

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

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att lagen om arbetsavtal ändras så, att skyldigheten att betala lön för sjukdomstid utsträcks med vissa begränsningar till att omfatta också arbetsförhållanden som varat en kortare tid än en månad. I anslutning till detta föreslås en ändring i lagen om olycksfallsförsäkring. Semesterlagen föreslås bli ändrad så, att arbetstagare i betydligt större utsträckning än för närvarande har rätt till semesterersättning också för kortvariga arbeten. Dessutom

föreslås att lagen om skydd i arbete ändras så, att arbetsgivaren skall sträva efter att bättre än för närvarande beakta behovet av pauser, särskilt när det gäller arbete som är påfrestande eller kräver ständig närvaro.

Ändringen i semesterlagen avses träda i kraft den 1 april 1998. De övriga ändringarna avses träda i kraft så snart som möjligt efter att lagarna har antagits och blivit stadfästa.

---

**MOTIVERING**

**1. Nuläge och föreslagna ändringar**

**1.1. Allmänt**

De s.k. atypiska arbetsförhållandena har ökat betydligt under senare år. Nya arbetstagare har på 1990-talet i huvudsak anställts i andra än stadigvarande arbetsförhållanden. Skillnaderna mellan olika branscher är emellertid stora. Deltids- och visstidsanställningar är dessutom i viss mån överlappande; visserligen är vid en internationell jämförelse andelen deltidsarbete i Finland alltså mycket liten, ca 11 procent.

Varje år inleds 800 000—900 000 nya arbetsförhållanden. Av dessa har under de senaste åren ungefär två tredjedelar varit tillfälliga. Atypiska anställningar är vanligare bland unga än bland äldre löntagare.

Atypiskt arbete är i jämförelse med stadigvarande heltidsarbete förenat med en otrygghet som beror på att de förmåner som ar-

betsförhållandet medför bygger i stor utsträckning på praxis i fråga om arbetsförhållanden som gäller tills vidare, vilka tidigare var de oftare förekommande. Eftersom atypiskt arbete på grund av strukturella förändringar på arbetsmarknaden håller på att öka märkbart, är det skäl att försöka avhjälpa de brister som förekommer särskilt i skyddet för kortvariga och tillfälliga arbetsförhållanden i jämförelse med stadigvarande heltidsarbeten.

Syftet med denna proposition är att förbättra anställningsskyddet vid atypiskt arbete så, att rätten till lön för sjukdomstid utsträcks med vissa begränsningar till också sådana arbetsförhållanden som varat mindre än en månad och rätten till semesterersättning utvidgas till att omfatta också mycket kortvarigt arbete. Ändringen i utbetalningen av lön under sjukdomstid förutsätter att också lagen om olycksfallsförsäkring ses över, för att den dagpenning som betalas i sam-

band med olycksfall inte skall minska. Utöver detta föreslås i fråga om lagen om skydd i arbete en ändring enligt vilken arbetsgivaren skall sträva efter att i större utsträckning än för närvarande beakta behovet av pauser, särskilt när det gäller arbete som medför en oavbruten påfrestning eller kräver ständigt närvaro.

Propositionen utgör en del av en större helhet med vilken strävan i enlighet med regeringsprogrammet är att öka tryggheten i atypiskt arbete. Till denna helhet hör en ändring från år 1996 av lagen om arbetsavtal (320/1970) som gällde skyldigheten att ge löneintyg samt en ändring från januari 1997 av lagens 2 § 2 mom., som gällde arbetsavtal för viss tid som ingås upprepade gånger, en ändring likaså från januari 1997 av lagen om skydd i arbete (299/1958) som gällde förbättrande av skyddet för utyrda arbetstagare och en ändring också från januari 1997 av lagen om studieledighet (273/1979), genom vilken rätten till studieledighet utsträcktes med vissa begränsningar till att gälla också korta arbetsförhållanden.

## 1.2. Lön för sjukdomstid

Med stöd av 28 § *lagen om arbetsavtal* har en arbetstagare rätt till lön för sjukdomstid, om han sedan arbetsförhållandet har fortgått en månad är förhindrad att utföra arbete till följd av sjukdom eller olycksfall, som han inte har vållat uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet. Rätten till lön för sjukdomstid omfattar både dem som är anställda tills vidare och visstidsanställda. Enligt lagrummet gäller rätten till lön för sjukdomstid till utgången av den sjunde vardagen efter den dag då hindret uppstod. Denna rätt kan enligt 2 mom. begränsas genom kollektivavtal. Enligt 3 mom. har arbetsgivaren rätt att från den lön som skall betalas enligt 1 mom. dra av vad arbetstagaren för samma tid har betalats i dagpenning på basis av en olycksfallsförsäkring eller en av arbetsgivaren helt eller delvis bekostad annan försäkring. I olycksfalls- och sjukförsäkringslagstiftningen stadgas att när en arbetsgivare betalar lön för den i 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal avsedda tiden för arbetsoförmåga, återbetalas ersättningen mot redovisning till honom på samma grunder och för samma tid som försäkringsanstalten skulle ha betalt den till arbetstagaren.

