

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av 2 och 7 § i arbetstidslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås det att arbetstidslagens tillämpningsområde utvidgas så att det också omfattar familjedagvårdarnas arbete. Därför föreslås det i propositionen att den begränsning av arbetstidslagens tillämpningsområde upphävs som innebär att familjedagvård enligt lagen om barndagvård har

uteslutits från arbetstidslagens tillämpningsområde. Dessutom föreslås det att arbetstidslagens bestämmelse om periodarbetstid ändras så att periodarbetstid ska kunna tillämpas även på familjedagvård enligt lagen om barndagvård.

Lagen avses träda i kraft hösten 2010.

MOTIVERING

1 Nuläge

1.1 Lagstiftning

De kommunala familjedagvårdarna står i anställningsförhållande till kommunen och omfattas därför av arbetsavtalslagen (55/2001) och därpå baserad annan arbetslagstiftning med undantag av arbetstidslagen (605/1996). Sedan 1970-talet har man kommit överens om familjedagvårdarnas arbetstider genom kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal.

Enligt 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen, som gäller undantag från tillämpningsområdet, tillämpas lagen inte på arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras. Enligt 5 punkten tillämpas lagen inte heller på familjedagvård enligt lagen om barndagvård (36/1973), nedan *dagvårdslagen*.

Familjedagvårdarnas arbete har alltid stått utanför arbetstidslagens tillämpningsområde. Utanför tillämpningsområdet för 1946 års arbetstidslag (604/1946) stod enligt 1 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten arbete som arbetstagaren utförde hemma och enligt 5 punkten hus-

hållsarbete. Utanför arbetstidslagstiftningen lämnades enligt ovan nämnda 2 punkten familjedagvårdare som arbetade hemma och enligt 5 punkten familjedagvårdare som arbetade hemma hos de barn som skulle vårdas. Från början av 1989 infördes de kommunalt anställda hemvårdarnas och hemhjälparnas arbete, som ingår i begreppet hushållsarbete, i arbetstidslagens tillämpningsområde, medan familjedagvårdarnas arbete fortfarande lämnades utanför det lagstadgade arbetstidsskyddet. När den gällande arbetstidslagen stiftades motiverades uteslutandet av familjedagvårdarna från arbetstidslagstiftningen med då gällande lagstiftning samt med viljan att behandla alla former av familjedagvård på samma sätt i fråga om arbetstidsskyddet.

Familjedagvård får anordnas i ett privat hem eller på någon annan hemliknande vårdplats. Dessa kallas familjedaghem. Utöver den traditionella familjedagvården i familjedagvårdarens hem eller i barnets hem utvecklades på 1980-talet dessutom den s.k. trefamiljsdagvården, där barn från flera familjer vårdas en vecka i taget eller på något annat överenskommet sätt i de olika barnens hem. Under 1990-talet infördes gruppfamiljedagvård, där två eller tre familjedagvårdare sköter barngrupper huvudsakligen i lokaler som

kommunen har anvisat. Det arbete som vårdarna utför i gruppfamiljedaghemmet har jämförts med det arbete som utförs i små daghem och som enligt arbetsrådets beslut 1990 (16/90 nr 1261) arbetstidslagen tillämpas på. Som familjedagvård betraktas även en sådan verksamhetsform där ytterligare en familjedagvårdare arbetar i familjedagvårdarens hem.

1.2 Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalets bestämmelser om arbetstiderna för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

Arbetstidsbestämmelserna om arbete som utförs av kommunala familjedagvårdare baserar sig på det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, nedan *AKTA*, och på villkoren i dess bilaga 12 (familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem). Bestämmelserna i bilaga 12 gäller inte arbete som utförs av gruppfamiljedagvårdare. På familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem tillämpas bestämmelserna i bilaga 12 även då ytterligare en familjedagvårdare arbetar i familjedagvårdarens hem. Även på Åland tillämpas arbetstidsbestämmelserna enligt bilaga 12 på familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem.

Som familjedagvårdarnas arbetstid räknas utöver barnens vårdtid även utförande av andra arbetsuppgifter som arbetsgivaren har bestämt, såsom deltagande i ett arbetsmöte eller utarbetande av en plan för småbarnsfostran. Om en sådan arbetsuppgift utförs hemma, ska den tid som använts för arbetet och arbetsmängden utredas på ett tillförlitligt sätt.

