

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av sjöarbetstidslagen, lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart och sjömanslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att bestämmelserna om deltidarbete i sjöarbetstidslagen, lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart och sjömanslagen ändras. Avsikten är att till sjöarbetstidslagen och lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart fogas bestämmelser om att arbetsgivaren skall försöka ordna deltidarbete för sådana arbetstagare som för att övergå till deltidspension vill utföra deltidarbete. Avsikten är att arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om med beaktande av såväl arbetstagarens behov som arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet. Bestämmelserna ersätter en bestämmelse i lagen om deltidarbets- och deltidspensionsarrangemang för äldre arbetstagare, som har en begränsad giltighetstid till utgången av 2002. Den föreslagna regleringen är enhetlig med den motsvarande bestämmelsen i arbetstidslagen. Syftet med ändringen av sjömanslagen är att

vidta arrangemangen med partiell vårdledighet i sjöarbetslagstiftningen. Avsikten är att partiell vårdledighet alltid skall förutsätta att ett avtal ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren skall likväl kunna vägra att avtala om deltidarbete endast om förkortandet av arbetstiden åsamkar arbetsgivarens verksamhet sådana allvarliga olägenheter som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Bestämmelsen om partiell vårdledighet förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren även avtalar om hur deltidarbetet skall ordnas. Avtal skall ingås även om avbrytande av partiell vårdledighet. Om parterna inte når enighet om avbrytande av den partiella vårdledigheten, skall arbetstagaren dock ha rätt att av grundad anledning avbryta den partiella vårdledigheten och återgå till att iakttä sin tidigare arbetstid. De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2003.

MOTIVERING

1. Nuläge och föreslagna ändringar

1.1. Allmänt

Deltidarbete är inte vanligt inom sjöfarten på grund av branschens speciella karaktär. I allmänhet är det inte ens möjligt att med beaktande av arbetstidsarrangemangen för sjöfarare utföra deltidarbete genom att förkorta den dagliga arbetstiden. Å andra sidan har sjöfararnas tilltagande intresse för att övergå till deltidspension ökat behovet av sådana arbetstidsarrangemang genom vilka

arbetstagaren har kunnat förkorta sin periodiserade arbetstid på det sätt som pensionsarrangemangen förutsätter.

I kollektivavtalen för sjöfarten har beträffande utförandet av deltidarbete och övergången till deltidspension överenskommit att arbetstagaren utför hälften av den ordinarie arbetstiden för en arbetstagare i heltidsarbete. Arrangemanget förutsätter i praktiken att två arbetstagare som jobbar deltid i par utför arbetsmängden för en arbetstagare i heltidsarbete, så att när den ena arbetar har den andra sin pensionsperiod. Inom sjöfartsbranschen

iakttas veterligen inte några andra modeller för deltidarbete.

1.2. Deltidsarbets- och deltidspensionssystemen

Nuläge

Om deltidspension och om villkoren för erhållande av sådan bestäms i lagen om pension för arbetstagare (395/1961), lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (134/1962), lagen om pension för lantbruksföretagare (467/1969) och lagen om pension för företagare (468/1969). I 14 b och 14 c § lagen om sjömanspensioner (72/1956) bestäms om rätten till deltidspension för arbetstagare som står i arbetsförhållande enligt sjömanslagen. I 14 b § lagen om sjömanspensioner sägs att arbetstagare som har fyllt 58 men inte 65 år och övergått till deltidarbete har rätt till deltidspension under de förutsättningar som anges i paragrafen. När en deltidspensionerad arbetstagare fyller 65 år och slutar att deltidarbete beviljas arbetstagaren en ålderspension som räknas ut på basis av hans eller hennes arbetshistoria och den tid under vilken deltidspension utbetalts. Om en deltidarbetande efter att ha fyllt 65 år fortsätter i deltidarbete, omvandlas deltidspensionen enligt 14 c § 2 mom. lagen om sjömanspensioner till en lika stor ålderdomspension. När arbetstagaren efter detta slutar att deltidarbete, utbetalas på den del av ålderdomspensionen som grundar sig på arbetet i fråga en i 22 § 1 mom. avsedd uppskovsförhöjning och utökas pensionen med en på grundval av 16 § 3 mom. eller 22 a § 5 mom. uträknad pensionsdel som baserar sig på den minskade inkomsten under pensionstiden.

Bestämmelserna i lagen om sjömanspensioner samt i de andra lagar som gäller arbetspensionssystemet för den privata sektorn som gäller den lägsta åldersgränsen för deltidspension och bestämmandet av pension som beviljas efter deltidspension har ändrats genom lagar som träder i kraft den 1 januari 2003. Den lägsta åldersgränsen för deltidspension ändras permanent till 58 år, dock så att för arbetstagare och företagare födda före 1947 kvarstår den nuvarande lägsta åldersgränsen för deltidspension, 56 år.