Reglerna om lön för sjukdomstid i lagen

om arbetsavtal har samband med sjukförsäkringslagen (364/1963). Enligt 19 § 1 mom. sjukförsäkringslagen betalas som ersättning för arbetsoförmåga till följd av sjukdom dagpenning för varje vardag, dock inte för den dag då arbetsoförmågan inträdde eller för de nio närmast följande vardagarna. Enligt kollektivavtalen betalar arbetsgivaren i allmänhet arbetstagaren full lön för denna väntetid. Också enligt kollektivavtalsbestämmelserna förutsätts i regel att arbetsförhållandet har fortgått minst en månad. När arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för dagpenningstiden, får han rätt till en ersättning som motsvarar beloppet av sjukförsäkringslagen dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

Skyldigheten att betala lön för sjukdomstid har i stor utsträckning reglerats genom kollektivavtalen. Arbetstagarnas rätt till lön under sjukdomstid har i regel utvidgats, så att i många branscher betalas lön för sjukdomstid t.o.m. under flera månader. Enligt vissa branschers kollektivavtal betalas lön för sjukdomstid först från början av den andra av de sjukdomsdagar som skulle ha varit arbetsdagar om arbetstagaren hade varit i arbetet.

Rätten till lön för sjukdomstid enligt 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal gäller endast sådana arbetstagare vilkas arbetsförhållande har fortgått minst en månad. Korta arbetsförhållanden som avses fortgå eller har fortgått en kortare tid än en månad behandlas således vad löneskyddet för sjukdomstid beträffar inte på samma sätt som längre arbetsförhållanden. Särskilt för dem som är anställda i upprepade korta arbetsförhållanden utgör denna en månad långa minimitid en osäkerhetsfaktor. I och med att det blir vanligare med upprepade korta arbetsförhållanden kan en dylik reglering leda till bristande jämlikhet i arbetslivet. Det är därför motiverat att komplettera regleringen av skyldigheten att betala lön för sjukdomstid.

Enligt förslaget skall 28 § lagen om arbetsavtal ändras så, att arbetstagaren får rätt till 50 procent av den lön för sjukdomstid som avses i nuvarande 1 mom., om arbetsförhållandet har varat en kortare tid än en månad då det i stadgandet avsedda hindret uppstår.

Avsikten är att lönen under hela tiden av arbetsoförmåga, dock högst till utgången av den sjunde vardagen efter den dag då hindret uppstod, skall bestå av den andel som

vid sjukdomens början beräknats enligt den föreslagna 50-procentsregeln, även om under denna tid den tidsgräns överskrids efter vilken arbetstagaren annars skulle ha rätt till full lön för sjukdomstiden. Beträffande grunderna för bestämmande av lön för sjukdomstid skall i praktiken iaktas de vedertagna principerna för tolkningen av 28 § 1 mom. Om en arbetstagare insjuknar mitt under en arbetsdag, räknas rätten till lön för sjukdomstiden enligt huvudregeln från den tidpunkt då sjukdomen blev ett hinder för arbetet. Rätten till lön för sjukdomstid skall naturligtvis också i det fallet att arbetsförhållandet har varat mindre än en månad förutsätta sådan arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall som utgör ett hinder för arbete. Om arbetstagaren har orsakat arbetsförmågan uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet, skall han inte ha rätt till lön för sjukdomstiden.

Den föreslagna ändringen är av betydelse endast i fråga om arbetsförhållanden som nyss har inletts, men den kan anses öka skyddet särskilt i upprepade korta arbetsförhållanden, som för närvarande inte omfattas av rätten till lön för sjukdomstid.

Frågor som gäller lön för sjukdomstid ingår å andra sidan såsom ovan nämndes i stor utsträckning i kollektivavtalen, vilkas bestämmelser avgör hur stor betydelse den föreslagna regleringen har för de arbetsförhållanden som avtalen gäller. Ändringen har sålunda en direkt betydelse för icke organiserade arbetsgivare och deras anställda.

Enligt 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal är också en sådan arbetsgivare som varken är part i ett allmänt bindande kollektivavtal inom sin bransch eller i övrigt bunden skyldig att iakttä ett sådant kollektivavtals lönevillkor och andra villkor. Arbetsgivaren är således skyldig att iakttä det allmänt bindande kollektivavtalets bestämmelser om betalning av lön för sjukdomstid, om arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid enligt dessa gäller en längre tid än vad som stadgas i lag. Trots det har arbetsgivaren inte rätt att såsom de arbetsgivare som är bundna av kollektivavtalet avvika från den miniminivå som anges i 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal. Meningen är att den föreslagna regleringen skall gälla både sådana icke organiserade arbetsgivare som är skyldiga att iakttä branschens allmänt bindande kollektivavtal och sådana icke organiserade arbetsgivare för vilkas bransch det inte finns något all-

mänt bindande eller annat kollektivavtal som skulle binda arbetsgivaren i egenskap av medlem i en förening som ingått kollektivavtalet i fråga eller i en till nämnda förening ansluten förening. I vissa branscher har inga kollektivavtal alls slutits. Sådana branscher finns särskilt inom servicenäringarna.

