

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av 2 kap. 6 och 9 § i arbetsavtalslagen samt av lagen om utstationerade arbetstagare

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås det att de bestämmelser som behövs för att genomföra direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag fogas till arbetsavtalslagen. I arbetsavtalslagen föreslås en bestämmelse om anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare i sådana fall i vilka något kollektivavtal som skulle vara bindande för antingen det företag som hyr ut arbetskraft eller användarföretaget inte finns. Dessutom föreslås bestämmelser om användarföretagets skyldighet att informera sina hyrda arbetstagare om platser som blir lediga vid företaget på samma sätt som företaget informerar sina egna anställda. Vidare föreslås att det i arbetsavtalslagen intas en styrande bestämmelse om användarföretagets skyldighet att ge de hyrda arbetsta-

garna en möjlighet att använda sig av sådana andra tjänster och inrättningar som företaget tillhandahåller sina egna anställda, men som inte kan betraktas som anställningsförmåner, om inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl.

I lagen om utstationerade arbetstagare föreslås de ändringar som behövs för att de utstationerade arbetstagare som hyrs ut i fråga om arbetsvillkor ska ges samma ställning som de finländska arbetstagare som hyrs ut. Målet är att främja likabehandling av uthyrda arbetstagare och att ge företag en jämbördig konkurrensställning.

Lagarna avses träda i kraft den 5 december 2011.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	3
1 INLEDNING.....	3
2 NULÅGE	3
2.1 Det huvudsakliga innehållet i direktivet om uthyrda arbetstagare	3
2.2 Direktivets om uthyrda arbetstagare förhållande till arbetslagstiftningen i Finland	5
Bestämmelser i direktivet som förutsätter ändringar i arbetslagstiftningen	5
Bestämmelser i direktivet som inte förutsätter ändringar i arbetslagstiftningen	6
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	11
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	12
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	13
DETALJMOTIVERING	14
1 LAGFÖRSLAG	14
1.1 Arbetsavtalslag.....	14
1.2 Lag om utstationerade arbetstagare.....	15
2 IKRAFTTRÄDANDE	17
LAGFÖRSLAG	18
1. Lag om ändring av 2 kap. 6 och 9 § i arbetsavtalslagen.....	18
2. Lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare	19
BILAGA	21
PARALLELLTEXT	21
1. Lag om ändring av 2 kap. 6 och 9 § i arbetsavtalslagen.....	21
2. Lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare	22

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Propositionens syfte är att genomföra nationellt Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, nedan *direktivet om uthyrda arbetstagare*. I direktivet finns bestämmelser om minimianställningsvillkoren i fråga om uthyrd arbetskraft. Det centrala innehållet i direktivet om uthyrda arbetstagare går ut på att man erkänner bemanningsföretagens ställning som arbetsgivare och att man undanröjer begränsningar av och förbud mot anlitande av uthyrd arbetskraft från marknaden samt å andra sidan förbättrar ställningen för de uthyrda arbetstagarna i och med att bestämmelser om likabehandlingsprincipen utfärdas. För att direktivet ska kunna genomföras nationellt måste arbetsavtalslagen (55/2001) ändras. Medlemsstaterna ska sätta i kraft direktivet om uthyrda arbetstagare senast den 5 december 2011.

2 Nuläge

2.1 Det huvudsakliga innehållet i direktivet om uthyrda arbetstagare

Enligt artikel 1.1 är direktivet om uthyrda arbetstagare tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning. Enligt artikel 1.2 är direktivet tillämpligt på offentliga och privata företag som är bemanningsföretag eller kundföretag och bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte. Enligt artikel 1.3 får medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, dessutom föreskriva att direktivet inte är tillämpligt på anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som ingås inom ramen för särskilda offentliga program eller program med offentligt stöd för yrkesinriktad utbildning, arbetslivsintegrering eller omskolning.

I artikel 3.1 ingår definitioner. Med *arbetstagare* avses en person som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är

skyddad enligt nationell arbetsrätt. Med *bemanningsföretag* avses varje fysisk eller juridisk person som i enlighet med nationell lagstiftning ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning. Med *arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag* avses en arbetstagare som har ett anställningskontrakt med eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning. Med *kundföretag* avses varje fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillfälligt arbetar och med *uppdrag* den period då en arbetstagare från ett bemanningsföretag är uthyrd till kundföretaget för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning. Med *grundläggande arbets- och anställningsvillkor* avses arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar och lön. Enligt artikel 3.2 ska direktivet inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionerna av lön, anställningskontrakt, anställningsförhållande eller arbetstagare.

Enligt artikel 4.1 i direktivet om uthyrda arbetstagare får begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Enligt artikel 4.2 ska medlemsstaterna senast den 5 december 2011, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis, göra en översyn av eventuella begränsningar eller förbud mot arbete som utförs av personal som hyrs ut av bemanningsföretag för att kontrollera om de är motiverade av ovan an-

givna skäl. Om sådana begränsningar eller förbud föreskrivs i kollektivavtal, får översynen enligt artikel 4.3 utföras av de parter på arbetsmarknaden som har förhandlat fram det berörda avtalet. Enligt artikel 4.4 ska artiklarna 4.1—4.3 inte påverka tillämpningen av nationella krav i fråga om registrering, tillstånd, certifiering, finansiella garantier eller kontroll av bemanningsföretag. I artikel 4.5 förutsätts det att medlemsstaterna informerar kommissionen om resultaten av översynen senast den 5 december 2011.

I artikel 5.1 i direktivet om uthyrda arbetstagare finns bestämmelser om likabehandlingsprincipen. Enligt artikel 5.1 ska de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst. Vid tillämpningen av likabehandlingsprincipen ska de befintliga reglerna i kundföretaget för skydd av gravida och ammande kvinnor och skydd av barn och ungdomar, likabehandling av kvinnor och män samt åtgärder för att motverka all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, följas på det sätt som har fastställts i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller i andra generella bestämmelser. Undantag från likabehandlingsprincipen får göras på basis av artiklarna 5.2, 5.3 och 5.4. Av dessa står den möjlighet till undantag som anges i artikel 5.3 till förfogande för Finland. Enligt artikel 5.3 får medlemsstaterna, efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter, ge dessa en möjlighet att, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som medlemsstaterna fastställer, bibehålla eller ingå kollektivavtal i vilka det, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras, får fastställas överenskommelser om arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som avviker från de villkor som anges i artikel 5.1.

