väestön koulutusrakenne kunnittain, 2001

Tombs, S.: Corporate Crime and New Organizational Forms. In Pearce, Frank & Snider, Laureen (eds.): Corporate Crime - Contemporary Debates. University of Toronto Press, Toronto - Buffalo – London, 1995

Työministeriö: Työaikapoliitiikka: nykytilanne, ongelma-alueet sekä kehittämistarpeet: työaikapoliittisen työryhmän loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus 212. Työministeriö, Helsinki, 1999

Työministeriö: Työolobarometri 2002. Työministeriö, Helsinki, 2002

Työministeriö: Työolobarometri 2003. Työministeriö, Helsinki, 2003

Työministeriö: Työpoliittisen Aikakauskirjan tilasto-osat. Työministeriö. URL:<http://www.mol.fi/tilastojulkaisut/>, 2002

Työministeriö: Työvoima 2020 - loppuraportti Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. URL: <http://www.mol.fi/julkaisut/tyovoima2020.html>. 2002

Työministeriö: Osaamisen ja työllisyyden Suomi. Työvoima 2020 loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus 245, Helsinki, 2003

Työpaikkojen uudet toimintatavat: Työn mielekkyyden ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen tutkimusprojektin aineisto. Työministeriö/Antila

Työterveyslaitos: Selosteita Työterveyslaitoksen tutkimushankkeista. URL:<http://www.ttl.fi/research/2002/fin/>. 2002

Työterveyslaitos: Työ ja terveys Suomessa, Helsinki, 2003

Uhmavaara, H. & Kairinen, M. & Niemelä, J.: Paikallinen sopiminen työelämässä. Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, yksityisoikeuden julkaisusarja A:99. Turku, 2000

Uhmavaara, H. & Jokivuori, P.: Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma, 2003

Valtioneuvoston kanslia: Työllisyystyöryhmän raportit. Helsinki, 2003

Vartia, P. & Ylä-Anttila, P.: Kansantalous 2021. ETLA sarja B 126, SITRA 53. Taloustieto. Helsinki, 1996

Väyrynen, R.: Globalisaatiokritiikki ja kansalaisliikkeet. Gaudeamus, 2001

Väyrynen, R.: Globalisaatio ja Suomen poliittinen järjestelmä. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto, 1999