Den föreslagna ändringen av 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal utökar de icke organiserade arbetsgivarnas skyldigheter särskilt när de berörs av allmänt bindande kollektivavtal. Ändringens verkningar bör granskas också med hänsyn till 10 a och 5 § regeringsformen. Frågor som gäller de allmänt bindande bestämmelserna kommer å andra sidan att bli föremål för en grundlig utredning i det arbete som utförs som bäst av kommittén för revision av lagen om arbetsavtal.

### 1.3. Semesterersättning

#### Semesterlagens 9 §

Syftet med semesterersättning är att ersätta arbetstagaren för semester som han inte har erhållit. I 9 § 1 mom. semesterlagen (272/1973) stadgas om semesterersättning vid fortbestående arbetsförhållanden i sådana situationer där arbetstagaren på basis av lagens 3 § inte har tjänat in någon semester. Enligt lagens 9 § kan arbetstagaren få semesterersättning, under förutsättning att han under kvalifikationsåret enligt avtal är i arbete så få dagar eller en så kort tid att han av denna orsak inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad eller att endast en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader. Dessutom förutsätts att arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit i arbete sammanlagt minst 35 timmar. Den semesterersättning som betalas i stället för semesterlön uppgår till åtta och en halv procent av den under föregående kvalifikationsår till honom betalda eller till betalning förfallna lönen, fränsett en eventuell förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om den anställdas arbetsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år utan avbrott, är ersättningen 11 procent.

Till följd av det villkor i 9 § 1 mom. semesterlagen som gäller anställningens längd har rätten till semesterersättning begränsats

på ett sätt som gör att semester skyddet och de kostnader det medför fördelar sig ojämnt i praktiken. Semesterkostnaderna belastar i högre grad sådana arbetsgivare som använder sig av längre arbetsförhållanden. De som är anställda i mycket kortvariga arbetsförhållanden får på grund av begränsningarna i semesterlagen ett sämre förtjänstskydd än arbetstagare vilkas arbetsförhållande är långvarigare eller stadigvarande. Detta gäller emellertid inte sådana arbetstagare som omfattas av lagen om pension i kortvariga arbetsförhållanden (134/1962), vilka med stöd av 12 § semesterlagen är berättigade till semesterersättning i det fallet att de inte har rätt till semester enligt 3 §.

Problemen med de minimitider som anges i semesterlagen diskuterades redan då lagen stiftades. På den tiden ansågs dock korta arbetsförhållanden vara så sällsynta att arrangemanget inte skulle medföra några speciella olägenheter. Men eftersom atypiska arbetsförhållanden - bl.a. sådana som ingår för en mycket kort tid - sedermera har blivit vanliga, föreslås den minimianställningstid som utgör villkor för semesterersättning bli förkortad till sex timmar.

#### Semesterlagens 10 §

Enligt 10 § 4 mom. semesterlagen skall när ett arbetsförhållande upphör betalas semesterersättning enligt de regler som anges i lagrummet också i sådana fall där en arbetstagare som avses i 9 § har under kvalifikationsåret enligt avtal varit i arbete så få dagar eller en så kort tid att han av denna orsak inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad eller att endast en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader. Om arbetstagaren medan arbetsförhållandet fortgick var i arbete minst fjorton dagar eller minst 35 timmar, betalas han i semesterersättning, beroende på arbetsförhållandets längd, åtta och en halv eller elva procent av lönen för den tid för vilken han inte ännu har fått semesterersättning. Den minimitid som arbetstagaren enligt stadgandet skall ha arbetat föreslås bli förkortad till sex timmar på de grunder som anfördes i samband med förslaget till ändring av 9 §.