Artikel 6 syftar till att förbättra de uthyrda arbetstagarnas ställning genom olika åtgär-

der. Enligt artikel 6.1 ska arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag informeras om lediga platser i kundföretaget på samma sätt som övriga arbetstagare i det företaget. Denna information får lämnas genom ett allmänt meddelande som anslås på lämplig plats i kundföretaget. I artikel 6.2 åläggs medlemsstaterna en skyldighet att vidta alla nödvändiga åtgärder för att se till att bestämmelser som förbjuder eller medför hinder för ingående av ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande mellan kundföretaget och en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag efter det att uppdraget har avslutats, ska vara ogiltiga eller kunna ogiltigförklaras. Detta påverkar dock inte tillämpningen av bestämmelser enligt vilka bemanningsföretag får ta ut skälig ersättning för tjänster till kundföretagen för uppdrag, rekrytering och utbildning av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Enligt artikel 6.3 får bemanningsföretagen inte kräva någon ersättning från arbetstagarna för en placering i ett kundföretag eller för att dessa ingår ett anställningskontrakt med eller ett anställningsförhållande hos ett kundföretag efter det att de har utfört ett uppdrag i det kundföretaget. Enligt artikel 6.4 ska arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ges tillgång till förmåner eller gemensamma inrättningar inom kundföretaget, särskilt personalmatsalar, barnomsorg och transporter, på samma villkor som arbetstagare som är direkt anställda i detta företag, såvida inte skillnaden i behandling motiveras av objektiva skäl.

Enligt artikel 6.5 ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder eller främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell sedvänja eller praxis, för att förbättra tillgången till utbildning och till barnomsorg i bemanningsföretagen för de arbetstagare som hyrs ut, även under perioder mellan uppdragen, för att främja deras karriärutveckling och anställbarhet, förbättra de inhyrda arbetstagarnas tillgång till kundföretagens personalutbildning.

Artikel 7 handlar om representation för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Enligt artikel 7.1 ska de arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, enligt villkor som medlemsstaterna har fastställt, tas med

vid beräkning av den tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation ska inrättas i bemanningsföretaget enligt gemenskapslagstiftningen och nationell lagstiftning eller kollektivavtal. Enligt artikel 7.2 får medlemsstaterna, enligt villkor de själva fastställer, föreskriva att de arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska tas med vid beräkning av den tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation ska inrättas i kundföretaget enligt gemenskapslagstiftningen och nationell lagstiftning eller kollektivavtal på samma sätt som om de vore direkt anställda arbetstagare i kundföretaget under samma tidsperiod. Enligt artikel 7.3 ska de medlemsstater som utnyttjar alternativet i artikel 7.2 inte vara skyldiga att tillämpa bestämmelserna i artikel 7.1.

Artikel 8 handlar om informationen till arbetstagarrepresentanter. I artikeln föreskrivs att utan att det påverkar tillämpningen av sådana nationella bestämmelser och gemenskapsbestämmelser om information och samråd som är strängare och/eller mer detaljerade, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen, ska kundföretaget lämna lämplig information om anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, när information lämnas om sysselsättningsläget i företaget till de organ för arbetstagarrepresentation som inrättats enligt nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning.

2.2 Direktivets om uthyrda arbetstagare förhållande till arbetslagstiftningen i Finland

Bestämmelser i direktivet som förutsätter ändringar i arbetslagstiftningen

I direktivet föreskrivs om likabehandlingsprincipen enligt vilken de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, ska under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att sköta samma uppgift.

I 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om kollektivavtal som ska tillämpas i fråga om de uthyrda arbetstagarnas anställningsförhållanden. Enligt arbetsavtalslagen ska i fråga om en uthyrd arbetstagares anställningsförhållande tillämpas först och främst ett normalt bindande eller ett allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för den uthyrda arbetstagarens arbetsgivare. Om något kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren inte existerar, ska i fråga om den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande tillämpas det kollektivavtal som är bindande för användarföretaget. Utgångspunkten för bestämmelserna i arbetsavtalslagen skiljer sig från den likabehandlingsprincip som anges i direktivet om uthyrda arbetstagare.

Med stöd av artikel 5.3 i direktivet om uthyrda arbetstagare får man i Finland dock behålla arbetsavtalslagens bestämmelser om kollektivavtal som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden. I sådana situationer i vilka det inte finns något kollektivavtal som är bindande för varken arbetsgivaren eller användarföretaget blir däremot den likabehandlingsprincip som förutsätts i direktivet om uthyrda arbetstagare inte genomförd. Enbart bestämmelserna i 2 kap. 10 § och 10 kap. 2 § i arbetsavtalslagen räcker dock inte för att direktivet om uthyrda arbetstagare skulle kunna genomföras om användarföretaget har anställda som utför antingen samma eller liknande arbete som de hyrda arbetstagarna.

Arbetsavtalslagen innehåller inte några bestämmelser om användarföretagets skyldighet att informera de hyrda arbetstagarna om platser som blir lediga vid företaget. Skyldigheten att informera om lediga platser gäller uttryckligen användarföretagets egna anställda. För att skyldigheten enligt artikel 6.1. i direktivet om uthyrda arbetstagare ska kunna fullgöras förutsätts således att man i arbetsavtalslagen tar in en skyldighet för användarföretaget att informera de hyrda arbetstagarna om platser som blir lediga vid företaget.