En familjedagvårdares ordinarie arbetstid är högst 43 timmar 15 minuter per vecka eller i genomsnitt detta antal timmar under en period på högst fyra veckor. Vid tillämpning av arbetsperioder på två till högst fyra veckor görs om möjligt i förväg upp en plan över vårdarens arbetsdagar och arbetstider, om man känner till barnens vårdbehov. För största delen av familjedagvårdarna bestäms den ordinarie arbetstiden som genomsnittlig arbetstid. År 2006 omfattades ca 68 procent av familjedagvårdarna av ett arbetstidsschema med två veckors utjämningsperioder.

Familjedagvårdarens ordinarie arbetstid per dygn har inte bestämts i kollektivavtalet. Enligt bestämmelsen i kollektivavtalet börjar vårdarens arbetstid när det första barnet avlämnas för vård och slutar när det sista barnet avhämtas. Vårdarens arbetade tid kan alltså variera från dag till dag.

Enligt tillämpningsanvisningen i bilaga 12 till AKTA förbinder sig familjedagvårdaren till att vid behov också regelbundet arbeta övertid, vilket bör klargöras för familjedagvårdaren redan när arbetsavtalet ingås och det bör framgå av arbetsavtalet.

Enligt bestämmelsen om ledighet per vecka i bilaga 12 till AKTA bör en familjedagvårdares arbete ordnas som femdagarsveckor, om detta är möjligt med beaktande av verksamheten och barnens vårdbehov. Enligt bilaga 12 bör arbetstiden ordnas så att familjedagvårdaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i det mån det är möjligt ska placeras i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten ska dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. Arbetsskiftet planeras så att arbetstagarna i den mån det är möjligt får två lediga dagar efter varandra varje vecka. Om en vårdare på grund av vården av barnen måste arbeta under veckoledigheten, betalas ingen separat ersättning för detta med undantag av eventuella arbetstidsersättningar. Bestämmelser om beredskap finns inte.

Familjedagvårdarna kan utföra nattarbete antingen så att de endast arbetar nattetid eller så att de sköter barn såväl dagtid som sporadiskt eller regelbundet även nattetid. Familjedagvårdare som endast arbetar nattetid finns på vissa industriorter. Knappt 10 procent av familjedagvårdarna utför nattarbete utöver sitt dagarbete eller utför endast nattarbete. Behovet att låta utföra nattarbete beror förutom på områdets näringsstruktur också på kommunens dagvårdspolitiska val. I större städer placeras de barn som behöver nattvård på daghem som arbetar dygnet runt. På landsbygden tycks behovet av dygnet runt-vård eller oregelbunden vård tillfredsställas med olika former av familjedagvård.

1.3 EU:s lagstiftning och arbetstidsregleringen för familjedagvårdare i Sverige

Arbetstidsdirektivet

I Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseende, nedan *arbetstidsdirektiv*, föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden. Det ändrade arbetstidsdirektivet antogs den 4 november 2003 och det kompletterade bestämmelserna i rådets direktiv 104/93/EG. Direktivet avser att skydda arbetstagarna mot olägenheter för deras hälsa och säkerhet på grund av en orimligt lång arbetstid, otillräcklig vila eller oregelbundna arbetsarrangemang.

Tillämpningsområdet för arbetstidsdirektivet bestäms enligt tillämpningsområdesbestämmelsen i rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbete, nedan *ramdirektivet för arbetarskyddet*. Enligt artikel 1.3 i arbetstidsdirektivet ska direktivet tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i ramedirektivet för arbetarskyddet, utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 14, 17, 18, 19, i detta direktiv. I artikel 2 i ramedirektivet för arbetarskyddet föreskrivs om tillämpningsområdet. Enligt artikel 2.1 ska direktivet tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig, såsom industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet. Utanför tillämpningsområdet blir enligt artikel 2.2 närmast offentliga verksamheter, såsom försvaret, polisen samt viss specifik verksamhet inom civilförsvaret.

I arbetstidsdirektivet föreskrivs om minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod (dygnsvila), raster, minst en dags vilotid under varje period om sju dagar (ledighet per vecka), en genomsnittlig arbetstid på högst 48 timmar under varje sju-dagarsperiod inklusive övertid, minst fyra veckors betald semester samt högst åtta timmars genomsnittligt nattarbete inom en 24-timmarsperiod.