Arbetstagarnas och företagarnas

deltidspensionsarrangemang påverkas också av lagen om deltidarbets- och deltidspensionsarrangemang för äldre arbetstagare (227/1998). Lagen gällde till utgången av 2000, men giltighetstiden för den har förlängts till utgången av 2002. Enligt 1 § i den nämnda lagen skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att en arbetstagare kan utföra deltidarbete, om arbetstagaren för att övergå till deltidspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden. Enligt bestämmelsen förkortas arbetstiden på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt produktions- och serviceverksamheten. På grundval av hänvisningsbestämmelserna gäller arbetsgivarens skyldighet att försöka ordna deltidarbete även pensioner enligt lagen om sjömanspensioner.

Efter att den tidsbegränsade lagen om deltidarbets- och deltidspensionsarrangemang för äldre arbetstagare upphör att gälla, skall skyldigheten för arbetsgivare att försöka ordna deltidarbete för en arbetstagare som vill övergå till deltidspension regleras genom en bestämmelse som fogades till arbetstidslagen (605/1996). Nämnda bestämmelse motsvarar till sitt innehåll bestämmelsen i den tidsbegränsade lagen och den träder i kraft den 1 januari 2003.

Föreslagna ändringar

Eftersom arbetstidslagen inte tillämpas på anställningsförhållandena för sjömän föreslås att både till sjöarbetstidslagen (296/1976) och till lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982) fogas bestämmelser om att arbetsgivaren skall försöka ordna arbetet så att en arbetstagare kan utföra deltidarbete, om arbetstagaren för att övergå till deltidspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden.

En förkortning av arbetstid skall enligt förslaget alltid förutsätta att ett avtal om detta ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. När ett avtal om deltidarbete och sätten att genomföra sådant ingås, skall hänsyn tas till både arbetstagarens behov och vilka förutsättningar den inom sjöfartsbranschen verksamma arbetsgivaren har att med hänsyn till produktions- och serviceverksamheten ordna deltidarbete. Möjligheten att ordna deltidarbete för arbetstagaren beror bl.a. på

inom vilket trafikområde fartyget trafikerar. De föreslagna bestämmelserna motsvarar den bestämmelse som fogades till arbetstidslagen.

Möjligheterna att ordna deltidarbete för sjöfarare beror på de arbetstidsarrangemang som iakttas på fartyget i fråga. I praktiken har arrangemangen beträffande deltidarbete och deltidspension ordnats bl.a. så att två deltidarbetande arbetstagare delar arbetsmängden för en arbetstagare i heltidsarbete så, att de arbetar t.ex. en vecka i taget och att de när de är i arbete gör samma arbetsskift som en arbetstagare i heltidsarbete.

Enligt 14 b § 1 mom. 5 punkten lagen om sjömanspensioner är granskningsperioden för arbets- och pensionsperioderna 16 veckor. Arbetstagarens arbetstid skall sålunda under den nämnda granskningsperioden på 16 veckor förkortas så som anges i lag. I fall där den genomsnittliga arbetstiden på grund av det avlösningssystem som iakttas på fartyget inte hinner jämnas ut till den tid som anges i lagen, kan Sjömanspensionskassans styrelse i varje enskilt fall besluta att minskningen av arbetstiden räknas på en längre period, om den förutsatta minskningen av arbetstiden kan uppnås inom en skälig tid inom ramen för ett på förhand överenskommet avlösningssystem.

1.3. Partiell vårdledighet

Nuläge

I 32 — 32 d § sjömanslagen (423/1978) föreskrivs om rätten till familjeledighet för arbetstagare i arbetsförhållande enligt 1 § sjömanslagen. Bestämmelserna motsvarar i hög grad de bestämmelser om familjeledighet som ingår i arbetsavtalslagen (55/2001), dock med den avvikelser att sjömanslagen inte innehåller några bestämmelser om partiell vårdledighet. Detta beror på att det har ansetts att partiell vårdledighet som baserar sig på deltidarbete inte utan svårighet kan ordnas i arbetsuppgifter inom sjöfartsbranschen.

Under de senaste åren har deltidarbetsarrangemang dock i viss mån blivit vanligare även i arbetsuppgifter inom sjöfarten. Bl.a. har genomförandet av deltidspensionsarrangemangen förutsatt att deltidarbete ordnats för de arbetstagare som har velat förkorta sin arbetstid och övergå till

deltidspension. Eftersom partiell vårdledighet går att genomföra med arrangemang som motsvarar de arbetstidsarrangemang som iakttas i fråga om deltidspension, föreslås att bestämmelser om partiell vårdledighet tas in i sjömanslagen.