I arbetsavtalslagen finns inga bestämmelser om att de hyrda arbetstagarna skulle ha rätt att använda sig av användarföretagets gemensamma tjänster och inrättningar, såsom

transporter och personalmatsalar, på det sätt som förutsätts i artikel 6.4 i direktivet om uthyrda arbetstagare. Det är fråga om andra tjänster än sådana som ska betraktas som anställningsförmåner. Det är närmast fråga om tillträde till vissa lokaler eller rätt till vissa tjänster som står till samtliga arbetstagares förfogande eller till förfogande för arbetstagare som utför ett visst arbete. De uthyrda arbetstagarna ska enligt direktivet om uthyrda arbetstagare ha rätt att använda sig av sådana tjänster på samma villkor som användarföretagets egna anställda, om inte skillnaderna i behandling kan motiveras med objektiva skäl. Användarföretaget ska följa bestämmelserna om diskriminering och iakttakravet på likabehandling också i fråga om uthyrda arbetstagare. Bestämmelserna om diskriminering har betydelse vid bedömningen av huruvida skyldigheterna enligt artikel 6.4 i direktivet om uthyrda arbetstagare blir fullgjorda.

Bestämmelser i direktivet som inte förutsätter ändringar i arbetslagstiftningen

Direktivets tillämpningsområde och definitioner

Artikel 1 innehåller bestämmelser om tillämpningsområde och artikel 3 innehåller definitioner. Definitionerna i artiklarna 3a—3f motsvarar bestämmelserna i arbetslagstiftningen. På de arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och de bemanningsföretag som definieras i direktivet tillämpas arbetsavtalslagstiftningen på samma sätt som på andra anställningsförhållanden. Det finns några specialbestämmelser om uthyrda arbetstagare, och dessa handlar om överföring av rättigheter och skyldigheter, fastställande av minimianställningsvillkor, skyddet i arbetet, olika slags informationsskyldigheter och provotid. De särskilda bestämmelserna om uthyrda arbetstagare tillämpas alltid när en arbetsgivare med arbetstagares samtycke och i enlighet med 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen överför sina anställda till en annan arbetsgivares förfogande för att utföra arbete vid användarföretaget under dess ledning och övervakning. Tillämpningen av denna bestäm-

melse har inte begränsats endast till sådana aktörer inom den offentliga sektorn som bedriver ekonomisk verksamhet på samma sätt som tillämpningsområdet för direktivet om uthyrda arbetstagare enligt dess ordalydelse har begränsats. Således äger bestämmelserna om uthyrd arbetskraft tillämpning också i de situationer i vilka användarföretaget är en aktör inom den offentliga sektorn såsom ett sjukvårdsdistrikt, en kommun eller ett ministerium.

Sådana bestämmelser om parternas rättigheter och skyldigheter vid uthyrning av arbetstagare som är centrala finns i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (162/2005), lagen om likabehandling (21/2004), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan *jämställdhetslagen*), lagen om företagshälsovård (1383/2001), arbetarskyddslagen (738/2002) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Utöver ovan nämnda lagar har bestämmelserna i de tillämpliga kollektivavtalen en viktig betydelse för de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare. Den stora majoriteten av de uthyrda arbetstagarna omfattas av kollektivavtal som är bindande antingen för det företag som hyr ut arbetstagarna eller för det företag som anlitat hyrd arbetskraft.

Arbetsavtalslagen tillämpas i fråga om alla sådana rättsförhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare där arbete utförs för arbetsgivarens räkning under dennes ledning och uppsikt och mot lön. De uthyrda arbetstagarna arbetar på basis av ett arbetsavtal för sin egen arbetsgivares räkning men deras arbetsinsats kommer användarföretaget till godo. Enligt arbetsavtalslagen krävs arbetstagarens samtycke för att arbetsgivaren ska kunna överföra arbetstagaren till en annan arbetsgivares (användarföretag) förfogande. I praktiken går detta till så att när en arbetstagare blir anställd av ett uthyrningsföretag förbinder han eller hon sig samtidigt att utföra arbete för sin arbetsgivares avtalspartner. När en arbetsgivare ställer sina arbetstagare till en annan arbetsgivares förfogande, övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med

hur arbetet utförs och ordnas. Användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter. Skyldigheten omfattar också uppgift om det kollektivavtal som tillämpas vid användarföretaget.

Direktivets tillämpningsområde omfattar företagen inom såväl den privata som den offentliga sektorn samt också fysiska personer. Direktivet äger tillämpning inom samtliga sektorer, också inom sjöfarten. Direktivets tillämpningsområde och definitionerna i direktivet föranleder inget direkt behov att ändra lagstiftningen. En sådan definition på uppdrag som ingår i direktivet har inte tagits in i lagstiftningen. De undantag som medges av direktivet är avsedda att tillämpas bl.a. på sysselsättningsåtgärder eller andra motsvarande arrangemang. Några arbets- och näringsbyråers serviceutbud inbegriper också personaluthyrning och i sådana fall tillämpas arbetslagstiftningen och bestämmelserna i kollektivavtal. Finland har inget behov att utfärda bestämmelser om undantag enligt artikel 1.3.

Skyldighet att göra en översyn av begränsningar av och förbud mot arbete som utförs av uthyrda arbetstagare

I direktivet om uthyrda arbetstagare förutsätts det att medlemsstaterna gör en översyn av förbud mot och begränsningar av arbete som utförs av uthyrda arbetstagare. Det är fråga om ett administrativt åläggande av engångskaraktär som är bindande för medlemsstaterna och förpliktar dem att göra en översyn av alla begränsningar av och förbud mot arbete som utförs av uthyrda arbetstagare samt att senast strax före tidpunkten för direktivets genomförande rapportera resultaten av denna till kommissionen senast vid tidpunkten för direktivets genomförande. Skyldigheten att göra en översyn omfattar såväl förbud och begränsningar som baserar sig på lagstiftningen som sådana som baserar sig på kollektivavtalen.

I Finland har man i lagstiftningen inte direkt begränsat uthyrningen av arbetskraft. Också sådan nationell lagstiftning genom vilken indirekta begränsningar på anlitandet av uthyrd arbetskraft i vissa uppgifter eller

branscher införs omfattas av skyldigheten att göra en översyn.

I det allmänna avtal som Arbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC) ingått år 1997 finns bestämmelser om anlitande av utomstående arbetskraft och de tillämpas huvudsakligen inom industrin. I de branschvisa kollektivavtalen inom industrin har man intagit det allmänna avtalets bestämmelser om användning av utomstående arbetskraft antingen i deras helhet eller delvis.