Inom de verksamheter som hör till arbetstidsdirektivets tillämpningsområde är det

möjligt att avvika från vissa bestämmelser i direktivet genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter. Om avvikelser får enligt artikel 17.1 avtalas speciellt i arbeten där arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Då ska emellertid de allmänna principerna för arbetstagarnas säkerhet och hälsa iakttas. Dessutom kan avvikelser göras i fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten för att skydda egendom eller personer eller i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen. Sådana är t.ex. sjukhustjänster. I artikel 17.3 i arbetstidsdirektivet förtecknas arbeten och funktioner där det behövs kontinuitet i servicen eller produktionen och för vars vidkommande det är möjligt att på sätt som närmare konstateras i direktivet avvika från bestämmelserna i direktivet med undantag av arbetstidens maximala längd. Detta undantag skulle närmast kunna tillämpas på dygnet runt-daghem och gruppfamiljedaghem.

I artikel 18 i arbetstidsdirektivet föreskrivs det om undantag genom kollektivavtal. Medlemsstaterna får avvika från arbetstidsdirektivets artiklar 3 (dygnsvila), 4 (raster), 5 (veckovila), 8 (nattarbetets längd) och 16 (beräkningsperioder) genom kollektivavtal, avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå eller genom avtal mellan arbetsmarknadens parter i överensstämmelse med regler som dessa parter har fastställt. Avvikelser från ovan nämnda punkter kan tillåtas i den nationella lagstiftningen och ramar för avvikande avtal ställas upp. Avvikelser ska tillåtas på villkor att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna eller — i undantagsfall, när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl — att de berörda arbetstagarna ges lämpligt skydd.

Arbetstidsregleringen för familjedagvårdare i Sverige

I Sverige tillämpas på kommunala familjedagvårdare bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673). Fram till utgången av 2000 gällde för kommunala familjedagvårdare ett särskilt kollektivavtal för familjedagvårdare.

Numera gäller endast ett allmän kommunalt avtal, som inte innehåller särskilda bestämmelser om familjedagvårdare.

Familjedagvårdarnas arbetstid är 40 timmar per vecka. Det gamla avtalet baserade sig på antalet barn och antalet arbetade vårdtimmar, vilket i praktiken innebar långa arbetsdagar. I Sverige kan kommunerna fortfarande ingå lokala avtal, men i avtalen är arbetstiden 40 timmar per vecka. I avtalen om förläggningen av arbetstiden har man bl.a. kommit överens om att familjedagvårdarna under en del av arbetstiden sköter andra familjedagvårdarnas barn (familjedagvårdargrupper). För närvarande finns det ca 6 000 familjedagvårdare i Sverige, medan de uppgick till ca 30 000 under senare delen av 1990-talet. Jämte övergången till 40 timmars arbetsvecka har en bidragande orsak till att antalet familjedagvårdare har minskat varit regeringens politik för att reformera dagvårds- och förskolesystemet.

1.4 Bedömning av nuläget

Familjedagvårdarnas arbetstidsskydd bestäms enligt verksamhetsformen för familjedagvården. På gruppfamiljedagvårdare som arbetar i lokaler anvisade av kommunen tillämpas arbetstidslagen. Denna tolkning grundar sig på arbetsrådets avgörande från 1990. Däremot är det en tolkningsfråga om arbetstidslagen ska tillämpas även på sådan familjedagvård där vårdaren arbetar i en annan familjedagvårdares hem antingen på heltid eller så att arbetsplatsen t.ex. en vecka i taget finns i olika vårdares hem. Kommunal familjedagvård som tillhandahålls enbart i eget hem faller på grundval av den uttryckliga bestämmelsen i arbetstidslagen utanför lagens tillämpningsområde och på sådan dagvård tillämpas därför endast kollektivavtalsbestämmelser.

Sätten att tillhandahålla familjedagvård har blivit mångsidigare under de senaste åren. Barn sköts förutom i vårdarens hem också turvis i olika vårdarens hem, hemma hos de barn som ska skötas och som hör till olika familjer eller i lokaler som tillhandahålls av kommunen eller i gruppfamiljedaghem. Enligt den gällande arbetstidslagen varierar de arbetstidsnormer som tillämpas på vårdarbe-

tet beroende på var barnen i varje enskilt fall sköts. Bl.a. med tanke på likabehandlingen av arbetstagare kan detta inte anses motiverat. Den gällande arbetstidslagens lösning att lämna familjedagvården utanför lagen motiverades med att familjedagvården skulle behandlas på ett enhetligt sätt. I och med att verksamhetsformerna för familjedagvården har utvecklats måste familjedagvårdarnas arbetstidsskydd omvärderas i fråga om enhetlighet och tillräcklighet.