Föreslagna ändringar

Enligt den 32 c § som föreslås bli fogad till sjömanslagen har en arbetstagare som under de senaste 24 månaderna har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst 12 månader, rätt att genom en överenskommelse med arbetsgivaren förkorta sin arbetstid på de villkor som anges i paragrafen. Rätten till partiell vårdledighet uppkommer sålunda enligt förslaget antingen på grundval av ett fortlöpande arbetsförhållande som varat minst 12 månader eller på grundval av flera olika arbetsförhållanden, förutsatt att anställningstiden hos en och samma arbetsgivare under de senaste 24 månaderna varat i minst 12 månader.

Avsikten är att en arbetstagare kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det kalenderår då barnet börjar grundskolan. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ta ut partiell vårdledighet samtidigt. Detta innebär att föräldrarna eller andra vårdnadshavare för barnet inte samtidigt kan ta ut partiell vårdledighet för att vårda barnet. Sålunda är det möjligt att föräldrarna turas om att sköta barnet varannan dag eller varannan vecka.

Avsikten är att utnyttjandet av partiell vårdledighet skall grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren skall till arbetsgivaren göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader innan ledigheten skall börja. Det föreslås att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om de detaljerade arrangemangen för den partiella vårdledigheten på det sätt som de önskar. Frågor som man skall komma överens om är bl.a. hur mycket och på vilket sätt arbetstiden förkortas (förläggning) samt hur länge arrangemanget med partiell vårdledighet varar.

Enligt 2 mom. kan arbetsgivaren vägra att avtala om partiell vårdledighet eller att bevilja ledighet endast om den partiella vårdledigheten åsamkar arbetsplatsens

verksamhet sådana allvarliga olägenheter som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Vid vägran att ge arbetstagaren partiell vårdledighet skall arbetsgivaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran. Arbetsgivaren skall således motivera den orsak som ligger till grund för att förkortande av arbetstagarens arbetstid på det sätt som avses i paragrafen skulle åsamka allvarliga olägenheter för verksamheten på arbetsplatsen i fråga.

När frågan om en arbetstagares rätt att övergå till deltidarbete prövas skall sjöfartens speciella karaktär samt de krav som dessa åsamkar arbetstidsarrangemangen både på det allmänna planet och på fartyget i fråga beaktas. I fall där en arbetstagares arbetsperiod till havs är flera dagar lång, kan den partiella vårdledigheten givetvis inte genomföras genom att arbetstiden per dygn förkortas, utan då kan arbetstiden förkortas enbart genom införandet av längre perioder av ledighet mellan arbetsperioderna.

Arbetsgivarens rätt att vägra avtala om deltidarbete skall bedömas med hänsyn till bl.a. de särskilda krav som dels fartygs- och arbets säkerheten, dels de praktiska arbetsarrangemangen ställer. I praktiken kunde partiell vårdledighet genomföras med iakttagande av samma principer som de som följts vid arrangemang i anslutning till deltidspension. Så vore fallet t.ex. i situationer där två arbetstagare tar ut partiell vårdledighet eller där den ena arbetstagaren tar ut partiell vårdledighet och den andra är deltidspensionerad och dessa i par utför arbetet för en arbetstagare i heltidsarbete. I praktiken betyder detta i allmänhet att den ordinarie arbetstiden i heltidsarbete halveras för de båda arbetstagarnas del.

Med avvikelse från motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen föreslås på grund av sjöfartens speciella karaktär att till sjömanslagen inte fogas någon bestämmelse om hur deltidarbetet kunde ordnas i sådana fall där en arbetsgivare, som inte har någon orsak att vägra bevilja arbetstagaren partiell vårdledighet, vägrar att ingå ett avtal om deltidarbete. Frågan om ifall partiell vårdledighet kan tas ut eller inte vore därmed beroende av om parterna i arbetsavtalet når samförstånd i frågan. Fastän partiell vårdledighet alltid skall basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, kan kollektivavtalsparterna genom

kollektivavtal komma överens om de förfaringsätt som skall iaktas i fråga om partiell vårdledighet och beviljandet av sådan.

Enligt 3 mom. skall arbetsgivaren och arbetstagaren ingå avtal om ändring av partiell vårdledighet. Om ett avtal inte kan nås, skall arbetstagaren oavsett det avtal som ingåtts ha rätt att avbryta den partiella vårdledigheten, förutsatt att han eller hon har grundad anledning att avbryta ledigheten. Med avbrytande av partiell vårdledighet avses också återkallande av ledigheten.

