

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 12/2010 rd**

**Regeringens proposition med förslag till lag om
ändring av 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen**

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 9 september 2010 en proposition med förslag till lag om ändring av 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (RP 239/2010 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Lagmotion

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande lagmotion:

— LM 85/2007 rd — Matti Kauppila /vänst:
Lag om ändring av 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Tarja Kröger, arbets- och näringsministeriet
- äldre regeringssekreterare Ari Pulkkinen, social- och hälsovårdsministeriet
- konsultativ tjänsteman Antero Laavakari, Statens arbetsmarknadsverk

- ledande arbetsmarknadsjurist Lauri Niittylä, Kommunala arbetsmarknadsverket KA
- intressebevakningsdirektör Nikolas Elomaa, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Heli Ahokas, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- jurist Maria Löfgren, Akava r.f.
- sakkunnig, vicehäradshövding Katja Leppänen, Finlands Näringsliv
- chef för lagstiftningsärenden Janne Makkula, Företagarna i Finland rf
- chefsjurist Mika Hämäläinen, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
- jurist Jouni Vattulainen, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf
- professor Niklas Bruun.

Dessutom har skriftligt utlåtande lämnats av

— verkställande direktör Kari Ketola, SIR-Yhtiöt.

PROPOSITIONEN OCH MOTIONEN

Regeringens proposition

I propositionen föreslås att arbetsavtalslagens bestämmelse om villkoren för att ingå arbetsavtal för viss tid ändras. Bestämmelsen föreslås bli

indelad i två moment så att bestämmelsen om den grundade anledning som utgör villkoret för ingående av ett arbetsavtal för viss tid ska finnas i ett eget moment och bestämmelsen om be-

gränsningar i fråga om att upprepat använda arbetsavtal för viss tid ska finnas i följande moment.

Enligt propositionen ska det inte vara tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid, om det på basis av antalet visstidsavtal, den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar kan bedömas att arbetsgivarens behov av arbetskraft för arbetet i fråga är permanent. Genom propositionen ändras dock inte innehåll-

let i begreppet grundad anledning som utgör villkoret för att ett arbetsavtal för viss tid får ingås.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2011.

Lagmotion

I lagmotion (LM 85/2007 rd, Matti Kauppila /vänst, Lag om ändring av 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen) föreslås att arbetsavtalslagen ändras så att arbetsavtal alltid måste ingås skriftligt.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Motivering

Allmänt

Med hänvisning till propositionsmotiven och övrig utredning anser utskottet att propositionen är behövlig och ändamålsenlig. Utskottet förordar lagförslaget utan ändringar.

Anställningsförhållanden för viss tid

Arbete för viss tid skapar osäkerhet om försörjning och försvårar framtids- och familjeplanering. De som har ett anställningsförhållande för viss tid upplever att deras påverkningsmöjligheter på jobbet är sämre än andras och att de inte kommer i fråga för utbildningssatsningar. Regeringen har ända sedan slutet av 1990-talet haft som mål att minska det atypiska arbetet och förbättra situationen för dem som fastnat i sådana jobb.

En orsak till att dessa anställningsförhållanden har blivit allt vanligare är regressionen under 1990-talet. Läget kulminerade 1997. När sysselsättningsläget försämrades var antalet arbetsavtal för viss tid lägre 2009 än en enda gång sedan 1997.

Av alla löntagare 2009 hade 14,6 % ett arbetsavtal för viss tid. Bland män var antalet 10,6 % och bland kvinnor 18,4 %. Antalet arbetsavtal för viss tid har minskat med nästan två procent sedan 2000. Samtidigt har deltidarbetet ökat med drygt en procent. År 2009 jobbade 13,3 %

av alla löntagare halvtid och av dessa var 7,9 % män och 18,4 % kvinnor.

Bland de som jobbar halvtid finns många studerande och andra som befinner sig i en livssituation där halvtidsjobb fungerar bra. Undersökningar visar ändå att ungefär tvåtredjedelar av de som jobbar halvtid hellre skulle ha ett heltidsjobb. Antalet deltidsanställda är särskilt högt bland kvinnor i fertil ålder, vilket avspeglar arbetsgivarens ovilja att ge fast anställning till kvinnor som kan tänkas utnyttja möjligheten till familjeledigt i större utsträckning.