Vid arbets- och näringsministeriet gjordes 2008 en separat utredning om nivån på familjedagvårdarnas arbetstidsskydd och särskilt om dess överensstämmelse med gemenskapsrätten. På grundval av granskningen ansåg arbets- och näringsministeriet, som ansvarar för genomförandet av arbetstidsdirektivet, och social- och hälsovårdsministeriet, som ansvarar för ramdirektivet för arbetarskyddet, i augusti 2008 att familjedagvårdarnas arbete hör till arbetstidsdirektivets tillämpningsområde.

Kraven i arbetstidsdirektivet kan nationellt genomföras genom lagstiftning och/eller kollektivavtal. Om arbetstidsskyddet baserar sig enbart på kollektivavtal, ska det uppfylla kraven i arbetstidsdirektivet.

Bestämmelserna i AKTA om familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid står inte i konflikt med bestämmelserna om maximal arbetstid i arbetstidsdirektivet. Däremot uppfyller bestämmelserna om dygnsvila, veckovila och nattarbete inte i alla avseenden direktivets krav.

Antalet familjedagvårdare som arbetar hemma har stadigt minskat under de senaste ca tjugo åren. I slutet av 1989 uppgick de till ca 26 700, i slutet av 1999 till ca 13 800 och 2008 var de endast knappt 7 500. Det är antagbart att antalet familjedagvårdare som arbetar hemma även i framtiden kommer att minska. De vårdare som söker sig till branschen räcker inte till för att ersätta de familjedagvårdare som pensionerar sig.

2 Målsättning och föreslagna ändringar

Propositionens mål är att förbättra familjedagvårdarnas arbetstidsskydd och främja deras likabehandling såväl inom yrkesgruppen

som på arbetsmarknaden i allmänhet. Ett annat mål är att säkerställa uppfyllandet av arbetstidsdirektivets krav i alla anställningsförhållanden inom barnvårdsarbetet. Förslaget bidrar till att uppfylla överenskommelsen i regeringsprogrammet om att förutsättningarna för familjedagvård ska förbättras.

Det uppsatta målet kan nås antingen genom att stifta en särskild arbetstidslag om barnvårdsarbete, genom att införa familjedagvårdsarbetet i arbetstidslagens tillämpningsområde eller genom att bringa kollektivavtalsbestämmelserna i överensstämmelse med direktivets krav. I sista hand ansvarar medlemsstaten för att arbetstidsskyddet i de arbeten som hör till arbetstidsdirektivets tillämpningsområde stämmer överens med direktivet.

Om familjedagvården införs i arbetstidslagens tillämpningsområde, uppfylls de krav som ställs i arbetstidsdirektivet. För detta genomförandealternativ talar bl.a. det att arbetstidslagen utöver tvingande bestämmelser även innehåller många bestämmelser som arbetsmarknadsparterna kan avvika ifrån genom ömsesidiga kollektivavtal. På så sätt kan de särdrag som hänför sig till arbetstidsarrangemangen för familjedagvårdsarbete fortsättningsvis beaktas i arbetsmarknadsparternas avtalslösningar.

Eftersom genomförandet av familjedagvårdarnas arbetstidsskydd enbart genom kollektivavtalsbestämmelser inte i tillräcklig mån har garanterat familjedagvårdarna det arbetstidsskydd som förutsätts i arbetstidsdirektivet, föreslås det i propositionen att 2 § 1 mom. 5 punkten i arbetstidslagen upphävs. Därigenom införs familjedagvårdarnas arbete i arbetstidslagens tillämpningsområde.

Förslaget avser inte att ändra begränsningen av tillämpningsområdet i fråga om arbete som utförs i hemmet enligt 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen. Denna bestämmelse ska tolkas på det sätt som Högsta domstolen har linjerat upp i dom KKO 2002:36. Enligt Högsta domstolens dom faller endast sådant arbete utanför arbetstidslagens tillämpningsområde där det inte är arbetsgivarens sak att övervaka arbetstagarens disponering av arbetstiden. Med beaktande av hur familjedagvårdarnas arbetstider bestäms och följs upp, är det arbete som de kommunala

familjedagvårdarna utför hemma inte sådant arbete som faller utanför arbetstidslagens tillämpningsområde med stöd av 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen.

