

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till vissa lagändringar gällande atypiskt arbete**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att lagen om arbetsavtal, lagen om skydd i arbete och lagen om studieledighet ändras för att minska osäkerhetsfaktorerna i anslutning till kortvarigt eller tidsbegränsat arbete. Arbetsgivarens skyldighet att betala lön för högst sju dagars sjukdomstid föreslås med vissa begränsningar börja omfatta även arbetsförhållanden som varat kortare tid än en månad. Det föreslås att skyddet i arbete för uthyrda arbetstagare förbättras genom att ansvaret för den som låter utföra arbete utvidgas så att denne blir ansvarig för arbetarskyddet vid uthyrningsarbete i samma utsträckning som han ansvarar för de egna arbetstagarnas säkerhet. Det föreslås att reglerna gällande arbetsavtal för viss tid förenklas. Syftet med ändringen är att minska tolkningsproblemen gällande när det är berätti-

gat med flera arbetsavtal för viss tid efter varandra. Dessutom föreslås att lagen om studieledighet ändras så att en arbetstagare har rätt till sammanlagt högst fem dagars studieledighet, om anställningsförhållandet har pågått minst tre månader.

Förslagen utgör en del av en större helhet med vilken strävan i enlighet med regeringsprogrammet och statsrådets beslut gällande sysselsättningsprogrammet är att minska otryggheten i anslutning till s.k. atypiskt arbete och i arbetsrättsligt hänseende föra ställningen för dem som har sådana arbeten närmare ställningen för dem som har arbete som fortsätter tills vidare.

Avsikten är att lagarna skall träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa.

---

**MOTIVERING**

**1. Nuläge och föreslagna ändringar**

**1.1. Allmänt**

Arbetstiderna har under de senaste åren förändrats i riktning mot större individualitet och mångfald och de s.k. atypiska arbetsförhållandena har ökat samtidigt som andra olika rättsförhållanden för arbete har blivit vanliga, i synnerhet när det gäller nya samt ungdomars arbetsförhållanden. Ett normalt arbetsförhållande har av tradition uppfattats som stadigvarande lönearbete på heltid i en

och samma arbetsgivares tjänst. De yrkesverksamma kan indelas i företagare, de som arbetar i normala arbetsförhållanden och de som arbetar i atypiska arbetsförhållanden, till vilka också räknas de undersysselsatta och de som är sysselsatta med sysselsättningsstöd. Under åren 1989—1993 har den andel som har normala arbetsförhållanden minskat mest. Å andra sidan har andelen undersysselsatta och sysselsatta med sysselsättningsstöd ökat betydligt.

Om man med atypiska arbetsförhållanden avser annat än regelbundet och stadigvaran-

de heldagsarbete, är benämningen atypisk inte längre motiverad vid en kvantitativ granskning av sysselsättningsformerna. Det är inte heller enbart fråga om arbetsförhållandets juridiska form; till de ökande atypiska arbetsformerna räknas även andra rättsförhållanden än arbetsförhållande.

Enligt registermaterial arbetade t.ex. åren 1989—1991 1,1 milj. löntagare hela tiden på samma arbetsplats. Under 1990-talet har antalet sysselsatta minskat klart och nya arbetstagare har anställts huvudsakligen på annat sätt än i ordinarie arbetsförhållanden. Det har blivit vanligare med tillfälligt arbete. Enligt arbetsministeriets arbetsmiljöbarometer har också minskningen av arbetskraften oftare drabbat tidsbegränsade och tillfälliga arbetsförhållanden än andra. Trots att andelen som har stadigvarande arbetsförhållanden har förblivit rätt hög, har det inträffat hundra tusentals kvantitativa förändringar beträffande dem som arbetar i andra slags arbetsförhållanden. Depressionen har å andra sidan klart påverkat just nya arbetsförhållanden och deras former.

I samband med arbetsmiljöbarometern har man samlat in information om sätten att öka och minska arbetskraften, vilken kan bidra till att fokusera bilden av den senaste tidens mångsidigare arbetsförhållanden. Granskningen gäller nya arbetsförhållanden, som det har uppstått rätt få av. Av arbetsplatserna var 23 % sådana där personalen utökades under 1995. Vid en proportionell granskning av de olika sätten att utöka personalen, märker man att under det senaste året var bara en knapp tredjedel (29 %) av de nya arbetsförhållandena ordinarie. Av de nya arbetsförhållandena i den offentliga sektorn var bara vart tionde stadigvarande och på heltid, av t.ex. de ungas arbetsförhållanden åter vart sjätte. Andelen deltidsanställda arbetstagare har hela tiden förblivit liten, men den har ökat något under depressionen.

Sätten att öka och minska personalen ökar tudelningen på arbetsmarknaden. Även minskningen av den fasta kärnarbetskraften ser ut att fortsätta. Situationen har allmänt taget varit likadan åtminstone sedan 1992. Den ökade arbetslösheten har gjort att antalet personer som befinner sig i arbetsmarknadens utkanter har ökat. Ökningarna och minskningarna av arbetskraften riktar sig oftare mot de arbetstagare som befinner sig i en marginell position än mot den yrkesverksamma arbetskraftens kärna. Ökad flexibili-

tet i arbetslivet är dock det bästa sättet att trygga arbetsplatserna och förbättra sysselsättningen. Flexibilitetens baksida är en viss osäkerhet och otrygghet ur arbetstagarnas synvinkel sett. En balanserad utveckling förutsätter att flexibiliteten åtföljs av tillräckliga arrangemang för att trygga arbetstagarnas ställning.