Arbets- och näringsministeriet bad i september 2010 arbetsmarknadscentralorganisationerna att göra en sådan översyn av kollektivavtalen som avsågs i direktivet om uthyrda arbetstagare tillsammans med sina medlemsförbund som är parter i kollektivavtal. Resultaten av översynen skulle tillställas ministeriet senast den 13 maj 2011. Arbets- och näringsministeriet sänder resultaten av översynen till kommissionen under hösten 2011.

Vid översynen har organisationerna gått igenom de bestämmelser i kollektivavtalen genom vilka begränsningar av eller förbud mot användning av uthyrda arbetstagare införs. Vid översynen har man tagit upp skälen till begränsningarna av eller förbuden mot användning av uthyrda arbetstagare samt bedömt dessa i förhållande till förutsättningarna enligt artikel 4.1. i direktivet om uthyrda arbetstagare. Vid översynen utreddes också vilka begränsningar av eller förbud mot användning av uthyrda arbetstagare som ändrats, slopats eller avses att bli ändrade efter ikraftträdandet av direktivet om uthyrda arbetstagare.

Skyldigheten att göra en översyn enligt artikel 4 förutsätter inte att medlemsstaterna gör ändringar i lagstiftningen fastän alla förbud mot eller begränsningar av användningen av uthyrd arbetskraft inte skulle kunna motiveras med skäl som anges i artikel 4.1.

Vid översynen av begränsningarna av och förbuden mot anlitande av uthyrd arbetskraft bör beaktas att bestämmelserna i artikel 49 om etableringsfrihet och artikel 56 om friheten att tillhandahålla tjänster i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt kan hindra tillämpning av vissa nationella begränsningar av anlitande av uthyrd arbetskraft.

Likabehandlingsprincipen och undantag från den

Den likabehandlingsprincip som ingår i direktivet om uthyrda arbetstagare anger de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare under den period uppdraget vid användarföretaget varar. Enligt direktivet ska dessa under den tid uppdraget i kundföretaget vara minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.

Det företag som hyr ut arbetskraft (uthyrningsföretaget) ansvarar i egenskap av arbetsgivare för att minimianställningsvillkoren uppfylls. Bestämmelser om de minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagare finns i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. På en arbetstagare som är anställd vid ett uthyrningsföretag tillämpas i första hand det kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är bindande för uthyrningsföretaget, eller om inte något sådant finns, ett sådant allmänt bindande kollektivavtal för uthyrningsbranschen som innehåller bestämmelser om det arbete som arbetstagaren utför. Om den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft inte binds av något kollektivavtal, ska i fråga om den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande tillämpas minst bestämmelserna i det kollektivavtal som på basis av arbetsavtalslagen är bindande för användarföretaget eller bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal.

För den händelse att kollektivavtal saknas finns bestämmelser om minimilönen i 2 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Om varken uthyrningsföretaget eller användarföretaget är bundet av något av de ovan avsedda kollektivavtalen, bestäms anställningsvillkoren för den uthyrda arbetstagaren på basis av det arbetsavtal som ingåtts mellan uthyrningsföretaget och arbetstagaren. Om inte heller något avtal om anställningsvillkoren har ingåtts, ska till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört. De övriga anställningsvillkoren bestäms i ett sådant fall enligt arbetslagstiftningen. För att skydda arbetstagare har det i arbetsavtalslagen tagits in en bestämmelse som föreskriver att oskäliga avtalsvillkor, som t.ex. gäller lö-

nen, kan jämkas eller villkoret kan lämnas obeaktat. Jämkningsen av oskäliga avtalsvillkor ankommer på den allmänna underrätten.

I praktiken finns det för närvarande endast några få (normalt eller allmänt bindande) kollektivavtal som handlar om uthyrning av arbetskraft och som är bindande för uthyrningsföretag, och såldes bestäms de minimivillkor som tillämpas i fråga om en uthyrd arbetstagares anställning ofta på det sätt som anges i arbetsavtalslagen, enligt det kollektivavtal som tillämpas vid användarföretaget, på det sätt som direktivet om uthyrda arbetstagare föreskriver om likabehandlingsprincipen.

Den möjlighet att göra undantag från likabehandlingsprincipen som anges i artikel 5.3 i direktivet om uthyrda arbetstagare gör det möjligt för Finland att behålla det reglerings-sätt som tagits in i arbetsavtalslagen. I artikel 5.1 a—b förutsätts det att man i fråga om de uthyrda arbetstagarna tillämpar de regler om skydd av gravida och ammande kvinnor och skydd av barn och ungdomar samt regler om likabehandling av kvinnor och män samt andra regler om förbud mot diskriminering av olika slag som tillämpas vid användarföretaget. Uthyrningsföretaget i egenskap av arbetsgivare och användarföretaget är skyldiga att iakttä i lag föreskrivna förbud mot diskriminering, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt lagen om unga arbetstagare (998/1993). Skyldigheten fördelar sig mellan den egna arbetsgivaren och användarföretaget i den proportion som företagen utövar bestämmande inflytande över de uthyrda arbetstagarna.

Tillgång till anställning, gemensamma inrättningar och yrkesutbildning (artikel 6)

I fråga om de krav som anges i artikel 6.2, dvs. klausuler som hindrar att uthyrda arbetstagare blir anställda i användarföretaget efter att uppdraget slutförts, finns bestämmelser om konkurrensförbudsavtal i 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt paragrafen är det av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (konkurrensför-

budsavtal) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet. Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal beaktas bland annat arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av affärs- eller yrkeshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter. Om kriterierna för ett konkurrensförbudsavtal uppfylls kan arbetstagarens agerande vid anställningsförhållandets upphörande begränsas i fråga om affärs- eller yrkeshemligheter endast i den omfattningen som är nödvändigt för att trygga bevarandet av de yrkes- och affärshemligheter som är skyddade genom lag. Bestämmelsen handlar om förhållandet mellan arbetstagaren och uthyrningsföretaget. Konkurrensförbudsbestämmelsen äger inte tillämpning på avtalsförhållandena mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget. Enligt ordalydelsen i direktivet skulle punkten i fråga också kunna täcka avtalen mellan företag. Genom direktivet om uthyrda arbetstagare begränsas inte uthyrningsföretagets rätt att av användarföretaget ta ut en skälig avgift för de tjänster som givits.