Som grundad anledning för avbrytande av partiell vårdledighet enligt momentet betraktas samma faktorer som de som iaktas i fråga om ändring av tidpunkten för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet enligt 32 § eller vårdledighet enligt 32 b § sjömanslagen. Såsom grundad anledning för ändring av tidpunkten för ledigheten betraktas en sådan oförutsebar och väsentlig ändring av förutsättningarna att vårda barnet som arbetstagaren inte har kunnat beakta när ledigheten anmäldes. Ett exempel på en sådan anledning är att barnet eller den andra föräldern insjuknat i en allvarlig och långvarig sjukdom eller avlidit, att barnets föräldrar flyttat isär, äktenskapsskillnad eller någon annan väsentlig förändring i fråga om barnets värdförutsättningar.

Avbrytande av partiell vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren en månad före ändringen. När en arbetstagare avbryter sin partiella vårdledighet återgår han eller hon till att iaktta sin tidigare arbetstid.

På grund av sitt sammanhang föreslås att bestämmelserna om partiell vårdledighet skall ingå i en ny 32 c §. Till följd av detta blir de paragrafer som innehåller bestämmelserna om tillfällig vårdledighet, frånvaro på grund av trängande familjeskäl, familjeledighetsbestämmelsernas tvingande natur och lönebetalningsskyldighet 32 d — 32 g §.

2. Propositionens verkningar

Avsikten med de föreslagna ändringarna av sjöarbetstidslagen och lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart är att ersätta den bestämmelse i lagen om deltidarbets- och deltidspensionsarrangemang för äldre arbetstagare som gäller arbetsgivarens

skyldighet att försöka ordna arbetet så att en arbetstagare som vill övergå till deltidspension kan utföra deltidsarbete. Med förslagen eftersträvas inte att till dessa delar ändra det rådande rättsläget. För närvarande arbetar ca 120 personer som övergått till deltidspension på passagerarfartygen.

De föreslagna bestämmelserna om partiell vårdledighet möjliggör att sådan förkortad arbetstid som baserar sig på avtal skall kunna iakttas genom liknande arrangemang som de som i praktiken iakttas i fråga om deltidspensionerna. Med beaktande av sjöfartens speciella karaktär kommer den andel deltidsarbete som baserar sig på de föreslagna bestämmelserna sannolikt inte att tillta i någon större utsträckning.

3. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts av delegationen för sjömansärenden, som finns i anslutning till arbetsministeriet. I delegationen ingår företrädare för arbetsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet samt sjöfartsbranschens arbetsmarknadsorganisationer. Propositionen är enhällig.

4. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

Propositionen grundar sig på den principöverenskommelse som arbetsmarknadens centralorganisationer ingick den 12 november 2001 om utveckling av arbetspensionerna inom den privata sektorn. För genomförandet av denna principöverenskommelse avlät regeringen i april 2002 till riksdagen en proposition med förslag till lagar om ändring av bestämmelser om deltidspension och individuell förtidspension. I regeringspropositionen föreslås bl.a. att bestämmelserna om deltidspension i lagen om sjömanspensioner skall ändras så att de motsvarar bestämmelserna om deltidspension i arbetspensionslagarna för andra privata sektorer. I nämnda proposition ingick inte några förslag till ändring av sjöarbetstidslagen och inte heller av lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart, utan i fråga om dessa lagar hänvisades till en separat regeringsproposition. I denna proposition föreslås att den arbetstidslagstiftning som tillämpas inom sjöfarten ändras så, att den överensstämmer med motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen.

5. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2003, samtidigt med den motsvarande ändring av arbetstidslagen.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av sjöarbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till sjöarbetstidslagen av den 9 april 1976 (296/1976) en ny 5 a § som följer:

2 kap.	deltidspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.
Ordinarie arbetstid och placering av arbetstiden	
5 a §	
<i>Förkortad arbetstid</i>	

Om en arbetstagare för att övergå till _____ Denna lag träder i kraft den 200 .

2.

Lag

om ändring av lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till lagen den 26 mars 1982 om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982) en ny 6 a § som följer:

6 a §	utföra deltidarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.
<i>Förkortad arbetstid</i>	
Om en arbetstagare för att övergå till deltidspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan _____	Denna lag träder i kraft den 200 .

3.

Lag

om ändring av sjömanslagen

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) en ny 32 c §, varvid de nuvarande 32 c — 32 f §, sådana de lyder i lag 26/1999, blir 32 d — 32 g §, som följer:

32 c §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst 12 månader under de senaste 24 månaderna, kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det kalenderår då barnet börjar grundskolan. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte hålla partiell vårdledighet samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade

arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens verksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

Denna lag träder i kraft den 200 .

Helsingfors den 27 september 2002

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister Tarja Filatov