Vissa anställningsförmåner bestäms delvis enligt arbetsförhållandets längd eller arbetstiden. Sådana är bl.a. pensionerna, utkomstskyddet för arbetslösa, semestrarna, semesterersättningarna, lönen för sjukdomstid, den partiella vårdledigheten, studieledigheten, alterneringsledigheten och deltidstillägget. Det kan också hända att skyddet i arbete, arbetstidsskyddet och arbetsgivaransvaret rent allmänt inte tillgodoses i samma utsträckning i atypiska arbetsförhållanden som i andra arbetsförhållanden. Dessa problem förklaras till en del med att de nuvarande stadgandena fortfarande delvis stöder sig på en tid då arbetsförhållandena i regel blev långa, t.o.m. livslånga. När arbetslivets strukturer på ovan beskrivet sätt till denna del har börjat förändras, har också problemen gällande skyddet för korta och tillfälliga arbetsförhållanden börjat framstå tydligare. Samtidigt har en viss bristande jämlikhet accentuerats som kommer till synes å ena sidan i allmän otrygghet i tillfälliga arbetsförhållanden och några sämre förmåner i anslutning till dem samt å andra sidan i den bättre trygghet och de bättre förmåner som stadigvarande arbetsförhållanden erbjuder. Mellan de olika arbetsformerna har det samtidigt uppstått klara kostnadsskillnader, som styr arbetsarrangemangen i en riktning som gynnar tillfälligt arbete, även när arbetet inte ger någon absolut orsak till detta.

Syftet med denna proposition är att undanröja vissa av de missförhållanden som ansetts som mest centrala och brådskande och som huvudsakligen har att göra med just arbetsförhållandets längd. Dessutom föreslås att stadgandet gällande tidsbegränsade arbetsavtal förenklas. Avsikten är att säkerställa att arbetstillfällen inte skall gå förlorade enbart på grund av osäkerhet gällande tolkningen av arbetsavtalet och den obestämbar ekonomisk risk som följer därav.

Regeringen föreslår att man i detta skede ser över de lagrum som gäller tidsbegränsade arbetsavtal och lön för sjukdomstid, ansvaret för arbetarskyddet beträffande uthyrda arbetstagare samt regleringen gällande rätt

till studieledighet i enlighet med vad som konstaterats ovan. Avsikten är att vid sidan av dessa åtgärder fortsätta beredningen av lagstiftningsåtgärder som skall förbättra skyddet beträffande atypiska arbetsförhållanden utgående från de utredningar som gjorts i enlighet med regeringsprogrammet och sysselsättningsprogrammet. De viktigaste av de återstående sakkomplexen gäller semestrarna, pensionerna, arbetsavtalens prøvotidsarrangemang, arbetstidsskyddet, alterneringsledigheten och deltidstillägget. I anslutning till samma åtgärdshelhet avlät regeringen redan i ett tidigare skede till riksdagen en proposition (RP 24/1996 rd) om ändring av lagen om arbetsavtal vilken gällde skyldigheten att ge lönebesked.

## 1.2. Arbetsavtal för viss tid

Arbetsavtal kan ingås för viss tid eller att gälla tills vidare. Enligt 2 § 1 mom. lagen om arbetsavtal skall ett avtal anses ingånget för viss tid även då överenskommelse träffats om visst arbete eller då tiden för arbetsförhållandets bestånd eljest framgår av avtalets syfte. Ett arbetsavtal för viss tid upphör i allmänhet utan uppsägning och det berörs i regel inte av det uppsägningsskydd som stadgas i 37 och 37 a §§ lagen om arbetsavtal.

I lagen om arbetsavtal begränsas möjligheterna att ingå arbetsavtal för viss tid. Ett arbetsavtal för viss tid kan enligt lagens 2 § 2 mom. ingås endast om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren har annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå avtal för viss tid.

Gällande 2 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal tillkom 1984. Dessförinnan hade lagen om arbetsavtal inga stadganden om de praktiska förutsättningarna för arbetsavtal för viss tid, och arbetsgivaren och arbetstagaren kunde avgöra dem fritt. Av motiveringen till regeringens proposition (RP 205/83 rd) framgår att intagandet i lagen av villkoren för ingående av arbetsavtal för viss tid påverkades av rättspraxis. Vid tolkningen av lagen om arbetsavtal har domstolarna varit tvungna att fästa särskild uppmärksamhet vid de fall där man genom valet av avtalsform har försökt kringgå stadgandena om uppsägningsskydd i lagen om arbetsavtal.

Stadganden om arbetsavtal för viss tid som ingås upprepade gånger efter varandra (*s.k. kedjeavtal*) ingår i 2 § 2 mom. andra meningen lagen om arbetsavtal, där det också stadgas hur situationen skall bedömas om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts utan de förutsättningar som stadgas i lagen. Enligt lagrummet anses ett arbetsavtal vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om det har ingåtts i andra än ovan i 2 mom. första meningen nämnda fall eller om arbetsavtal för viss tid utan giltigt skäl ingåtts upprepade gånger efter varandra.