Bestämmelser om förbud mot att ta ut avgifter för arbetskraftsservice har utfärdats på ett sätt som förutsätts i artikel 6.3. Enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) avses med privat arbetskraftsservice arbetsförmedlingstjänster och uthyrning av arbetskraft som är oberoende av arbetskraftsmyndigheterna och som tillhandahålls av fysiska eller juridiska personer samt annan service i anslutning till sökande av arbete. För privat arbetskraftsservice får inte någon avgift tas ut hos enskilda kunder. Inom servicen ska opartiskhet iakttas och minderårig arbetskraft får inte erbjudas för att utföra arbete i vilket det enligt lagen om unga arbetstagare är förbjudet att anställa en minderårig. Lagrummets tillämpningsområde har inte begränsats geografiskt till att gälla en-

ast tjänsteleverantörer som är registrerade i Finland eller som idkar verksamhet i Finland utan bestämmelserna omfattar också sådana företag som utstationerar arbetskraft i Finland. I lagen finns också bestämmelser om ett allmänt förbud mot att ta ut avgifter för arbetsförmedling. För arbetsförmedlingstjänster som har direkt sysselsättande verkan och som definieras närmare genom statsrådets förordning, får inte någon avgift tas ut av personkunder. Bestämmelser om påföljder för brott mot avgiftsförbud finns i strafflagen.

Genomförandet av artikel 6.5 kräver inga lagstiftningsändringar. Målet är att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter i syfte att föra framåt dessa frågor.

Representationen för och informationen till de uthyrda arbetstagarna

Bestämmelser om representationen för och om informationen till de uthyrda arbetstagarna inom användarföretaget finns i den nya lagen om samarbete inom företag, nedan *samarbetslagen* (334/2007). Om ett uthyrningsföretag sysselsätter regelbundet minst 20 arbetstagare, ska företaget tillämpa samarbetslagen. Vid beräkningen av huruvida tröskeln för tillämpningen av bestämmelserna om personalrepresentation överskrids beaktas de arbetstagare som hyrs ut vid det företag som hyr ut dem eftersom det företaget är de uthyrda arbetstagarnas arbetsgivare. När antalet anställda räknas beaktas såväl tillsvidareanställningar som anställningar för viss tid. Samarbetslagen har ingen uttrycklig bestämmelse om att antalet anställda ska beräknas som ett visst medelvärde. Finland har ingen lagstiftning som motsvarar artikel 7.2 i direktivet om uthyrda arbetstagare som föreskriver att de arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska tas med vid beräkning av den tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation ska inrättas i kundföretaget.

Om ett användarföretag sysselsätter regelbundet minst 20 arbetstagare, ska företaget tillämpa samarbetslagen. Enligt samarbetslagen ska principerna för anlåtande av hyrd arbetskraft behandlas i samarbetsförfarande (dvs. i vilka situationer och i vilken utsträck-

ning företaget ämnar anlita hyrd arbetskraft). När användarföretaget överväger ett avtal om anlåtande av hyrd arbetskraft, ska detta meddelas företrädarna för de personalgrupper som företräder de arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför.

I lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlåtande av utomstående arbetskraft (1233/2006) finns en specialbestämmelse om lämnande av uppgifter till företrädare för personalen. Den uthyrda arbetstagarens arbetsgivare ska lämna företrädaren för användarföretagets personal, antingen förtroendemannen eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen samt arbetarskyddsfullmäktigen de uppgifter som behövs för lösande av en tvist mellan den uthyrda arbetstagaren och dennas arbetsgivare som gäller tillämpningen av lagar eller avtal på arbetstagarens lön eller anställningsförhållande. Detta förutsätter att arbetstagaren gett fullmakt till personalens företrädare.

På ovan anförda grunder uppfyller Finland kraven i artiklarna 7 och 8 i direktivet.

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG och lagen om utstationerade arbetstagare

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (nedan *direktivet om utstationerade arbetstagare*) tillämpas i fråga om företag som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna utstationerar arbetstagare inom en medlemsstats territorium, förutsatt att det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden. Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar. Begreppet arbetstagare bestäms enligt det begrepp som används i lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

Enligt direktivet förekommer utstationering av arbetstagare i situationer av följande slag:

1) utstationering av en arbetstagare för det utstationerande företags egen räkning och under dess egen ledning inom en medlemsstats territorium enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna,

2) utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör samma företagsgrupp,

3) ett företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag.

I direktivet om utstationerade arbetstagare förutsätts att medlemsstaterna ser till att företag garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda i bestämmelser i lagar eller andra författningar och/eller kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet. Enligt artikel 3.1 ska de utstationerade arbetstagarna garanteras längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar per år, minimilön, inbegripet övertidsersättning; villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga samt lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Enligt artikel 3.8 och rättspraxisen om den får de medlemsstater som har system med kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet tillämpa endast sådana kollektivavtal i fråga om utstationerade arbetstagare.

I artikel 3.9 ges medlemsstaterna möjlighet till likabehandling av nationella arbetstagare som hyrs ut och utstationerade uthyrda arbetstagare. Enligt artikeln kan medlemsstaterna fastställa att företagen ska garantera arbetstagarna enligt artikel 1.3 c samma villkor som de som tillämpas för tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs. I fråga underleveranser och personalöverföringar inom företag är

däremot sådan likabehandling av utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare inte möjligt, och de utstationerade arbetstagarna ska garanteras endast anställningsvillkor enligt artikel 3.1.