#### Semesterlagens 10 a §

Den 1 juni 1996 trädde en ändring av semesterlagen i kraft. Genom denna ändrades

beräkningen av semesterersättning i sådana fall där en arbetstagare har anställning hos en och samma arbetsgivare under en och samma månad på basis av flera arbetsförhållanden. Enligt semesterlagens 10 a § 1 mom. skall, om en arbetstagare i anställning hos en och samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad har varit i arbete sammanlagt minst 35 timmar fördelade på flera arbetsförhållanden och om han inte annars är berättigad till semester eller semesterersättning, till honom betalas i semesterersättning åtta och en halv procent av den lön som han tjänat in under kalendermånaden. Vid bestämmandet av rätten till semesterersättning enligt detta stadgande beaktas enligt paragrafens 2 mom. inte de arbetsdagar eller arbetstimmar som berättigar arbetstagaren till semesterersättning enligt 10 §. När semesterersättningen räknas ut beaktas följaktligen inte lönen för dessa arbetsdagar eller arbetstimmar. För att ingen ny, särskild lönebetalningsdag skall behövas, förfaller enligt föreliggande paragraf denna semesterersättning till betalning senast under loppet av följande kalendermånad. Syftet med ändringen var att förbättra semester skyddet vad atypiskt arbete beträffar. Genomförs de föreslagna ändringarna av semesterlagens 9 och 10 §, måste också 10 a § 1 mom. ses över.

#### 1.4. Pauser i arbetet (22 § arbetarskyddslagen)

Möjligheterna att klara av ett arbete kan underlättas på ett smidigt sätt genom att belastningen i arbetet regleras. Vid sidan av åtgärder som gäller själva arbetet, de förhållanden under vilka det skall utföras samt arbetsgemenskapen, skall uppmärksamhet också fästas vid varje arbetstagares individuella egenskaper och arbetstidsarrangemangen. Särskilt med tanke på äldre personers arbetsförmåga är det viktigt att tillräckliga pauser i arbetet garanteras. Tillräckliga pauser har stor betydelse när det gäller att förebygga de besvär som hänger samman med ökande ålder samt att också i övrigt upprätthålla en tillräcklig arbets- och prestationsförmåga för utförande av arbetsuppgifterna. En arbetstagares fysiska prestationsförmåga försvagas vid ökande ålder. Behovet av pauser varierar dock beroende på arbetsuppgifterna och påfrestningarna samt individuella faktorer. Ett särskilt behov av pauser kan föreligga t.ex. då arbetet medför en ensidig

belastning och inbegriper momentarbete, eller kräver ständig övervakning på grund av en maskinell process eller oavbruten kundservice. I allmänhet medför högre ålder att den tid som behövs för återhämtning efter en ansträngning blir längre, och därför ökar också behovet av korta pauser, oberoende av arbetsuppgifterna.

I 28 § i den nya arbetstidslagen (605/1996) stadgas om dagliga vilotider. Enligt 1 mom. skall en arbetstagare under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet skall kunna fortgå. Arbetstagaren har rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen under rasten, och denna räknas därför inte in i arbetstiden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om en kortare rast, som dock skall vara minst en halv timme. Om arbetstiden överstiger 10 timmar om dygnet, har arbetstagaren rätt att hålla en extra rast på högst en halv timme efter åtta timmars arbete. I skiftarbete eller periodarbete har en arbetstagare enligt 2 mom. rätt till minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden. Arbetstidslagens regler om vilotider gäller således inte alls sådana situationer där arbetstiden per dygn är kortare än sex timmar. Också i dessa fall kan arbets-tagarna ha berättigade behov av pauser.

Till följd av vad som anförts ovan föreslås att i lagen om skydd i arbete görs en ändring, enligt vilken arbetsgivaren vid behov skall ordna möjlighet till sådana pauser i arbetet som tillåter att arbetstagaren, om det är nödvändigt, kortvarigt avlägsnar sig från sin plats, särskilt i sådana fall där arbetet medför en oavbruten påfrestning eller kräver ständig närvaro. Det föreslagna stadgandet har formulerats i allmänna ordalag för att möjliggöra en flexibel tolkning. På basis av stadgandet skall arbetsgivaren bedöma behovet av pauser och deras antal särskilt med utgångspunkt i hur påfrestande arbetet är och i vilken mån det kräver arbetstagarens närvaro, med beaktande av arbetstidslagens ovan refererade stadganden om raster. Dessutom skall naturligtvis arbets- och tjänstekollektivavtalens bestämmelser om vilopaus-er beaktas. I de flesta arbeten har rasterna ordnats enligt de förpliktelser som stadgas i lag eller baserar sig på kollektivavtal.

De pauser som avses i det föreslagna 3

mom. i 22 § lagen om skydd i arbete skall vid behov göra det möjligt för arbetstagaren att avlägsna sig från sin plats för en kort stund. Eftersom stadgandet dock inte ger honom rätt att under pauserna avlägsna sig från arbetsplatsen, skall dessa räknas in i arbetstiden i enlighet med 4 § arbetstidslagen. Vid tillämpningen av stadgandet skall man dessutom beakta vad som i 9 § 1 mom. lagen om skydd i arbete stadgas om arbets-givarens skyldighet att iaktta allt som med hänsyn till arbetets natur, arbetsförhållan-dena samt arbetstagarens egenskaper skäli-gen kan krävas för att skydda arbetstagaren mot olycksfall i arbetet eller av arbetet för-orsakad ohälsa.