I motiveringen till lagrummet konstateras att i vissa fall kan ett upprepat arbetsavtal för viss tid ha en i 2 mom. nämnd motiverad orsak. I synnerhet i fall där man ingått flera arbetsavtal för viss tid och där relativt snabbt efter det att det föregående avtalet upphört ett nytt inleds, kan det enligt motiveringen till lagrummet däremot vara fråga om val av avtalsform för att kringgå bestämmelserna om uppsägningsskydd.

Ett giltigt skäl att ingå upprepade avtal för viss tid efter varandra kan vara någon av de förutsättningar för arbetsavtal för viss tid som nämns i 2 § 2 mom. första meningen. För varje avtal för viss tid skall det finnas en i 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal avsedd, motiverad anledning. Dessutom förutsätts att det finns ett giltigt skäl att använda upprepade avtal för viss tid. Avsikten med de villkor som sattes för användningen av arbetsavtal för viss tid i 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal var att begränsa användningen av arbetsavtal för viss tid just för att förhindra kringgående av arbetstagarens uppsägningsskydd. Detta måste man fästa särskilt uppmärksamhet vid även i kedjeavtals-situationer. Om parternas avsikt har varit att kringgå stadgandena om anställningsskydd, tolkas avtalsförhållandet som att det gäller tills vidare. I praktiken har tolkningen av detta lagrum inte varit helt oproblematiskt.

På grundval av rättspraxis är det svårt att förtydliga utformningen av 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal på ett sätt som skulle underlätta tolkningen. Giltigt skäl att ingå ett arbetsavtal för viss tid föreligger alltid när arbete med beaktande av omständigheterna står till buds endast en begränsad tid. Det finns dock rikligt med rättspraxis angående tolkningen av förbudet mot kedjeavtal (t.ex. HD 1989:100, HD 1993:70, HD 1995:14, HD 1995:159). Enligt den kan man inte dra den slutsatsen att det inte alltid skulle vara

möjligt att ingå ett arbetsavtal för viss tid när därtill föreligger en anledning enligt lagen. Å andra sidan visar redan den rikliga rättspraxisen att det i praktiken inte har varit lätt att tolka stadgandet.

Av domstolsavgörandena kan man dra den slutsatsen att antalet arbetsavtal i sig inte på något väsentligt sätt påverkar lagligheten hos arbetsavtal för viss tid som sluts efter varandra. I motiveringen till stadgandet nämndes uttryckligen att man därmed inte begränsar parternas rätt att använda arbetsavtal för viss tid i samtliga fall där de praktiska behoven inom arbetslivet så kräver. Rättspraxis har dock varit rätt sträng i det avseendet, att ett arbetsförhållande i regel har ansetts gälla tills vidare när det faktiskt och på grundval av bedömning i efterhand har sett ut att vara möjligt att förlänga arbetsförhållandet med nya tidsbegränsade arbetsförhållanden.

Eftersom möjligheten att förlänga ett arbetsförhållande kan stå klar för arbetsgivaren först kort innan det föregående arbetsförhållandet upphör, kan det uppstå en situation där arbetsgivaren för att undvika risken med prövning i efterhand helt och hållet avstår från att förlänga arbetsförhållandet. Dessa situationer blir inte alls prövade av domstol, och det är inte heller på grundval av statistik möjligt att bedöma hur vanliga de är. Då det gällande stadgandet i samtliga fall endast förutsätter att ett giltigt skäl skall föreligga för att ett arbetsavtal för viss tid skall kunna ingås, har klausulen om upprepade avtal för viss tid endast en förklarande betydelse i lagen. Denna princip framgår dock inte särskilt klart av lagen. Detta utvisas också av att det i det praktiska arbetslivet är vanligt med frågor om hur många arbetsavtal för viss tid som kan ingås efter varandra.

På ovan nämnda grunder föreslås att 2 § 2 mom. ändras så att det uttryckliga omnämnandet av hur lagen skall tolkas när avtal för viss tid upprepas utan giltigt skäl slopas. Avsikten är att underlätta tolkningen av stadgandet och accentuera den princip som redan nu ligger bakom regleringen, enligt vilken ett arbetsavtal för viss tid alltid kan ingås när en sådan anledning som avses i lagrummet föreligger. Sådana anledningar är enligt rättspraxis inte t.ex. att budgeten inte är klar eller administrativa ändamålsenlighetsskäl i anslutning till lönebetalningsperioden. Å andra sidan är avsikten inte att ingripa i den princip som även överensstämmer

med det nuvarande stadgandet och enligt vilken arbetsavtalet skall anses gälla tills vidare om giltigt skäl till något annat saknas. Avtal för viss tid som baserar sig på strävan att kringgå anställningstryggheten skall fortfarande anses gälla tills vidare. Även förpliktelseerna gällande förbudet mot diskriminering skall naturligtvis iakttas på samma grunder som hittills. När arbetstagare anvisas nytt arbete efter att ett tidsbegränsat arbetsförhållande upphört får de alltså inte försättas i en annorlunda position i strid med skyldigheten gällande opartiskt bemötande och diskrimineringsförbudet i lagen om arbetsavtal eller lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86).