Enligt arbetstidslagen ska det vara möjligt att genom riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal med avvikelse från lagen komma överens om bl.a. den tid som räknas som arbetstid, beredskapstid, ersättning för mertids- och övertidsarbete, mertids- och övertidsersättning i form av fritid och om ersättningar, som när genomsnittlig arbetstid tillämpas betalas ut när arbetsavtalet upphör under en utjämningsperiod. Dessutom tillåts avvikande avtal genom tjänste- och arbetskollektivavtal om nattarbete som gäller andra än i lagen stadgade arbeten, om nattskift i periodarbete, om dagliga vilotider, dygnsvila, ledighet per vecka och avvikelser därifrån, om söndagsarbete och höjd lön för det, om utjämningschema för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningar.

För att även periodarbetstid ska kunna tillämpas i familjedagvårdarnas arbete, föreslås det att bestämmelsen om periodarbetstid i 7 § i arbetstidslagen ändras så att till 1 mom. 7 punkten utöver hushållsarbete fogas familjedagvård enligt dagvårdslagen. På så sätt kan familjedagvårdarnas arbete ordnas så att det utförs som periodarbete direkt med stöd av lagen. Möjligheten att tillämpa periodarbete skulle ge behövlig flexibilitet i familjedagvårdarnas disponering av arbetstiden per dygn. Enligt bestämmelsen ska familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid under en period av tre veckor kunna vara högst 120 timmar eller under en period av två veckor högst 80 timmar.

För att familjedagvårdarens arbete ska kunna omfattas av arbetstidslagen, krävs det att gällande kollektivavtalsbestämmelser bringas i överensstämmelse med de tvingande bestämmelserna i arbetstidslagen. Detta gäller bl.a. förutsättningarna att låta utföra övertidsarbete. Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet gäller till och med den 31 december 2011.

Avtalsfriheten tryggas i grundlagen indirekt genom bestämmelsen om egendoms- skydd i 15 § i grundlagen. Enligt grundlagsutskottets vedertagna praxis är det i allmänhet förbjudet att ingripa retroaktivt i förmö-

genhetsrättsliga avtalsförhållanden mellan enskilda. Utskottet har dock ansett att gällande rättsförhållanden kan förtydligas och kompletteras retroaktivt genom en vanlig lag, om det inte för med sig något väsentligt nytt i materiellrättsligt hänseende (GrUU 13/1986 rd och 8/1991 rd).

I den arbetsrättsliga lagstiftningen har man traditionellt ansett att lagändringar som påverkar gällande kollektivavtal måste sättas i kraft så att innehållet i de gällande kollektivavtalen inte berörs av lagstiftningen. Ett sådant förfarande har motiverats med grundlagens bestämmelse om egendomsskydd. Också vissa Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner som är bindande för Finland förutsätter ett dylikt ikraftsättande under kollektivavtalens giltighetstid.

Av ovan nämnda orsaker föreslås en övergångsbestämmelse som föreskriver att arbetsgivaren trots arbetstidslagen i sina anställningsförhållanden ska få tillämpa bestämmelserna i ett kollektivavtal som ingåtts innan lagen trädde i kraft, även om de avviker från arbetstidslagen, till slutet av den pågående avtalsperioden, om inte nämnda kollektivavtalsbestämmelser ändras dessförinnan.

3 Propositionens konsekvenser

Den föreslagna lagen syftar till att förbättra familjedagvårdarnas arbetstidsskydd genom att som arbetstagargrupp jämställa dem med de arbetstagargrupper som hör till arbetstidslagens tillämpningsområde. Lagändringen är nödvändig för att kraven i arbetstidsdirektivet ska kunna uppfyllas.