Bestämmelser om minimianställningsvillkor för utstationerade arbetstagare finns i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) genom vilken direktivet om utstationerade arbetstagare har genomförts. På arbetsavtalet för en arbetstagare som utstationerats i Finland ska tillämpas vissa bestämmelser och föreskrifter i den finska lagstiftningen till de delar dessa är ur arbetstagarens synvinkel förmånligare än de anställningsvillkor som i övrigt är tillämpliga. I fråga om utstationerade arbetstagare tillämpas arbetarskyddslagen, lagen om företagshälsovård och lagen om unga arbetstagare i deras helhet samt särskilt utvalda bestämmelser om familjeledigheter i arbetarskyddslagen (arbete som utförs under den tid för vilken moderskaps- eller föräldrapenning utbetalas, lönebetalningsskyldighet och återgång i arbete). I fråga om utstationerade arbetstagare tillämpas de centrala delarna av arbetstidslagen och semesterlagen samt delvis bestämmelserna i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. I anställningsförhållandena för utstationerade arbetstagare tillämpas dessutom bestämmelserna om arbetstid, semester och skydd i arbetet i de allmänt bindande kollektivavtalen.

Bestämmelserna i 2 § 3 och 4 mom. i lagen om utstationerade arbetstagare och 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen är de viktigaste bestämmelser som utgör grunden för bestämmande av minimilönen för och det kollektivavtal som ska tillämpas i fråga om utstationerade arbetstagare. Bestämmelsen om minimilönen för utstationerade arbetstagare i lagen om utstationerade arbetstagare preciserades genom en lag som trädde i kraft vid ingången av 2006 (1198/2005). I lagen beaktades de situationer i vilka ett allmänt bindande kollektivavtal saknas. Enligt 2 § 4 mom. ska till en utstationerad arbetstagare betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Om detta kollektivavtal inte tillämpas i anställningsförhållandet, ska till arbetstagaren betalas

sedvanlig och skälig lön, ifall det vederlag arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om för utfört arbete i väsentlig grad underskrider en sådan lön. Den nya bestämmelsen har betydelse i de fall där det vederlag som den utländska arbetsgivaren och arbetstagaren redan i utgångslandet kommit överens om väsentligt underskrider lönenivån i Finland. I fråga om utstationerade arbetstagares arbetsavtal tillämpas enligt 2 § 3 mom. i lagen om utstationerade arbetstagare dessutom bestämmelserna om semester, arbetstid och skydd i arbetet i sådana allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

I direktivet om utstationerade arbetstagare finns bestämmelser om arbetsvillkoren för utstationerade arbetstagare, exempelvis för uthyrda arbetstagare, när det är fråga om gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. I direktivet om uthyrda arbetstagare å sin sida finns bestämmelser om minimianställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare när det är fråga om nationell uthyrning av arbetstagare. Direktivet om uthyrda arbetstagare förutsätter inte att man utfärdar bestämmelser om anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare som hyrs ut. Å andra sidan tillåter direktivet om utstationerade arbetstagare att utstationerade uthyrda arbetstagare ges samma bemötande som ges de nationella uthyrda arbetstagarna.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Propositionens syfte är att genomföra nationellt de krav som ingår i Europaparlamentets och rådets direktiv om uthyrda arbetstagare.

För att direktivet ska kunna genomföras nationellt krävs små ändringar i arbetsavtalslagen. Användarföretaget föreslås bli ålagt en ny skyldighet att informera de hyrda arbetstagarna om platser som blir lediga vid företaget enligt samma förfarande som det tillämpar när det informerar sina egna anställda. Målet är att främja de hyrda arbetstagarnas möjligheter att få anställning i användarföretaget. Dessutom föreslås en specialbestämmelse om de uthyrda arbetstagarnas anställningsvillkor i sådana fall då det inte går att

finna något kollektivavtal som skulle vara bindande för antingen uthyrningsföretaget eller användarföretaget. I arbetsavtalslagen föreslås dessutom en styrande bestämmelse om användarföretagets skyldighet att ge också de hyrda arbetstagarna möjlighet att använda sig av sådana andra tjänster och inrättningar som tillhandahålls de egna anställda, såsom personalmatsal och transporter, men som inte kan betraktas som anställningsförmåner, om inte skillnaden i behandling motiveras av objektiva skäl. Syftet är att främja en jämlik behandling av hyrda arbetstagare och användarföretagets egna anställda.

Ett ytterligare syfte med propositionen är att genom ändring av lagen om utstationerade arbetstagare främja lika behandling av utstationerade uthyrda arbetstagare och uthyrda finländska arbetstagare i fråga om anställningsvillkor.

4 Propositionens konsekvenser

Propositionen har inga betydande ekonomiska konsekvenser.

Det sätt att informera om lediga platser som användarföretaget valt att tillämpa lämpar sig också i princip att användas för den information som ska ges till hyrda arbetstagare. Den nya skyldigheten medför således inte några extra kostnader för användarföretagen. Små kostnader och administrativt arbete i någon mån kan medföras i de fall då företagets nuvarande sätt att informera är sådant att det i praktiken inte garanterar att de hyrda arbetstagarna får information om lediga platser.

Användarföretagets skyldighet att tillhandahålla också de hyrda arbetstagarna gemensamma tjänster och inrättningar och skyldighet att informera om den bindande och allmänt tillämpliga praxis som användarföretaget tillämpar kan medföra användarföretaget extra kostnader i någon mån. Deras storlek kan inte uppskattas närmare.

Propositionen har inga konsekvenser för myndigheternas verksamhet. Arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av arbetsavtalslagen.

Genomförandet av direktivet om uthyrda arbetstagare förutsätter inte ändring av ar-

betsavtalslagens bestämmelser när det gäller frågan om vilket kollektivavtal som ska tillämpas i de uthyrda arbetstagarnas anställningsförhållanden. I sådana situationer där emot i vilka det inte finns något kollektivavtal som är bindande för varken arbetsgivaren eller användarföretaget blir den likabehandlingsprincip som anges i direktivet om uthyrda arbetstagare inte genomförd utan lagändring. Genom de föreslagna ändringarna av arbetsavtalslagen främjas den jämlika behandlingen av hyrda arbetstagare och användarföretagets egna anställda i fråga om anställningsvillkor i sådana branscher inom vilka något kollektivavtal inte tillämpas.