Ändringen av 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal föreslås vara i kraft temporärt till utgången av 1999. Utan hinder av ändringen tillämpas alltjämt lagen om temporära undantag från 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (1158/94). Enligt denna lag är det utan hinder av 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal möjligt att ingå arbetsavtal för viss tid med en långtidsarbetslös, förutsatt att arbetsavtalet för viss tid ingås för minst sex månader.

### 1.3. Lön för sjukdomstid

Med stöd av 28 § lagen om arbetsavtal har arbetstagaren rätt till lön för sjukdomstid, om han, sedan arbetsförhållandet fortgått en månad, är förhindrad att utföra arbete till följd av sjukdom eller olycksfall, som han inte vållat uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet. Rätten till lön för sjukdomstid berör personer i både arbetsförhållanden som gäller tills vidare och tidsbegränsade arbetsförhållanden. Enligt lagrummet är rätten till lön för sjukdomstid begränsad till utgången av den sjunde vardagen efter den dag då hindret uppstod. Denna rätt kan med stöd av 2 mom. begränsas endast genom kollektivavtal. I praktiken har arbetstagarnas rätt till lön för sjukdomstid dock i regel utvidgats genom kollektivavtalen, så att i många branscher betalas lön för sjukdomstid under flera månader. Enligt 3 mom. har arbetsgivaren rätt att från lön som skall erläggas med stöd av 1 mom. dra av vad till arbetstagaren för samma tid erläggs i dagpenning på grund av olycksfallsförsäkring eller av arbetsgivaren helt eller delvis bekostad annan försäkring. I olycksfalls- och sjukförsäkringslagstiftningen stadgas att till en arbetsgivare som betalar

lön för tiden för arbetsoförmåga enligt 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal återbetalas ersättningen mot redovisning på samma grunder och för samma tid som försäkringsanstalten skulle ha betalt den till arbetstagarerna.

Reglerna om lön för sjukdomstid i lagen om arbetsavtal har samband med sjukförsäkringslagen (364/63). Enligt 19 § 1 mom. betalas som ersättning för arbetsoförmåga till följd av sjukdom dagpenning för varje vardag, dock inte för den dag då arbetsoförmågan inträdde, inte heller för de nio närmast följande vardagarna. Enligt kollektivavtalen betalar arbetsgivaren i allmänhet arbetstagarerna full lön för denna väntetid. Även enligt kollektivavtalsbestämmelserna förutsätts att arbetsförhållandet har fortgått minst en månad. När arbetsgivaren betalar arbetstagarerna lön för dagpenningstiden får han rätt till ersättning som motsvarar beloppet av sjukförsäkrings dagpenning i enlighet med lagens 28 §.

Korta arbetsförhållanden under en månad behandlas således vad löneskyddet för sjukdomstid beträffar inte på samma sätt som längre arbetsförhållanden. Arrangemanget har på sin tid motiverats med att dylikt skydd inte behövs i korta arbetsförhållanden och att det inte ens vore skäligen att kräva det med tanke på arbetsgivaren, eftersom sjukförsäkringslagstiftningen i varje fall garanterar alla arbetstagare grundtrygghet. När det blir vanligare med upprepade korta arbetsförhållanden kan en dylik reglering dock leda till bristande jämlikhet i arbetslivet på det sätt som framställs ovan.

Om arbetskarriären består av talrika korta arbetsförhållanden som följer efter varandra, omfattas arbetstagarerna inte alls av löneskyddet för sjukdomstid. Om arbetsgivarens ansvar enligt huvudregeln i full omfattning utsträcks även till korta arbetsförhållanden, kan det dock leda till att ansvaret för tryggheten under sjukdomstid med beaktande av arbetets natur drabbar arbetsgivaren orimligt hårt. Av denna anledning föreslås att reglerna gällande lön för sjukdomstid kompletteras så att arbetsgivarens löneansvar tillväxer gradvis enligt arbetsförhållandets längd till dess att arbetsförhållandet har fortgått en månad.

Enligt förslaget ändras 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal så att arbetstagarerna får rätt enligt 1 § mom. till en viss del av lönen, vilken bestäms enligt arbetsförhållandets

längd. Enligt förslaget räknas arbetsförhållandets längd i arbetsdagar, och andelen av dagslönen fås genom att antalet arbetsdagar divideras med 25. Under tiden för arbetsoförmåga betalas dellön för alla arbetsdagar i enlighet med den andel som räknas ut när sjukdomen börjar. För enkelhetens skull kan man vid utformningen av räkneregeln utgå ifrån att som arbetsdagar räknas fem av veckans vardagar, oberoende av om man arbetar alla dessa dagar. Av samma orsak har det föreslagits att talet 25 används som divisor vid bestämningen av den andel som skall betalas. Dellön för sjukdomstid betalas naturligtvis endast för de dagar som skulle ha varit faktiska arbetsdagar enligt arbetsavtalet. När dagslönen bestäms iakttagas i tillämpliga delar de räkneregler som stadgas för semesterlönens del eller befästs genom kollektivavtal.

Avvikelse från lönen för sjukdomstid kan i enlighet med det ovan konstaterade göras genom kollektivavtal. Sådana kollektivavtal är vanliga, men även enligt dem begränsas sig rätten till lön för sjukdomstid till arbetsförhållanden som varat längre än en månad. Medan kollektivavtalen gäller är det föreslagna arrangemanget således av endast begränsad betydelse.