Genom förslaget försöker man positivt påverka människor att söka sig till yrket som familjedagvårdare. Att öka familjedagvårdararbetets attraktivitet är viktigt med tanke på tillgången på arbetskraft, eftersom en betydande del av de familjedagvårdare som nu arbetar, inom en nära framtid kommer att pensioneras. Att förbättra arbetstidsskyddet är viktigt också för att vårdarna ska orka i sitt arbete. Eftersom majoriteten av familjedagvårdarna är kvinnor, har förslaget konsekvenser speciellt för kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

Enligt det gällande kollektivavtalet är familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid 43 timmar 15 minuter per vecka. Om familjedagvårdarnas arbete införs i arbetstidslagens tillämpningsområde, innebär det att arbetstiden per vecka förkortas till 40 timmar. Vårdarnas ordinarie arbetstid förkortas alltså med 7,5 procent jämfört med nuläget. Detta liksom kommunernas eventuella behov av att göra vissa omorganiseringar medför vissa kostnader för kommunerna. Lagändringen förutsätter att avtalspraxis i fråga om familjedagvården preciseras när vårdplanerna för barn och familjedagvårdarnas arbetsskiftsöreteckningar görs upp.

De av propositionen föranledda kostnaderna i euro för den kommunala ekonomin i allmänhet och för enskilda kommuners ekonomi är svåra att uppskatta. Detta beror bl.a. på att kommunerna kan använda sig av flera olika sätt att kompensera den minskade arbetsinsatsen till följd av vårdarnas förkortade arbetstid. Om den förlorade arbetsinsatsen helt ersätts med övertid, orsakar det kalkylmässigt ca 14 miljoner euro i extra kostnader. Kalkylen har gjorts med tillämpning av bestämmelserna i det gällande kollektivavtalet om ersättning för övertid enligt oförhöjd timlön. Om den minskade arbetsinsatsen däremot ersätts genom anställning av 600 nya familjedagvårdare, orsakar det kostnader på uppskattningsvis ca 19 miljoner euro. Ingetdera av de föreslagna alternativen är dock i sig realistiskt, utan konsekvenserna av den minskade arbetsinsatsen kan mildras eller i vissa fall kan minskningen helt ersättas med befintliga resurser och olika arbetsarrangemang.

I arbetsarrangemangen för barndagvård måste man beakta kraven på vårdens kvalitet enligt dagvårdslagen. Barndagvården ska för sin del erbjuda barnet fortgående, trygga och varma människorelationer, en verksamhet som på ett mångsidigt sätt stöder barnets utveckling samt en med tanke på barnets utgångssituation gynnsam uppväxtmiljö. Dessutom måste man beakta bestämmelserna om dimensioneringen av barn och personal i 6 och 8 § i förordningen om barndagvård (239/1973) samt behörighetsvillkoren enligt lagen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården. Tilläggs-

resurser behövs dock, om man vill behålla utbudet av familjedagvårdstjänster på nuvarande nivå.

I bruktagandet av periodarbetstid skulle främja användningen av mer flexibla arbets-tidsarrangemang än allmän arbetstid. Den genomsnittliga arbetstiden kan ordnas så att arbetstiden jämnas ut till det lagstadgade antalet timmar under en överenskommen utjämningsperiod. Utjämningsledigheterna kan då ges som hela lediga dagar, så att de barn som är i familjedagvårdarens vård, under vårdarens lediga dagar erbjuds vårdplats i en annan familjedagvårdarens hem, på ett grupp-familjedaghem eller daghem. Reservvården bör genomföras planmässigt, för att barnen ska kunna garanteras trygga och fortgående vårdrelationer. Eftersom familjedagvårdarens arbetstid per dygn bestäms enligt barnens vårdtider, kan vid placeringen av barnen på olika vårdplatser beaktas hur barnens vård-tidsbehov påverkar respektive familjedag-vårdarens arbete och arbetstider. Förslaget på-verkar således sannolikt sätten att organisera arbetet för de kommunala familjedagvårdare som arbetar hemma, ingåendet av vårdavtal, kontinuiteten i vården av barnen samt leder eventuellt till en ökad användning av reserv-vårdare och reservvårdplatser.

De kostnader som propositionen medför för kommunerna kommer att variera avsevärt kommunerna emellan, bl.a. beroende på barnens dagvårdsbehov och etablerade sätt att ordna dagvården. Det är möjligt att familjedagvården som dagvårdsform kan minska i vissa kommuner. Förslaget kan påverka sådana familjedagvårdarens ställning som har utfört såväl dag- som nattarbete, eftersom det innebär att en sådan arbetsmodell i fortsättningen kommer att vara möjlig endast i be-gränsad omfattning. I små kommuner kan uppstå behov att omorganisera vården av sådana barn som behöver vård dygnet runt.