Utskottet upplever det som viktigt att fortsätta arbeta på att minska bruket av anställningsförhållanden för viss tid. Utskottet betonar vikten av att sprida bästa praxis och påpekar att t.ex. inom social- och hälsovårdssektorn och undervisningssektorn borde vikariatsfrågan skötas genom lösningar av typen "vikariatsbank" med utnyttjande av fast anställd personal.

Precisering av arbetsavtalslagen

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsavtal i första hand gälla tills vidare om det inte av en i lagen avsedd grundad anledning har ingåtts för viss tid. Arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid liksom också på varandra följande arbetsavtal som utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Lagen definierar inte begreppet grundad anledning. Den förteckning med exempel på grun-

der för arbetsavtal för viss tid som ingick i 1970 års arbetsavtalslag upphävdes när den gällande arbetsavtalslagen stiftades 2000. I motiveringen konstaterades det dock att man vid bedömningen av begreppet grundad anledning fortsättningsvis ska beakta de grunder som avses i 2 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal från 1970, dvs. 1) arbetets art, 2) vikariat, 3) praktik eller någon annan därmed jämförbar omständighet eller 4) någon annan med företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras förknippad anledning. Begreppet grundad anledning ska granskas utifrån arbetsgivarens behov av arbetskraft. Om arbetsgivaren har ett fortgående behov av arbetskraft ska tidsbestämda arbetsavtal inte anses tillåtna. Kravet gäller redan det första tidsbegränsade arbetsavtal som ingås. Flera på varandra följande tidsbegränsade avtal förutsätter att det finns en grundad anledning för vart och ett av de tidsbegränsade avtalen och att arbetsgivarens behov av arbetskraft inte är permanent när det gäller det aktuella arbetet. Arbetsgivaren får inte genom flera på varandra följande tidsbegränsade avtal försöka kringgå det uppsägningskydd som är förenat med arbetsavtal som gäller tills vidare.

Från de gångna tio åren finns det gott om rättspraxis där man tolkat begreppet grundad anledning. I regel har rättspraxis tydligt följt de avsikter som fanns när lagen stiftades.

I sin dom HD 2010:11 stannade emellertid högsta domstolen efter omröstning för ett avgörande som avvek från praxis dittills. Efter detta har man i arbets- och näringsministeriets trepartsarbetsgrupp dryftat avgörandets eventuella konsekvenser för möjligheten att ha arbetsavtal för viss tid. Gruppens arbete resulterade i den nu aktuella propositionen.

Det föreslås att arbetsavtalslagens bestämmelse delas upp på två moment så att det finns separata moment för å ena sidan grunderna för tidsbestämda arbetsavtal och å andra sidan för begränsningarna i rätten att ingå sådana avtal. Det ska inte vara tillåtet med tidsbestämda avtal när antalet sådana eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att

arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Enligt utskottet är det viktigt och påkallat att precisera arbetsavtalslagen på det sätt som regeringen föreslår. Ändringen understryker lagstiftarens avsikt att förhindra att normala affärs-ekonomiska risker vältras över på arbetstagarna. Även om uppdragen kan vara tidsbestämda och orderstocken fluktuerar får det uppsägningskydd som tillkommit för att skydda arbetstagarna inte kringgå genom upprepade tidsbestämda avtal, om det kan anses att behovet av arbetskraft är fortgående.

Utskottet anser det viktigt att regeringen noggrant följer effekten av lagändringen på antalet tidsbestämda arbetsavtal samt praxis och tar upp saken på nytt om ändringen inte leder till önskat resultat.

Begränsningarna i möjligheten att ingå tidsbestämda avtal ska tillämpas i alla uppgifter och branscher. Också statstjänstemannalagen (750/1994) och lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) har bestämmelser med villkor för tjänsteförhållanden för viss tid. Utskottet anser att regeringen bör överväga om det finns behov att komplettera de nämnda lagarna på det som arbetsavtalslagen nu kompletteras.