#### 1.4. Skydd i arbete vid uthyrningsarbete

Med uthyrning av arbetskraft avses i allmänhet situationer där en arbetsgivare för viss tid och mot ersättning ställer egna anställda arbetstagare till förfogande för en beställare som behöver arbetskraft. En uthyrd arbetstagare står i arbetsförhållande till sin egen arbetsgivare men utför arbetet under en annan persons ledning och övervakning. Då är det fråga om ett arrangemang enligt 8 § lagen om arbetsavtal. Lagrummet gör det möjligt för arbetsgivaren att sätta en annan i sitt ställe att leda och övervaka arbetet.

Utgångspunkterna för de arbetsrättsliga normer som skall tillämpas på uthyrningsarbete skiljer sig inte från de normer som skall tillämpas i s.k. normala arbetsförhållande. Mellan den som hyr ut arbetskraften och den uthyrda arbetstagarerna råder ett arbetsavtalsförhållande enligt 1 § lagen om arbetsavtal. Den part som ingår arbetsavtalet med arbetstagarerna förbinder sig att svara för de skyldigheter som stadgas för arbetsgivaren. Denna omständighet är av betydelse i situationer med uthyrningsarbete, där arbetstagarerna ar-

betar i andra arbetsuppgifter eller under andra förhållanden än vad den egna arbetsavtalsparten har anvisat, så att den person som utövar ledningen och övervakningen inte står i arbetsförhållande till den arbetsgivare som överlåtit arbetskraften. I dessa situationer är arbetsgivarens möjligheter att ansvara för nivån på arbetarskyddet mera begränsade än vanligt just därför att han saknar direktionsrätt. Trots detta ansvarar arbetsgivaren för skador som beror på hans företrädares — alltså beställarens — försummelse eller fel.

Det centrala syftet med skyldigheterna och ansvaret för arbetarskyddet är inte att betala skadestånd till offer för olycksfall i arbetet, utan framför allt att se till att det vidtas förebyggande åtgärder för att förhindra dessa skador. Det är då fråga om inte bara riskerna för fysiska olycksfall utan även om verksamhet som är nödvändig för det psykiska arbetarskyddet, bl.a. planering av arbetet och handledning samt orientering i arbetet och förhållandena på arbetsplatsen.

Trots att en beställare som anlitar uthyrd arbetskraft i egenskap av arbetsgivarens företrädare kan råka ut för åtminstone sekundärt skadeståndsansvar och direkt straffansvar för ett olycksfall eller ohälsa som han förorsakat, är dock både skadestånds- och straffansvaret fördelat mellan det företag som anlitar och det företag som överlåter den uthyrda arbetskraften i enlighet med 8 § lagen om arbetsavtal och 47 kap. strafflagen (578/95). Enligt 47 kap. 7 § strafflagen skall vid bedömningen av inriktningen av ansvaret beaktas vederbörandes ställning, arten och omfattningen av hans uppgifter och befogenheter samt även i övrigt hans andel i att den lagstridiga situationen uppkommit eller fortgått. I praktiken kan dock ett arrangemang gällande uthyrt arbete utforma sig så att det även för parterna förblir oklart hur skyldigheterna beträffande arbetarskyddet är fördelade. Trots att ansvaret i efterhand i behörig ordning kan hänföras till någondera parten, uppnås då inte målet för lagen om skydd i arbete, som är att klart visa vem som bär det förebyggande ansvaret, och av samma orsak kan uthyrda arbetstagaras hälsa eller säkerhet äventyras.

Europeiska unionens råds direktiv om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (91/383/EEG) är ett

specialdirektiv till det s.k. ramdirektivet om arbetarskydd (89/391/EEG). Även i detta direktiv har man fäst uppmärksamhet vid ovan relaterade problem med fördelning av ansvaret gällande uthyrningsarbete. Direktivet gäller anställningsförhållanden som regleras av ett tidsbegränsat anställningsavtal samt tillfälliga anställningsförhållanden i de fall där arbetstagaren får i uppdrag att arbeta för en annan än sin egen arbetsgivare, som förmedlar tillfälliga arbeten, under uppsikt av ett företag eller en verksamhet, som tar arbetsgivarens tjänster i anspråk. Syftet med direktivet är att säkerställa att arbetstagare med dessa tidsbegränsade och tillfälliga anställningsförhållanden vad avser säkerhet och hälsa i arbetet tillförsäkras samma skyddsnivå som den som gäller för övriga arbetstagare på det ifrågavarande företaget eller i verksamheten. I artikel 8 i direktivet bestäms att företaget eller verksamheten som tar arbetstagaren i anspråk ansvarar för arbetsförhållandena så länge det aktuella arbetet pågår.

I samband med genomförandet av direktivet kompletterades lagen om skydd i arbete så att ett företag som anlitar uthyrd arbetskraft skall försäkra sig om att på arbetsplatsen arbetande utomstående arbetsgivares arbetstagare och utomstående arbetsgivare har fått tillräcklig information och tillräckliga anvisningar om arbetsplatsens faror och olägenheter i anslutning till arbetet. Inte ens med denna ändring garanterar emellertid lagen om skydd i arbete att arbetarskyddet och i synnerhet ansvaret för ett företag som anlitar uthyrd arbetskraft förverkligas på samma sätt beträffande både de egna och de uthyrda arbetstagarna på det sätt direktivet förutsätter. Inte heller de andra stadgandena om ansvaret för arbetarskyddet leder enligt vad som konstaterats ovan till att ansvaret fokuseras på beställaren på det sätt som direktivet avser.

