

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 12/2006 rd**

**Regeringens proposition med förslag till lagar
om ändring av lönegarantilagen och lagen om
lönegaranti för sjömän**

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 4 oktober 2006 en proposition med förslag till lagar om ändring av lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän (RP 169/2006 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Lagmotion

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande motion:

- en lagmotion med förslag till lagar om ändring av 9 § i lönegarantilagen och 8 § i lagen om lönegaranti för sjömän (LM 50/2004 rd — Toimi Kankaanniemi /kd

m.fl.), som remitterades till utskottet den 6 maj 2004.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Raili Hartikka, arbetsministeriet
- jurist Anu-Tuija Lehto, Finlands Fackförbunds Centralorganisationen FFC rf
- avtalsansvarig, jurist Heli Ahokas, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- direktör Markku Lemmetty, Akava r.f.
- specialrådgivare Mikko Nyyssölä, Finlands Näringsliv
- arbetsmarknadsombud Merja Hirvonen, Företagarna i Finland rf.

PROPOSITIONEN OCH LAGMOTIONEN

Regeringens proposition

I propositionen föreslås nödvändiga ändringar i lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän för att systemet med en arbetstidsbank ska kunna införas och utvidgas. Lagarna föreslås bli kompletterade med en bestämmelse om tillgodohavanden i en arbetstidsbank som betalas enligt lönegarantin och det maximala lönegarantibeloppet.

Lagarna avses träda i kraft i november 2006.

Lagmotionen

I lagmotion LM 50/2004 rd föreslås att det maximala lönegarantibeloppet enligt 9 § i lönegarantilagen och det maximala skadestånds- eller gottgörelsebeloppet enligt 8 § i sjömanslagen ska höjas från 15 200 till 18 000 euro.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Motivering

Allmänt

Med hänvisning till propositionen och övrig utredning finner utskottet förslagen behövliga och lämpliga. Utskottet tillstyrker lagförslagen utan ändringar.

Det är viktigt att det tas fram flexibla arbetstidssystem enligt arbetsplatsernas och de anställdas behov. Gemensamt utarbetade flexibla arbetstidssystem som tar hänsyn till de anställdas individuella behov i fråga om arbetstiden bidrar till företagets och arbetsställenas produktivitet och konkurrenskraft och tillika till arbetstrivseln och välbefinnandet. Systemet med ett arbetstidskonto eller en arbetstidsbank ser på arbetstiden i ett långt tidsperspektiv som hjälper till att anpassa arbetstiderna till arbetsmängden och som samtidigt ger de anställda större medinflytande över hur deras arbetstider ordnas. Utskottet understryker att en frivillig arbetstidsbank kan vara ett ypperligt verktyg för att förena arbete med privatliv och bidrar till friare arbetstider och till att de anställda ska orka bättre.

Genom den inkomstpolitiska uppgörelsen för 2003—2004 tillsatte arbetsmarknadsorganisationerna en gemensam arbetsgrupp för att förbättra systemet med arbetstidsbanker. I den inkomstpolitiska uppgörelsen för 2005—2007 konstaterade centralorganisationerna att systemet kräver att lagarna om lönegaranti och utkomstskydd för arbetslösa preciseras. Utskottet vill att lagstiftningen korrigeras genom att de osäkerhetsmoment i lagstiftningen som bromsar upp systemet med en arbetstidsbank undanröjs. Bestämmelserna inte bara i lönegarantilagen utan också i lagen om utkomstskydd för arbetslösa behöver ses över.

Sparade ledigheter och lönegarantin

I gällande lagar finns bestämmelser om att ledigheter får sparas för att tas ut senare. Enligt semesterlagen har en arbetstagare rätt att spara en

semestervecka för att tas ut under kommande år och möjlighet att avtala om att spara den del av den årliga semestern som överskrider 18 dagar (s.k. sparad ledighet). I 23 § i arbetstidslagen föreskrivs att ersättningen för mertids- och övertidsarbete får bytas ut mot ledighet. Ledigheten ska ges inom 6 månader från det att mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Enligt överenskommelse kan ledigheten slås ihop med sparad ledighet. De sammanräknade överskridningarna av arbetstiden kan enligt 13 § i arbetstidslagen minskas med ledighet som ges arbetstagaren. I arbets- och tjänstekollektivavtalen finns dessutom liknande bestämmelser om flexibel arbetstid.

De här tillgodohavandena som bygger på lagar och kollektivavtal kan redan enligt den gällande lagen betalas upp till det maximala lönegarantibeloppet på 15 200 euro. För att tillgodohavandet ska betalas enligt lönegarantin måste beloppet och grunden för tillgodohavandet ha utretts och ansökan om lönegaranti ha lämnats in inom 3 månader från det att den förfallit till betalning.

