

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 8/2007 rd**

**Regeringens proposition med förslag till lagar
om ändring av 13 kap. 11 § i arbetsavtalslagen
samt 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyd-
det och om arbetarskyddssamarbete på arbets-
platsen**

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 16 oktober 2007 en proposition med förslag till lagar om ändring av 13 kap. 11 § i arbetsavtalslagen samt 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (RP 125/2007 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- lagstiftningsdirektör Tarja Kröger, arbetsministeriet
- kollektivavtalsexpert Nikolas Elomaa och jurist Anne-Mari Mäkinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

- avtalsansvarig, jurist Heli Ahokas, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- jurist Maria Löfgren-Toivonen, Akava
- expert Jyrki Hollmén, Finlands Näringsliv
- juridisk ombudsman Risto Tuominen, Företagarna i Finland rf
- förhandlingschef Elina Vartiainen-Hynönen, Kommunala arbetsmarknadsverket
- jurist Marianne Jalovaara, Helsingfors universitet
- föredragande Carolina Ansinn och förtroendemannen Matti Aaltonen, Museiverket
- personaldirektör Erkki Tommila och arbetarskyddsfullmäktige Maili Kekki, Alko Ab.

Dessutom har skriftligt utlåtande lämnats av Centralförbundet för statens tekniska tjänstemän.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att arbetsavtalslagen och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ska ändras. Brott mot skyldigheten att ge en arbetstagarinformation om de centrala villkoren i arbetet blir straffbart. Vidare ändras arbetarskyddsmyndighetens befogenheter så att myndigheten får

ge en uppmaning för att säkerställa att arbetsgivaren fullgör skyldigheten att ge information om de centrala anställningsvillkoren.

Avsikten med propositionen är att förbättra visstidsanställda arbetstagarers ställning och förbygga användning av sådana tidsbegränsade arbetsavtal som saknar lagenlig grund.

Lagarna föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Motivering

Med hänvisning till propositionen och övrig utredning finner utskottet propositionen behövlig och ändamålsenlig. Utskottet föreslår att lagförslagen godkänns utan ändringar.

Propositionens mål är att arbetsavtal ska ingås för viss tid endast när det finns lagenliga grunder för det. Tillsynen inriktas på övervakning av anställningsförhållanden och myndigheterna förses med nya instrument för att antalet tidsbundna avtal som saknar grund ska fås att minska. Utskottet anser att propositionen tar sikte på viktiga mål.

Skyldigheter som redan finns inskrivna i lagen kommer till följd av ändringarna att i fortsättningen omfattas av hot om straff. En förutsättning för en välfungerande arbetsmarknad är att reglerna för användning av tidsbegränsade anställningsförhållanden är tydliga.

Utskottet menar att propositionen ger såväl enskilda arbetstagare som myndigheter nya instrument att komma åt olagliga tidsbundna arbetsavtal. Tack vare dessa blir det lättare att reagera på rättskränkningar i efterskott. De kan också ha preventiva effekter och styra arbetsgivarnas handlande. Meningen är att arbetsgivarna ska tänka igenom om det faktiskt finns grund för visstidsanställning när de ingår arbetsavtal.

Statistiken pekar på att lagändringen 2001 knappt alls påverkat antalet visstidsanställningar och deras relativa andel av alla anställningsförhållanden. Även om andelen anställningar som är avsedda att gälla tills vidare ökat något i relation till lediganslagna arbetsplatser, utgör de fortfarande ungefär hälften av alla nya anställningar. Att sysselsättningsgraden förbättrats så snabbt kan delvis förklaras med att de nya anställningarna ofta är tidsbundna eller avser deltid. Men i vilket fall som helst är det viktigt att noga ge akt på av vilken art de nya anställningsförhållandena är, menar utskottet. Meningen är

inte att genom lagförslaget sätta stopp för tidsbundna avtal, om det finns motiverad anledning till sådana. Ett avtal på viss tid får ingås om uppdraget är av projekt- eller säsongtyp eller då det t.ex. handlar om ett vikariat under familjeledighet, sjukledighet eller annan frånvaro. Men om en arbetsgivare har ett kontinuerligt behov av arbetskraft får tidsbundna avtal inte ingås.

För den som har ett tidsbegränsat anställningsförhållande är det viktigt att få veta varför avtalet ingåtts för viss tid och för hur länge. Skyldigheten att uppge varför anställningen är tidsbegränsad understryker att arbetsgivaren är förpliktad att överväga om grunden är lagenlig eller inte.

Användningen av tidsbegränsade arbetsavtal kan påverkas dels genom regler om när tidsbegränsade avtal får ingås, dels genom övervakning av sådana avtal. Den kan också påverkas genom anvisningar om grunden för tidsbegränsade avtal och genom allmän information.

Ett sätt att få de tidsbundna avtalen att minska är att anställa folk som s.k. permanenta vikarier då behovet av vikarier är konstant. Det här är något som så många arbetsplatser som möjligt borde överväga, menar utskottet.

Frågan om hur arbetskraften kunde användas kan diskuteras under samarbetsförhandlingar enligt lagen om samarbete inom företag. När arbetsgivaren och personalen diskuterar användningen av arbetskraft blir grunderna för användning av tidsbundna avtal mer genomblickbara samtidigt som oklarheterna kring avtalen minskar.

Användningen av tidsbundna avtal kräver också att myndigheterna på allvar kan övervaka den. Övervakningen har avslöjat att de anställda i många fall inte känner till varför avtalen ingåtts för viss tid. Genom ändringen av lagen om tillsynen över arbetarskyddet får arbetsskyddsmyndigheten möjlighet att genast ge en uppma-

ning, vilket gör övervakningen av anställningsvillkoren mer effektiv.

Det är särskilt presumtiva barnaföderskor som har tidsbundna avtal, vilket i många stycken kan tillskrivas den könssegregerade arbetsmarknaden. Familjeledigheter tas företrädesvis ut av kvinnor och följaktligen anställer arbetsgivarna i regel kvinnor som vikarier. De föreslagna ändringarna vill sätta särskild fokus på grunderna för visstidsanställningar och repetitiva avtal. Tanken bakom en effektivisering av tillsy-

nen är att få omotiverade tidsbundna avtal att minska och förbättra i synnerhet kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

Förslag till beslut

Med stöd av det ovan anförda föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

att lagförslagen godkänns utan ändringar.

Helsingfors den 22 november 2007

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Arto Satonen /saml
vordf. Jukka Gustafsson /sd
medl. Outi Alanko-Kahiluoto /gröna
Susanna Haapoja /cent
Anna-Maja Henriksson /sv
Esa Lahtela /sd
Jari Larikka /saml

Markus Mustajärvi /vänt
Sanna Perkiö /saml
Paula Sihto /cent
Katja Taimela /sd
Tarja Tallqvist /kd
Jyrki Yrttiaho /vänt
ers. Krista Kiuru /sd.

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.