Av ovan nämnda skäl föreslås att det till 3 § lagen om skydd i arbete fogas ett stadgande där det uttryckligen sägs att en arbetsgivare som hyr arbetskraft för sitt bruk i fråga om arbetarskyddsansvaret är lika ansvarig för den uthyrda arbetskraftens skydd i arbetet som för de egna arbetstagaras skydd i arbetet. I det föreslagna nya 2 mom. stadgas att när lagen tillämpas skall beträffande förpliktelseerna i lagen om skydd i arbete som arbetsgivare betraktas en sådan beställare som på grundval av ett affärsavtal om

uthyrningsarbete anlitar arbetskraft som är anställd hos en annan arbetsgivare. Eftersom avsikten inte är att det företag som hyr ut sin arbetskraft skall befrias från de arbetarskyddsförpliktelser som i varje fall ankommer på det i egenskap av arbetsgivare, föreslås för tydlighetens skull att det samtidigt stadgas att det företag som överlåter arbetskraften, oberoende av vad som på ovan nämnda sätt stadgas om användarföretagets ansvar, i egenskap av arbetsgivare ansvarar för arbetarskyddet enligt samma grunder som lagen om skydd i arbete hittills har förutsatt.

### 1.5. Rätt till studieledighet

Arbetstagare är enligt 4 § (663/86) lagen om studieledighet berättigad att erhålla studieledighet, om hans anställningsförhållande såsom huvudsyssla till en och samma arbetsgivare har pågått sammanlagt minst ett år i en eller flera perioder. Stadgandet fick detta innehåll 1986. Ursprungligen förutsatte lagrummet en sammanhängande anställningstid på ett år innan rätt till studieledighet uppkom. Enligt uppskattning har ändringen inte medfört någon betydande ökning av utnyttjandet av studieledighet. Det finns ingen enhetlig statistik över utnyttjandet av studieledighet. När 1986 års lagändring bereddes uppskattade man att klart mindre än en procent av arbetskraften är på studieledighet under ett år.

Produktionsstrukturernas snabba förändring och de nya sätten att organisera arbetet har i regel ökat kraven på arbetstagarnas yrkeskicklighet. Yrkesutbildningen föräldras också snabbare än tidigare i en sådan verksamhetsmiljö. Ett väsentligt inslag i de flexibla arbetsarrangemang som håller på att bli allt vanligare är allt oftare även ett teammässig grepp om arbetet och krav på mångkunnighet i anslutning därtill. Arbetstagare med snäv yrkesutbildning eller som helt saknar utbildning har bl.a. av dessa orsaker allt svårare att hitta arbete. Att särskilt utbilda arbetstagare som anställts för korta arbetsperioder för nya arbeten på arbetsgivarens bekostnad är oftast inte ekonomiskt möjligt.

Av ovan nämnda orsaker förutsätts det emellertid allt oftare även nya yrkesfärdigheter för att man skall få nytt arbete. Arbetstagarnas möjligheter att förbättra det yrkeskunnande de behöver i sitt arbete eller att hitta nytt arbete begränsas i dessa situationer

även p.g.a. att arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja ens kort studieledighet, om de villkor som stadgas i 4 § inte uppfylls. Av denna anledning föreslås att 4 § lagen om studieledighet ändras så att en arbetstagare har rätt till sammanlagt högst fem dagars studieledighet, om anställningsförhållandet till en och samma arbetsgivare har pågått minst tre månader i en eller flera perioder. Även då räknas emellertid studieledigheten in i den maximala studieledighet som framgår av paragrafen, enligt vilken rätten till studieledighet omfattar sammanlagt högst två år under ett fem års anställningsförhållande.

### 2. Propositionens ekonomiska verkningar

Stadgandet gällande tidsbegränsade arbetsavtal uppskattas i någon mån utöka antalet arbetstillfällen, där det behövs arbetskraft för viss tid. Sålunda kan propositionen till denna del ha en minskande inverkan på kostnaderna för utkomstskyddet för arbetslösa. Dessa inverkningarna är inte ekonomiskt betydelsefulla. Det torde kunna betraktas som en mera betydelsefull ekonomisk faktor att reglerna gällande en smidig användning av arbetskraften förtydligas och bestämningen av de ekonomiska riskerna vid anställning till denna del förenklas.

Att förpliktelserna gällande lön för sjukdomstiden delvis utvidgas till att gälla även arbetsförhållanden som är kortare än en månad innebär att arbetskraftskostnaderna ökar. Dessa kostnader är emellertid beroende av kollektivavtalspraxisen på ovan beskrivet sätt och kommer alltså inte genast till synes. De föreslagna nya lönebetalningsförpliktelserna begränsas till nya arbetsförhållanden. Årligen inleds ungefär 850 000 nya arbetsförhållanden, enligt undersökningar. Andelen tillfälliga arbetsförhållanden är 70 %. Sjukfrekvensen i dessa fall är enligt uppskattning lägre än genomsnittet. Dessutom kommer lön för sjukdomstiden enligt förslaget att betalas endast delvis, i genomsnitt bara ungefär 30 %. Även lönenivån i dessa fall är i allmänhet lägre än normalt. Av nämnda skäl uppskattas den kostnadseffekt som riktas mot arbetskraftskostnaderna att bli relativt liten. Kostnaderna riktar sig mest mot branscherna där det är typiskt med korta arbetsförhållanden.