Enligt propositionen kan tillgodohavanden i en arbetstidsbank som betalas enligt lönegarantin betalas till ett belopp som motsvarar lönen för sex månader. Begreppet arbetstidsbank har inte definierats i lagstiftningen och utbetalningen av tillgodohavanden med stöd av nya 9 a § kräver inte att systemet kallas arbetstidsbank. Ett tillgodohavande kan godkännas att betalas ut som tillgodohavande i en arbetstidsbank om det på arbetsplatsen har gjorts upp ett skriftligt avtal om att införa en arbetstidsbank och om vad det går ut på eller om villkoren annars har skrivits ner. Vidare måste arbetsgivaren ha ett arbetstidskonto för varje arbetstagare eller också ska det annars gå att läsa ut intjänade och uttagna ledigheter ur arbetstids- och lönebokföringen.

Arbetsmarknadsorganisationernas arbetsgrupp som förberett systemet med en arbetstidsbank har oberoende av de benämningar som förekommer definierat en arbetstidsbank som det frivilliga system för att sammanjämka arbets-

och fritid i företag eller på arbetsplatser som medger att arbetstid, intjänade ledigheter eller till ledighet omvandlade förmåner i pengar genom överenskommelse kan sparas eller lånas eller kombineras på sikt.

Enligt utredning ska man gå till väga på följande sätt när man ansöker om att tillgodohavanden i arbetstidsbanken betalas ut enligt lönegarantin: Först ska lönegarantimyndigheterna utreda om företaget har ingått ett skriftligt avtal eller fattat ett skriftligt beslut om att införa en arbetstidsbank och om regler för banken, om arbetsgivaren har haft ett arbetstidskonto för varje arbetstagare eller motsvarande bokföring och om de tillgodohavanden som ansökts enligt lönegarantin förts över till arbetstidsbanken innan de förfallit till betalning. Om villkoren inte uppfylls är det inte fråga om ett tillgodohavande i en arbetstidsbank enligt 9 a §. I så fall ska det utredas om det handlar om ett sådant flextidsbaserat tillgodohavande som kan betalas ut enligt s.k. normal lönegaranti.

Bevisen för att det finns en arbetstidsbank (avtal, bokföring enligt enskilda arbetstagare och löne- och arbetstidsbokföring) beror i första hand på arbetsgivarens åtgärder och den utredning arbetsgivaren kan lämna. För den händelse att det inte längre går att hitta någon arbetsgivare eller dokumentation eller att de inte ger adekvat utredning i saken är det viktigt att arbetstidstullgodohavanden fortfarande kan ersättas också enligt tidigare praxis.

Tullgodohavandena i en arbetstidsbank skiljer sig för tillfället från tullgodohavanden som betalas enligt lönegarantin i att deras rättsliga grund kan uppkomma flera år innan ansökan om lönegaranti lämnas in. Det kan göra det svårare att utreda tullgodohavandets storlek och grund i lönegarantiförfarandet. Å andra sidan kan möjligheten att få ut ett belopp motsvarande upp till 6 månaders lön i tullgodohavande i arbetstidsbanken bidra till försök att missbruka lönegarantisystemet.

Utskottet ser det som mycket viktigt att regeringen noga ger akt på hur systemet fungerar och om lönegarantimyndigheterna har problem med att tillämpa lagstiftningen och att den i förekommande fall tar upp saken på nytt. Avsaknaden av en definition av begreppet arbetstidsbank kan för sin del öka osäkerheten kring hur lagstiftningen ska tillämpas på arbetsplatser och i lönegarantiförfarandet. Det är angeläget för regeringen att reda ut om definitionen av en arbetstidsbank bör tas in t.ex. i arbetstidslagen.

Anvisningar, information och uppföljning

Det är viktigt att informera ordentligt om villkoren för systemet med arbetstidsbanker som de anges i lagen och att arbetsplatserna får tydliga proceduranvisningar. Utskottet vill speciellt peka på arbetsmarknadsorganisationernas roll i att sprida god praxis och ordna information och handledning på arbetsplatserna. Det är bra för arbetsplatserna att vara på det klara med att avtalen eller besluten om att införa en arbetstidsbank och vad den går ut på ska vara skriftliga, det bör framgå av dem vem som omfattas av systemet och att alla åtgärder i arbetstidsbanken ska bokföras för varje arbetstagare. Arbetstagarna ska också få uppdaterad skriftlig information om åtgärder och saldot på arbetstidskontot.

Lagmotionen

Utskottet tillstyrker lagförslagen enligt propositionen. Därför föreslår det att lagmotionen förkastas.

Förslag till beslut

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår

att lagförslagen i propositionen godkänns utan ändringar och

att lagmotion LM 50/2004 rd förkastas.

AjUB 12/2006 rd — RP 169/2006 rd

Helsingfors den 28 november 2006

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jukka Gustafsson /sd
vordf. Anne Holmlund /saml
medl. Sari Essayah /kd
Anneli Kiljunen /sd
Esa Lahtela /sd
Pehr Löf /sv
Rosa Meriläinen /gröna
Riikka Moilanen-Savolainen /cent

Leena Rauhala /kd
Jukka Roos /sd
Tero Rönkä /sd
Arto Satonen /saml
Kimmo Tiilikainen /cent
ers. Matti Kauppila /vänst
Paula Risikko /saml.

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.