Det föreslagna stadgandet anger den viktiga principen att behovet av pauser inte beror på arbetsförhållandets art eller arbetstiderna. Optimala pauser i arbetet upprätthåller de anställdas arbetsförmåga oberoende av ålder, tryggar arbetsresultaten och hjälper för sin del till att minska frånvaro på grund av sjuk-dom. Den föreslagna regleringen har särskild inverkan på arbetarskyddet för dem som har atypiska arbeten, eftersom arbetstidslagen inte innehåller några stadganden om vilopaus-er i deltidarbete med en arbetstid om min-dre än sex timmar per dag.

### 1.5. Lagen om olycksfallsförsäkring

För olycksfall i arbetet betalas arbetstaga-ren ersättning på basis av lagen om olycks-fallsförsäkring (608/1948). I lagens 16 a § 1 mom. stadgas att om till en arbetstagare på grund av ett olycksfall har betalats lön för sjukdomstid enligt 28 § lagen om arbetsav-tal, är dagpenningen för lönebetalningstiden, dock högst för den i lagens 16 § 1 mom. nämnda tiden av fyra veckor, lika stor som den betalda lönen för sjukdomstiden. Om ingen sådan lön har betalats med anledning av olycksfallet, bestäms dagpenningen enligt 2 mom. på grundval av arbetsförtjänsten under en tid av fyra veckor före olycksfallet.

Eftersom den ändring som föreslås i fråga om 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal inneb-är att en begränsad rätt till lön för sjuk-domstid utsträcks till arbetsförhållanden som har varat en kortare tid än en månad, måste 16 a § 4 mom. lagen om olycksfallsförsäk-ring ses över. I annat fall leder den föreslag-na regleringen till att dagpenningen minskar i sådana situationer där arbetsgivaren med anledning av olycksfallet har betalt ut lön

för sjukdomstiden på basis av den föreslagna 50-procentsregeln.

Det föreslås att 16 a § 4 mom. lagen om olycksfallsförsäkring ändras så, att om till en arbetstagare på grund av ett olycksfall som lön för sjukdomstiden med stöd av 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal har betalats endast en del av lönen eller om på grund av permittering eller av andra motsvarande skäl har betalats sjukdomstidslön för förkortad arbetstid, skall dagpenningen för hela den tid av arbetsförmåga som ingår i den i 16 § 1 mom. nämnda tiden fastställas så som föreskrivs i 16 § 2 mom.

## 2. Propositionens verkningar

Om de förpliktelser som gäller lön för sjukdomstid utsträcks på föreslaget sätt att delvis omfatta också arbetsförhållanden som varat en kortare tid än en månad, kommer arbetskraftskostnaderna att öka. Dessa kostnader beror dock såsom ovan beskrivits på kollektivavtalspraxisen, och framträder därför inte genast i någon nämnvärd mån. De föreslagna nya lönebetalningsförpliktelserna begränsas till nya arbetsförhållanden. Enligt undersökningar inleddes nuförtiden 800 000—900 000 nya arbetsförhållanden. Av dessa är ungefär två tredjedelar tillfälliga anställningar. Sjukfrekvensen i dessa fall beräknas ligga under genomsnittet. En orsak till detta är bl.a. att det mera sällan är fråga om äldre arbetstagare. Kostnaderna påverkas också av att lönen för sjukdomstid enligt förslaget betalas endast till 50 procent. Också lönerna i sig ligger i dessa fall i allmänhet under medelnivån. Av nämnda skäl beräknas den av lagändringen orsakade ökningen i arbetsgivarnas kostnader för arbetskraften vara relativt liten. Kostnaderna är som störst inom de branscher där korta arbetsförhållanden är typiska.

Också den ändring som gäller semesterersättningen ökar arbetskraftskostnaderna. På basis av utredningar som gjorts av Pensionsmyndigheten kan antalet korta arbetsförhållanden, dvs. sådana som varar mindre än 35 timmar eller 14 dagar i året, uppskattas till ca 160 000 på årsnivå. Utgående från detta, samt med beaktande av dessa anställningars beräknade genomsnittliga längd, ca 15 timmar, och medellön, ca 65 mk/timme, blir de kostnader som de föreslagna ändringarna i semesterlagen medför för arbetsgivarna inte mer än 13—15 milj. mk per år. Ut-

betalningen av semesterersättning också vid korta arbetsförhållanden beräknas inte förorsaka några betydande administrationskostnader för arbetsgivarna.

Ändringarna i lagen om olycksfallsförsäkring och i lagen om skydd i arbete medför inga kostnadsökningar.

Propositionen väntas inte ha någon omedelbar inverkan på sysselsättningen. Avsikten med de föreslagna lagändringarna är emellertid att förbättra skyddet för atypiskt arbete och på så sätt göra dylikt arbete attraktivare ur arbetstagarens synvinkel samt att minska de skillnader i kostnaderna som har uppstått mellan olika former av arbete. Meningen är att förhållandevis lika kostnader för olika sätt att utnyttja arbetskraften skall säkerställa att det inte är bikostnaderna utan arbetets natur som avgör hur arbetskraften utnyttjas.