I propositionen tas inte ställning till förutsättningarna eller grunderna för att ingå arbetsavtal för viss tid enligt arbetsavtalslagen. Frågor som har att göra med uthyrningen av arbetstagare utreds i fortsättningen bl.a. inom ramen för ett förvaltningsövergripande utrednings- och utvecklingsprojekt som är gemensamt för arbets- och näringsministeriet och social- och hälsovårdsministeriet och där föremålet för granskningen är bl.a. konsekvenserna av användningen av uthyrd arbetskraft för arbetslivets kvalitet, de anställdas karriärer samt hur anställningstryggheten fungerar i praktiken.

Genom de föreslagna ändringarna av lagen om utstationerade arbetstagare främjas lika behandlingen av uthyrda arbetstagare i fråga om arbetsvillkor och den jämbördiga konkurrensställningen för företag. I och med propositionen jämföras de inom Finland utstationerade uthyrda arbetstagarna med de finländska uthyrda arbetstagarna när det gäller anställningsvillkor. Användarföretagets skyldighet att informera den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare, för att denna ska kunna fullgöra sina skyldigheter som arbetsgivare, medför användarföretagen extra arbete i någon mån. Genom bestämmelserna säkerställs att utländska företag får information om de arbetsvillkor som ska tillämpas uttryckligen i sådana situationer i vilka något allmänt bindande kollektivavtal inte ska tillämpas. Användarföretaget känner till innehållet i det allmänt bindande kollektivavtal som företaget tillämpar eller något annat bindande och allmänt tillämpligt avtal eller annan praxis.

5 Beredningen av propositionen

Förslaget till proposition har beretts i en arbetsgrupp på trepartsbasis som tillsatts av arbets- och näringsministeriet och som såsom medlemmar haft företrädare för social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdel-

ning, Statens arbetsmarknadsverk, Kommunala arbetsmarknadsverket, Finlands Näringsliv EK, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen rf (FTFC), Akava ry, Företagarna i Finland och Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Arbetsavtalslag

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

6 §. *Information om platser som blir lediga.* Det föreslås att 1 mom. kompletteras så att i momentet föreskrivs inte enbart om arbetsgivarens skyldighet men också om användarföretagets skyldighet att informera de arbetstagare som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget enligt samma förfarande som företaget tillämpar när det informera sina egna anställda om platser som blir lediga. På detta sätt skulle de egna visstidsanställda och deltidanställda arbetstagare som utför atypiskt arbete vid användarföretaget och de arbetstagare som företaget hyr ges samma ställning när det är fråga om rätten att få information om platser som blir lediga vid företaget.

Avsikten är att man med bestämmelsen sätter i kraft artikel 6.1 i direktivet om uthyrda arbetstagare. Syftet är att främja de uthyrda arbetstagarnas möjligheter att få anställning i användarföretaget. Den föreslagna ändringen motsvarar till sitt innehåll målsättningen med direktivet om uthyrda arbetstagare. En omfattande skyldighet att informera allmänt om platser som blir lediga är motiverad med tanke på målsättningen för direktivet.

Det sätt att informera som användarföretaget valt att tillämpa lämpar sig i princip att användas också för den information som ska ges till hyrda arbetstagare. Då användarföretaget hyr arbetskraft ska det se till att det sätt att informera som företaget valt är sådant att också de hyrda arbetstagarna i praktiken kan få information om platser som blir lediga.

9 §. *Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden.* Paragrafens rubrik föreslås bli ändrad så att den bättre motsvarar de ändringar som föreslås i paragrafen. I 1 mom. föreslås endast en teknisk komplettering, eftersom begreppet användarföretag re-

dan har definierats i 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

Det föreslås att till paragrafen fogas ett nytt 2 mom. med bestämmelser om hur anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare bestäms i en situation i vilken inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. äger tillämpning. Det är alltså fråga om situationer i vilka något kollektivavtal som skulle vara bindande för uthyrningsföretaget, dvs. ett normalt bindande kollektivavtal eller ett allmänt bindande kollektivavtal för uthyrningsbranschen, eller kollektivavtal som skulle vara bindande för användarföretaget, antingen ett normalt bindande eller ett allmänt bindande kollektivavtal, inte finns. För att direktivet om uthyrda arbetstagare ska kunna genomföras ska den likabehandlingsprincip som anges i artikel 5.1 i direktivet om uthyrda arbetstagare tillämpas i sådana situationer. Enligt artikel 3.1f avses med grundläggande arbets- och anställningsvillkor sådana arbets- och anställningsvillkor sådana arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser i) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar och ii) lön.

I EU-rätten är begreppet lön vitt. Utöver grundlönen kan lönen dessutom bestå av olika tillägg såsom tillägg för kvällsarbete, skifttillägg och miljötillägg. Begreppet lön omfattar också övertidsersättning, ålderstillägg och lönebonus.

I direktivet om uthyrda arbetstagare har inte begreppet lön definierats utan innehållet i det bestäms enligt den nationella lagstiftningen. I Finland är begreppet lön vitt och det täcker bl.a. den lön som betalas för sjukdomstiden. Arbetsavtalslagens bestämmelser om det vederlag som betalas för utfört arbete är tillräckliga för att direktivet om uthyrda arbetstagare ska kunna genomföras. I praktiken bestäms lönen för en uthyrd arbetstagare oftast enligt det kollektivavtal som äger tillämpning på arbetet i fråga.

Om inte något av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i fråga om de uthyrda

arbetstagarna, bör andra normer som är bindande för användarföretaget tillämpas. Sådana i direktivet om uthyrda arbetstagare avsedda regler som är bindande för användarföretaget och tillämpas allmänt är exempelvis företagsspecifika lönesystem som är bindande för företaget eller också den allmänna praxis som av hävd tillämpas vid företaget. Det som är väsentligt är att det handlar om ett system som är bindande för företaget och som också tillämpas allmänt.