Det utvidgade ansvaret för arbetarskyddet i

uthyrningsarbete uppskattas också i någon mån öka kostnaderna för arbetsgivare som anlitar uthyrd arbetskraft. Kostnadsökningen kan dock inte anses vara betydande, eftersom antalet uthyrda arbetstagare i varje fall är relativt litet. År 1991 utgjorde den uthyrda arbetskraften ca 15 000 personer. Till följd av depressionen har uthyrningsarbetet dock minskat, och tillgång till statistik över situationen i dag saknas. En annan anledning till att kostnadsökningen inte kan anses vara betydande är att skyddsarrangemangen för de uthyrda arbetstagarnas del i praktiken oftast överensstämmer med den nivå som förslaget förutsätter.

Det är svårt att uppskatta de ekonomiska verkningarna av den utvidgade rätten till studieledighet. Eftersom propositionen gäller endast korta studieledigheter och nya arbetsförhållanden kan man anta att varken arbetskraftskostnaderna eller studiestödskostnaderna ökar annat än marginellt.

### 3. Beredningen av propositionen

Enligt statsminister Paavo Lipponens regeringsprogram skall situationen för personer med olika arbetstider och som arbetar i atypiska arbetsförhållanden klarläggas och tryggas. Utgående från detta uttalande inledde arbetsministeriet i augusti 1995 ett trepartsutredningsarbete. Målet för utrednings-

arbetet preciserades i statsrådets principbeslut den 19 oktober 1995 om de åtgärder som sysselsättningsprogrammet för Finland förutsätter, så att syftet är att få ovan avsedda arbetsförhållanden att bli likvärdiga med arbetsförhållanden som gäller tills vidare. Sedan arbetsministeriets utredning blev klar den 29 februari 1996 har denna proposition beretts som tjänsteuppdrag vid arbetsministeriet. I samband med beredningen har man hört arbetsmarknadsorganisationerna, vilkas åsikter avviker både från varandra och delvis från det som föreslås i propositionen. De lagändringar som nu föreslås utgör på ovan nämnt sätt endast en del av en mera omfattande aktuell åtgärdshelhet som riktar sig mot skyddet för atypiskt arbete.

### 4. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits. Ändringen av 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal föreslås vara i kraft temporärt till utgången av 1999. Utan hinder av ändringen tillämpas dock alltjämt lagen om temporära undantag från 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal.

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

## 1.

## Lag

## om ändring 28 § och temporär ändring av 2 § lagen om arbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 28 § 1 mom. lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/70) samt temporärt 2 § 2 mom., av dessa lagrum 2 § 2 mom. sådant det lyder i lag av den 3 februari 1984 (125/84), som följer:

## 2 §

*Avtalstiden*

Arbetsavtal kan ingås för viss tid, om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren har någon annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts i andra än ovan nämnda fall, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

## 28 §

*Lön för sjukdomstid*

Är en arbetstagare, sedan arbetsförhållandet fortgått en månad, förhindrad att utföra

arbete till följd av sjukdom eller olycksfall som han inte har vållat uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet, har han medan arbetsförhållandet fortgår rätt att under den tid hindret varar erhålla lön högst till utgången av den sjunde vardagen efter den dag då hindret uppstod. Börjar den rätt som arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen (364/63) har till dagpenning tidigare, förkortas i motsvarande mån den tid för vilken lön skall betalas. Om arbetsförhållandet har varat kortare tid än en månad när sjukdomen börjar, har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att under sjukdomstiden per arbetsdag få den del av lönen som fås genom att arbetsförhållandets längd i dagar delas med talet 25.

Denna lag träder i kraft den 199 .  
Stadgandena i 2 § 2 mom. i denna lag gäller till den 31 december 1999.

Utan hinder av denna lag tillämpas alljämt lagen den 8 december 1994 om temporära undantag från 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (1158/94).

## 2.

**Lag****om ändring av 3 § lagen om skydd i arbete**

I enlighet med riksdagens beslut

fogas till 3 § lagen den 28 juni 1958 om skydd i arbete (299/58), sådant detta lagrum lyder i lag av den 29 januari 1993 (144/93), ett nytt 2 mom. som följer:

\_\_\_\_\_ 3 § \_\_\_\_\_

Vid tillämpningen av denna lag betraktas som arbetsgivare även den som låter utföra arbete, när han under egen ledning och övervakning använder arbetskraft som är anställd hos en annan arbetsgivare. I fråga om skyl-

digheterna för den arbetsgivare som överlåter arbetskraften gäller även då vad som i denna lag stadgas om arbetsgivare.

\_\_\_\_\_ Denna lag träder i kraft den 199 .