## 3. Ärendets beredning

Enligt regeringsprogrammet skall situationen för personer med "udda" arbetstider och dem som arbetar i atypiska arbetsförhållanden kartläggas och tryggas. Utgående från detta uttalande inledde arbetsministeriet i augusti 1995 ett trepartsutredningsarbete. Målet för utredningsarbetet preciserades i statsrådets principbeslut den 19 oktober 1995 om de åtgärder som sysselsättningsprogrammet för Finland förutsätter, så att strävan är att göra atypiska arbetsförhållanden likvärdiga med arbetsförhållanden som gäller tills vidare. Sedan arbetsministeriets utredning blev klar den 29 februari 1996 har denna proposition beretts som tjänsteuppdrag vid arbetsministeriet. Under beredningen av propositionen diskuterades också frågan om en begränsning av möjligheten att använda provotid i samband med arbetsavtal som ingås för viss tid, eftersom provotiden kan vara problematisk särskilt i fråga om korta arbetsförhållanden. Det har dock ansetts vara skäl att överlåta en noggrannare utredning av denna fråga och behovet av ändringar på den kommitté som arbetar på en totalrevision av lagen om arbetsavtal. Kommittén bör likaså utreda hur förnyelserna i arbetslagstiftningen förhåller sig till den helhet av förpliktelser som kollektivavtals allmänt bindande karaktär innebär och till jämvikten hos den belastning som denna helhet medför. Kommitténs tidsfrist löper ut den 31 oktober 1997.

I samband med beredningen har man hört arbetsmarknadsorganisationerna, vilkas åsikter avviker delvis från det som föreslås i propositionen. I beredningsarbetet har man beaktat Riksdagens svar (RSv 245/1996 rd), i vilket förutsattes att regeringen lägger fram ett nytt förslag till stadgande om lön för sjukdomstid sedan det tidigare förslaget (RP 78/1996 rd) förkastats. Riksdagen ansåg att det nya förslaget bör läggas fram tillsammans med de övriga reformer som skall förbättra skyddet i fråga om atypiska arbetsförhållanden. Riksdagen ansåg dessutom att den lagstiftning som gäller atypiska arbetsförhållanden bör bilda en helhet som inte åsamkar arbetsgivarna oskäligen kostnader eller en orimlig administrativ börda.

I sitt svar på regeringspropositionen om vissa lagändringar gällande atypiskt arbete förutsatte riksdagen också att missförhållan-

dena i samband med förmedling och anställning av uthyrd arbetskraft undanröjs. Regeringen har för avsikt att utan dröjsmål inleda ett utredningsarbete i frågan.

#### 4. Ikraftträdande

Lagen om arbetsavtal, lagen om olycksfallsförsäkring och lagen om skydd i arbete föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa. Lagen om arbetsavtal skall tillämpas på arbetsförhållanden som inleds efter lagens ikraftträdande. Semesterlagen föreslås träda i kraft på motsvarande sätt vid ingången av kvalifikationsåret den 1 april 1998.

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

## 1.

**Lag****om ändring av 28 § lagen om arbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) 28 § 1 mom. som följer:

## 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. Om arbetsförhållandet har varat en kortare tid än en månad vid

den tidpunkt då det ovan avsedda hindret uppstår, har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön under den tid hindret varar. Börjar den rätt som arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) har till dagpenning tidigare, förkortas i motsvarande mån den tid för vilken lön skall betalas.

-----  
 -----  
 Denna lag träder i kraft den .....  
 Lagen tillämpas på arbetsavtal som har ingåtts efter dess ikraftträdande.

-----



## 2.

**Lag****om ändring av semesterlagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i semesterlagen av den 30 mars 1973 (272/1973) 9 § 1 mom. och 10 § 4 mom., sådana de lyder i lag 227/1986, samt 10 a § 1 mom., sådant det lyder i lag 320/1996, som följer:

## 9 §

*Semesterersättning vid fortbestående arbetsförhållande*

Till en arbetstagare som under kvalifikationsåret enligt avtal är i arbete så få dagar eller en så kort tid att han av denna orsak inte kan räkna sig till godo en enda i 3 § avsedd full kvalifikationsmånad eller att endast en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader betalas, om han under kvalifikationsåret varit i arbete sammanlagt minst sex timmar, i stället för semesterlön en semesterersättning på åtta och en halv procent av den under föregående kvalifikationsår utbetalda eller till betalning förfallna lönen, fränsett förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Till en arbetstagare vars arbetsförhållande före utgången av kvalifikationsåret före semesterperioden fortgått minst ett år utan avbrott utges i semesterersättning elva procent av den lön som bestäms enligt denna paragraf.