Lagmotion

Enligt arbetsavtalslagen kan ett arbetsavtal ingås i muntlig, skriftlig eller elektronisk form. I lagmotionen (LM 85/2007 rd) föreslås att lagen ändras så att arbetsavtal alltid måste ingås skriftligt.

Utskottet har kommit fram till att det är bra om arbetsavtal ingås skriftligt. Då kan avtalsparterna vara bättre på det klara med anställningsvillkoren och tvister kan i bästa fall undvikas. Men om alla arbetsavtal måste ingås skriftligt för att vara gällande uppkommer det nya oklarheter och rättslig osäkerhet i situationer där ett arbete trots allt utförs utan något skriftligt avtal.

Enligt utskottet är det viktigt att i samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna och genom utbildning, rådgivning och mallar göra det lättare att använda skriftliga arbetsavtal.

Utskottet föreslår att lagmotionen förkastas.

Utskottets förslag till beslut

Riksdagen

*godkänner lagförslaget utan ändringar
och*

förkastar lagmotion LM 85/2007 rd.

Helsingfors den 30 november 2010

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Arto Satonen /saml
vordf. Jukka Gustafsson /sd
medl. Anna-Maja Henriksson /sv
Arja Karhuvaara /saml
Johanna Karimäki /gröna
Merja Kuusisto /sd
Merja Kyllönen /vänst
Esa Lahtela /sd

Jari Larikka /saml
Markus Mustajärvi /vänst
Sanna Perkiö /saml
Paula Sihto /cent
Seppo Särkiniemi /cent
Katja Taimela /sd
Tarja Tallqvist /kd
Kimmo Tiilikainen /cent.

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.

RESERVATION

Motivering

Genom upprepade och ogrundade, på varandra följande arbetsavtal skyfflas en betydande del av företagarrisken över på arbetstagarna. Efter upphandling görs exempelvis ofta avtalen mellan beställare och leverantör bara för en viss tid, varefter arbetsavtal görs för samma bestämda tid. Uppdrag av samma typ kan följa på varandra under mycket långa perioder, där inte bara arbetstagarna utan också arbetsgivarna får lov att leva i fortsatt osäkerhet.

Professor Niklas Bruun konstaterar i sitt yttrande att problemet med den föreliggande propositionen är att man föreslår att lagen kompletteras med just den skrivning som högsta domstolen tolkade i sitt avgörande HD 2010:11 och som avgörandet baserar sig på. Om det i regeringens proposition tidigare konstaterats att användningen av tidsbestämda arbetsavtal inte är tillåtet när arbetsgivarens arbetskraftsbehov kan anses vara permanent och formuleringen hade lett till ett icke-önskat resultat, blir situationen inte bättre av att samma formulering tas in i lagen.

I en globaliserad ekonomi är det extremt svårt att definiera begreppet permanent behov av arbetskraft, eftersom på varandra följande konkur-

rens är ett vanligt fenomen. Då flyttas risken längst ner i kedjan och drabbar såväl arbetsgivare som arbetstagare. Under de senaste decennierna har det skett stora förändringar i behovet och utnyttjandet av arbetskraft. Särskilt i kommunsektorn har det blivit allt mer vanligt förekommande att tjänster köps och att det förekommer underentreprenörer. Också på den privata sektorn produceras det allt mer service genom entreprenadkedjor.

Även om syftet med propositionen är att precisera och förtydliga sättet att bedöma om en arbetsgivare har ett permanent behov av arbetskraft och exaktare än i själva lagtexten definiera när det inte är tillåtet med flera på varandra följande tidsbundna arbetsavtal, kan detta inte nödvändigtvis ske på det sätt som föreslås i propositionen. Formuleringen borde därför ha ändrats så att ordet permanent ersatts med ordet *stabil*.

Förslag

Vi föreslår

att lagförslagen godkänns med ändringar (Reservationens ändringsförslag).

Reservationens ändringsförslag

Lag

om ändring av 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 3 § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

(1—2 mom. som i AjUB)

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är *stabil*.

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i AjUB)

Helsingfors den 30 november 2010

Markus Mustajärvi /vänst
Merja Kyllönen /vänst
Tarja Tallqvist /kd

Katja Taimela /sd
Merja Kuusisto /sd
Jukka Gustafsson /sd