## 3.

**Lag****om ändring av 4 § lagen om studieledighet**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras 4 § lagen den 9 mars 1979 om studieledighet (273/79), sådant detta lagrum lyder i lag av den 5 september 1986 (663/86), som följer:

## 4 §

Arbetstagare vars anställningsförhållande såsom huvudsyssla till en och samma arbetsgivare har pågått sammanlagt minst ett år i en eller flera perioder är med nedan stadgade begränsningar berättigad att erhålla studieledighet i samma arbetsgivares tjänst sammanlagt högst två år under en tid av fem

år. Likaså har en arbetstagare rätt till sammanlagt högst fem dagars studieledighet, om ett anställningsförhållande såsom huvudsyssla till en och samma arbetsgivare har pågått minst tre månader i en eller flera perioder.

\_\_\_\_\_

Denna lag träder i kraft den 199 .

Helsingfors den 10 maj 1996.

**Republikens President**

**MARTTI AHTISAARI**

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

## 1.

**Lag****om ändring 28 § och temporär ändring av 2 § lagen om arbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 28 § 1 mom. lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/70) samt temporärt 2 § 2 mom., av dessa lagrum 2 § 2 mom. sådant det lyder i lag av den 3 februari 1984 (125/84), som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

## 2 §

*Avtalstiden*

Arbetsavtal kan ingås för viss tid, om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren har annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. Har arbetsavtal för viss tid ingåtts i andra än ovan nämnda fall *eller har sådana arbetsavtal utan giltigt skäl ingåtts upprepade gånger efter varandra*, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Arbetsavtal kan ingås för viss tid, om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren har *någon* annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. *Om ett* arbetsavtal för viss tid *har* ingåtts i andra än ovan nämnda fall, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

## 28 §

*Lön för sjukdomstid*

Är arbetstagare, sedan arbetsförhållandet fortgått en månad, förhindrad att utföra arbete till följd av sjukdom eller olycksfall, som han icke vållat uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet, äger han medan arbetsförhållandet fortgår, rätt att under den tid hindret varar, erhålla lön högst till utgången av den sjunde vardagen efter den dag då hindret uppstod. Begynner arbetstagare enligt sjukförsäkringslagen (364/63) tillkommande rätt till dagpenning tidigare, blir den tid, för

## 28 §

*Lön för sjukdomstid*

Är *en* arbetstagare, sedan arbetsförhållandet fortgått en månad, förhindrad att utföra arbete till följd av sjukdom eller olycksfall som han *inte har* vållat uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet, *har* han medan arbetsförhållandet fortgår rätt att under den tid hindret varar erhålla lön högst till utgången av den sjunde vardagen efter den dag då hindret uppstod. *Börjar den rätt som arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen (364/63) har till dagpenning tidigare, förkortas i mot-*

*Gällande lydelse*

vilken lön skall utgå, i motsvarande mån kortare.

*Föreslagen lydelse*

svarande mån den tid för vilken lön skall betalas. Om arbetsförhållandet har varit kortare tid än en månad när sjukdomen börjar, har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att under sjukdomstiden per arbetsdag få den del av lönen som fås genom att arbetsförhållandets längd i dagar delas med talet 25.

---

Denna lag träder i kraft den 199 .  
Stadgandena i 2 § 2 mom. i denna lag gäller till den 31 december 1999.

Utän hinder av denna lag tillämpas alljämt lagen den 8 december 1994 om temporära undantag från 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (1158/94).

---

## 2.

**Lag****om ändring av 3 § lagen om skydd i arbete**

I enlighet med riksdagens beslut  
fogas till 3 § lagen den 28 juni 1958 om skydd i arbete (299/58), sådant detta lagrum lyder  
i lag av den 29 januari 1993 (144/93), ett nytt 2 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 3 §

---

*Vid tillämpningen av denna lag betraktas som arbetsgivare även den som låter utföra arbete, när han under egen ledning och övervakning använder arbetskraft som är anställd hos en annan arbetsgivare. I fråga om skyldigheterna för den arbetsgivare som överlåter arbetskraften gäller även då vad som i denna lag stadgas om arbetsgivare.*

*Denna lag träder i kraft den  
199 .*

---

## 3.

**Lag****om ändring av 4 § lagen om studieledighet**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* 4 § lagen den 9 mars 1979 om studieledighet (273/79), sådant detta lagrum lyder i lag av den 5 september 1986 (663/86), som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

## 4 §

Arbetstagare, vars anställningsförhållande såsom huvudsyssla till en och samma arbetsgivare har pågått sammanlagt minst ett år i en eller flera perioder, är med nedan stadgade begränsningar berättigad att erhålla studieledighet i samma arbetsgivares tjänst sammanlagt högst två år under en tid av fem år.

Arbetstagare vars anställningsförhållande såsom huvudsyssla till en och samma arbetsgivare har pågått sammanlagt minst ett år i en eller flera perioder är med nedan stadgade begränsningar berättigad att erhålla studieledighet i samma arbetsgivares tjänst sammanlagt högst två år under en tid av fem år. *Likaså har en arbetstagare rätt till sammanlagt högst fem dagars studieledighet, om ett anställningsförhållande såsom huvudsyssla till en och samma arbetsgivare har pågått minst tre månader i en eller flera perioder.*

\_\_\_\_\_

*Denna lag träder i kraft den*  
199 .

\_\_\_\_\_