## 10 §

*Semesterersättning när arbetsförhållande upphör*

Till en arbetstagare som avses i 9 § beta-

las när arbetsförhållandet upphör, om han medan det fortgick varit i arbete minst sex timmar, i semesterersättning åtta och en halv procent av hans enligt 9 § bestämda lön för den tid för vilken han därförinnan inte har erhållit semesterersättning. Till en sådan i 9 § avsedd arbetstagare, vars arbetsförhållande före utgången av kvalifikationsåret före semesterperioden fortgått minst ett år utan avbrott, betalas i semesterersättning elva procent av hans enligt 9 § bestämda lön för den tid för vilken han därförinnan inte har erhållit ersättning.

## 10 a §

*Semesterersättning på grundval av flera arbetsförhållanden*

Har en arbetstagare i anställning hos en och samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad varit i arbete sammanlagt minst sex timmar fördelade på flera arbetsförhållanden och är han inte annars berättigad till semester eller semesterersättning, betalas till honom i semesterersättning åtta och en halv procent av den lön som han intjänat under kalendermånaden.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1998.

## 3.

**Lag****om ändring av 22 § lagen om skydd i arbete**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen den 28 juni 1958 om skydd i arbete (299/1958) rubriken för 22 § samt  
*fogas* till 22 § ett nytt 3 mom. som följer:

## 22 §

*Periodiskt arbete i sundare förhållanden och  
förkortning av arbetstiden samt pauser i  
arbetet*

närvaro, skall vid behov ordnas möjlighet till sådana pauser i arbetet som tillåter att arbetstagaren kortvarigt avlägsnar sig från den plats där arbetet utförs, såvida dessa pauser inte annars har ordnats i enlighet med förpliktelser som bestäms i lag eller baserar sig på arbets- eller tjänstekollektivavtal.

-----  
Särskilt i sådana fall där arbetet medför en oavbruten påfrestning eller kräver ständig

-----  
Denna lag träder i kraft den .

4.

**Lag****om ändring av 16 a § lagen om olycksfallsförsäkring**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen den 20 augusti 1948 om olycksfallsförsäkring (608/1948) 16 a § 4 mom.,  
sådant det lyder i lag 1642/1992, som följer:

## 16 a §

Har till en arbetstagare på grund av ett  
olycksfall som lön för sjukdomstid med stöd  
av 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal betalats  
endast en del av lönen eller har på grund av  
permittering eller av andra motsvarande skäl  
betalats sjukdomstidslön för förkortad arbets-

tid, skall dagpenningen för hela den tid av  
arbetsförmåga som ingår i den i 1 mom.  
nämnda tiden fastställas så som bestäms i 2  
mom.

Denna lag träder i kraft den .

Helsingfors den 21 mars 1997

**Republikens President**

**MARTTI AHTISAARI**

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

## 1.

**Lag****om ändring av 28 § lagen om arbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) 28 § 1 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

## 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 vilken lön skall utgå, i motsvarande mån kortare.

*Föreslagen lydelse*

## 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. *Om arbetsförhållandet har varat en kortare tid än en månad vid den tidpunkt då det ovan avsedda hindret uppstår, har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön under den tid hindret varar. Börjar den rätt som arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) har till dagpenning tidigare, förkortas i motsvarande mån den tid för vilken lön skall betalas.*

-----  
Denna lag träder i kraft den  
Lagen tillämpas på arbetsavtal som har ingåtts efter dess ikraftträdande.  
-----

## 2.

**Lag****om ändring av semesterlagen**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i semesterlagen av den 30 mars 1973 (272/1973) 9 § 1 mom. och 10 § 4 mom., sådana de lyder i lag 227/1986, samt 10 a § 1 mom., sådant det lyder i lag 320/1996, som följer:

*Gällande lydelse*

## 9 §

*Semesterersättning vid fortbestående arbetsförhållande*

Till arbetstagare, som under kvalifikationsåret enligt avtal är i arbete så få dagar eller en så kort tid att han av denna orsak inte kan räkna sig till godo en enda i 3 § angiven full kvalifikationsmånad eller att endast en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader betalas, om han under kvalifikationsåret varit i arbete sammanlagt minst 35 timmar, i stället för semesterlön en semesterersättning på åtta och en halv procent av den under föregående kvalifikationsår till honom utbetalda eller till betalning förfallna lönen, fränsett förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Till arbetstagare, vars arbetsförhållande före utgången av kvalifikationsåret före semesterperioden fortgått minst ett år utan avbrott utges i semesterersättning elva procent av den lön som bestäms enligt denna paragraf.