De kostnader som propositionen eventuellt orsakar kommunerna beaktas i sinom tid vid den justering av kostnadsfördelningen som i enlighet med 58 § i statsandelslagen (1704/2009) företas vart fjärde år utifrån de faktiska kostnaderna.

4 Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts vid arbets- och näringsministeriet. I beredningsarbetet deltog arbetsmarknadsparterna Kommunala arbetsmarknadsverket, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf och Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty rf., som företräder familjedagvårdarna.

Om propositionen har dessutom begärts ut-låtande av Finlands Kommunförbund, social- och hälsovårdsministeriet, Ålands landskapsregering och Ålands kommunförbund.

Propositionen bygger på en utredning, som 2008 gjordes av en inofficiell treparts arbets-grupp, om familjedagvårdarnas arbetstids-skydd och dess överensstämmelse med ar-betstidsdirektivet.

Propositionen har behandlats och godkänts i delegationen för kommunal ekonomi och kommunal förvaltning, som finns i anslutning till finansministeriet (Kuthanek).

5 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

I anställningsförhållanden där arbetsgiva-ren ska iaktta eller där arbetsgivaren får iakt-ta ett kollektivavtal som innan denna lag trä-der i kraft har ingåtts med stöd av antingen lagen om kollektivavtal eller 2 kap. 7 § i ar-betsavtalslagen, får tillämpa bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag tills kollektivavtalet upphör, om inte kollek-tivavtalet ändras dessförinnan. På motsva-rande sätt får arbetstidsbestämmelser som har utfärdats med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) och som av-viker från denna lag tillämpas tills tjänstekol-lektivavtalet upphör, om inte tjänstekollek-tivavtalet ändras dessförinnan.

Med stöd av vad som anförts ovan före-läggs Riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av 2 och 7 § i arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetstidslagen (605/1996) 2 § 1 mom. 5 punkten och
ändras 7 § 1 mom. 7 punkten som följer:

7 §

Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse från 6 § ordnas så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor är högst 80 timmar

7) i hushållsarbete och i familjedagvård enligt lagen om barndagvård (36/1973),

Denna lag träder i kraft den 20 .

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska eller får iakttä ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande har ingåtts med stöd av antingen lagen om kollektivavtal eller 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren tillämpa bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag tills kollektivavtalet upphör, om inte kollektivavtalet ändras dessförinnan. På motsvarande sätt får arbetstidsbestämmelser som har utfärdats med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) och som avviker från denna lag tillämpas tills tjänstekollektivavtalet upphör, om inte tjänstekollektivavtalet ändras före det.

Nådendal den 24 juni 2010

Republikens President

TARJA HALONEN

Minister *Astrid Thors*

*Bilaga
Parallelltext*

Lag

om ändring av 2 och 7 § i arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetstidslagen (605/1996) 2 § 1 mom. 5 punkten och
ändras 7 § 1 mom. 7 punkten som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Undantag från tillämpningsområdet

Med undantag av 15 § 3 mom. tillämpas
denna lag inte på

Med undantag av 15 § 3 mom. tillämpas
denna lag inte på

5) familjedagvård enligt lagen om barn-
dagvård (36/73),

(upphävs)

7 §

7 §

Periodarbetstid

Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse
från 6 § ordnas så att den under en period av
tre veckor är högst 120 timmar eller under en
period av två veckor är högst 80 timmar

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse
från 6 § ordnas så att den under en period av
tre veckor är högst 120 timmar eller under en
period av två veckor är högst 80 timmar

7) i hushållsarbete,

7) i hushållsarbete och i familjedagvård en-
ligt lagen om barndagvård (36/1973),

Denna lag träder i kraft den 20 .

*I anställningsförhållanden där arbetsgiva-
ren ska eller får iakttä ett kollektivavtal som
före denna lags ikraftträdande har ingåtts
med stöd av antingen lagen om kollektivavtal
eller 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, får ar-
betsgivaren tillämpa bestämmelser i kolle-
ktivavtalet som avviker från denna lag tills
kollektivavtalet upphör, om inte kollektivav-
talet ändras dessförinnan. På motsvarande
sätt får arbetstidsbestämmelser som har ut-*

färdats med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) och som avviker från denna lag tillämpas tills tjänstekollektivavtalet upphör, om inte tjänstekollektivavtalet ändras före det.