---

*Föreslagen lydelse*

## 9 §

*Semesterersättning vid fortbestående arbetsförhållande*

Till *en* arbetstagare som under kvalifikationsåret enligt avtal är i arbete så få dagar eller en så kort tid att han av denna orsak inte kan räkna sig till godo en enda i 3 § *avsedd* full kvalifikationsmånad eller att endast en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader betalas, om han under kvalifikationsåret varit i arbete sammanlagt minst *sex* timmar, i stället för semesterlön en semesterersättning på åtta och en halv procent av den under föregående kvalifikationsår utbetalda eller till betalning förfallna lönen, fränsett förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Till *en* arbetstagare vars arbetsförhållande före utgången av kvalifikationsåret före semesterperioden fortgått minst ett år utan avbrott utges i semesterersättning elva procent av den lön som bestäms enligt denna paragraf.

---

*Gällande lydelse*

10 §

*Semesterersättning när arbetsförhållande upphör*

Till arbetstagare som avses i 9 § betalas när arbetsförhållandet upphör, om han medan det fortgick varit i arbete minst fjorton dagar eller minst 35 timmar, i semesterersättning åtta och en halv procent av hans enligt 9 § bestämda lön för den tid för vilken han därefter inte har erhållit semesterersättning. Till sådan i 9 § angiven arbetstagare, vars arbetsförhållande före utgången av kvalifikationsåret före semesterperioden fortgått minst ett år utan avbrott, betalas i semesterersättning elva procent av hans enligt 9 § bestämda lön för den tid för vilken han därefter inte har erhållit semesterersättning.

10 a §

*Semesterersättning på grundval av flera arbetsförhållanden*

Har en arbetstagare i anställning hos en och samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad varit i arbete sammanlagt minst 35 timmar fördelade på flera arbetsförhållanden och är han inte annars berättigad till semester eller semesterersättning, betalas till honom i semesterersättning åtta och en halv procent av den lön som han intjänat under kalendermånaden.

*Föreslagen lydelse*

10 §

*Semesterersättning när arbetsförhållande upphör*

Till *en* arbetstagare som avses i 9 § betalas när arbetsförhållandet upphör, om han medan det fortgick varit i arbete minst *sex* timmar, i semesterersättning åtta och en halv procent av hans enligt 9 § bestämda lön för den tid för vilken han därefter inte har erhållit semesterersättning. Till *en* sådan i 9 § *avsedd* arbetstagare, vars arbetsförhållande före utgången av kvalifikationsåret före semesterperioden fortgått minst ett år utan avbrott, betalas i semesterersättning elva procent av hans enligt 9 § bestämda lön för den tid för vilken han därefter inte har erhållit *ersättning*.

10 a §

*Semesterersättning på grundval av flera arbetsförhållanden*

Har en arbetstagare i anställning hos en och samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad varit i arbete sammanlagt minst *sex* timmar fördelade på flera arbetsförhållanden och är han inte annars berättigad till semester eller semesterersättning, betalas till honom i semesterersättning åtta och en halv procent av den lön som han intjänat under kalendermånaden.

*Denna lag träder i kraft den 1 april 1998.*

## 3.

**Lag****om ändring av 22 § lagen om skydd i arbete**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen den 28 juni 1958 om skydd i arbete (299/1958) rubriken för 22 § samt  
fogas till 22 § ett nytt 3 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

22 §

22 §

*Periodiskt arbete i sundare förhållanden och  
förkortning av arbetstiden*

*Periodiskt arbete i sundare förhållanden och  
förkortning av arbetstiden **samt pauser i  
arbetet***

-----

*Särskilt i sådana fall där arbetet medför en  
oavbruten påfrestning eller kräver ständig  
närvaro, skall vid behov ordnas möjlighet  
till sådana pauser i arbetet som tillåter att  
arbetstagaren kortvarigt avlägsnar sig från  
den plats där arbetet utförs, såvida dessa  
pauser inte annars har ordnats i enlighet med  
förpliktelser som bestäms i lag eller baserar  
sig på arbets- eller tjänstekollektivavtal.*

*Denna lag träder i kraft den*

-----

## 4.

**Lag****om ändring av 16 a § lagen om olycksfallsförsäkring**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen den 20 augusti 1948 om olycksfallsförsäkring (608/1948) 16 a § 4 mom.,  
sådan det lyder i lag 1642/1992, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 16 a §

-----  
Har till en arbetstagare på grund av permittering eller av andra motsvarande skäl betalats sjukdomstidslön för förkortad arbetstid, skall dagpenningen för hela den tid av arbetsoförmåga som ingår i den i 1 mom. nämnda tiden fastställas så som stadgas i 2 mom.

-----

-----  
Har till en arbetstagare på grund av *ett olycksfall som lön för sjukdomstid med stöd av 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal* betalats *endast en del av lönen eller har* på grund av permittering eller av andra motsvarande skäl betalats sjukdomstidslön för förkortad arbetstid, skall dagpenningen för hela den tid av arbetsoförmåga som ingår i den i 1 mom. nämnda tiden fastställas så som *bestäms* i 2 mom.

-----

-----  
*Denna lag träder i kraft den*  
-----