På basis av 2 kap. 9 § och 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen tillämpas inte kollektivavtalen för den offentliga sektorn av privata uthyrningsföretag. Enligt den föreslagna bestämmelsen skulle bestämmelserna om lön, arbetstid och semester i det kollektivavtal som tillämpas inom den offentliga sektorn i fråga kunna komma att tillämpas i fråga om en uthyrd arbetstagare som arbetar inom den offentliga sektorn. Bestämmelserna i ett kollektivavtal för den offentliga sektorn är allmänt tillämpliga och till sin karaktär bindande på det sätt som avses i direktivet om uthyrda arbetstagare och kan således komma att tillämpas på basis av denna bestämmelse.

Det föreslås att till paragrafen fogas ett nytt 3 mom. med bestämmelser om användarföretagets skyldighet att ge de hyrda arbetstagarna rätt att använda och tillgång till vissa allmänna utrymmen och inrättningar. Det är fråga om andra inrättningar och tjänster än sådana som kan betraktas som anställningsförmåner. Enligt artikel 6.4 i direktivet om uthyrda arbetstagare är sådana inrättningar personalmatsalar samt barnomsorg och transporter, som ska tillhandahållas de hyrda arbetstagarna på samma villkor som arbetstagare som är direkt anställda i användarföretaget, såvida inte skillnaden i behandling motiveras av objektiva skäl. Det kan också handla om andra tjänster eftersom de tjänster som räknas upp i direktiv 6.4 utgör bara exempel. Av denna anledning är det inte ändamålsenligt att uttryckligen räkna upp alla sådana tjänster och inrättningar i paragrafen. Bestämmelsen täcker dock inte exempelvis den företagshälsovård som användarföretaget tillhandahåller, eftersom skyldigheten att ordna med företagshälsovård ankommer på den egna arbetsgivaren, dvs. det företag som hyr ut arbetskraften. Syftet med bestämmel-

sen är att främja likabehandlingen av uthyrda arbetstagare uttryckligen i fråga om de gemensamma utrymmena och inrättningarna på arbetsplatsen och på så sätt främja de sociala relationerna på arbetsplatsen mellan användarföretagets egna anställda och dess hyrda arbetstagare.

Med de inrättningar och tjänster som nämns i bestämmelsen avses närmast sådana mer stadigvarande eller långvariga arrangemang eller förmåner som användarföretaget tillhandahåller sina anställda och som arbetstagarna har möjlighet att använda sig av när de så önskar enligt den allmänna praxis och de principer som tillämpas vid företaget. Möjligheten att utnyttja arbetsplatsens hobbylokaler eller motsvarande inrättningar är en typisk sådan förmån eller sådant arrangemang som avses i bestämmelsen.

Användarföretaget kan t.ex. ha egen matsal och enligt direktivet borde också de hyrda arbetstagarna ges tillträde till denna på samma villkor som gäller för företagets egna anställda. Denna bestämmelse förpliktar dock inte användarföretaget att subventionera de hyrda arbetstagarnas måltider. Av denna anledning skulle prissättningsprinciperna kunna variera och det skulle vara tillåtet att av de hyrda arbetstagarna ta ut en högre avgift för måltider på samma sätt som tas ut av sådana utomstående parter vars måltider användarföretaget inte subventionerar. Om användarföretaget exempelvis tillhandahåller transporter endast för de arbetstagare som utför arbete av visst slag, skulle skyldigheten att tillhandahålla de hyrda arbetstagarna sådana tjänster begränsa sig endast till de arbetstagare som utför sådant arbete.

Enligt propositionen skulle en skillnad i behandlingen av de egna arbetstagarna och hyrda arbetstagare endast vara motiverad av objektiva skäl. Enbart det faktum att det är fråga om hyrda arbetstagare utgör inte någon giltig grund för annat slags bemötande. I princip bör de kriterier som gäller tillträde till tjänster vara lika för både de egna arbetstagarna och de hyrda arbetstagarna.

1.2 Lag om utstationerade arbetstagare

2 §. *Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden.* I 2 §

finns bestämmelser om de arbets- och anställningsvillkor som tillämpas i fråga om utstationerade arbetstagare samt bestämmelser om tillämpligt kollektivavtal. Paragrafen tillämpas när det är fråga om sådana utstationerade arbetstagare som avses i 1 § 2 mom., dvs. i alla situationer som omfattar utstationering (underleverans, företags interna överföringar av personal och uthyrd arbetskraft).

Eftersom det i lagen om utstationerade arbetstagare endast hänvisas till 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, tillämpas bestämmelsen i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen, som anger de minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagare och tillämpliga kollektivavtal, inte på sådana utstationerade arbetstagare som hyrs ut. Det finns alltså skillnader i hur arbetsvillkoren för de nationella arbetstagare som hyrs ut och arbetsvillkoren för utstationerade arbetstagare som hyrs ut bestäms. Syftet med förslaget är att ge samtliga utstationerade arbetstagare som hyrs ut en likvärdig ställning i fråga om arbetsvillkor. Detta tillåts enligt artikel 3.9 i direktivet om utstationerade arbetstagare. Av denna anledning ska bestämmelserna i 3 och 4 mom. preciseras så att dessa endast ska tillämpas i sådana fall av utstationering som handlar om underleveranser och interna överföringar av personal inom företaget.

2 a §. Bestämmelser om uthyrda arbetstagare. Enligt lagen om utstationerade arbetstagare bestäms minimilönen för uthyrda arbetstagare enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen tolkas så att den bransch som åsyftas är personaluthyrningsbranschen. Om uthyrningsbranschen inte har ett allmänt bindande kollektivavtal ska den utstationerade uthyrda arbetstagaren betalas sedvanlig och skäligen lön. Då lagen om utstationerade arbetstagare stiftades hade personaluthyrning i lagstiftningshänseende inte status som en egen bransch. En egen bestämmelse om kollektivavtal som ska tillämpas på uthyrd arbetskraft intogs först i 2001 års arbetsavtalslag.

I artikel 3.9 i direktivet om utstationerade arbetstagare ges medlemsstaterna möjlighet till likabehandling av utstationerade uthyrda arbetstagare och nationella uthyrda arbetstagare. På utstationerade uthyrda arbetstagare kan nationellt också tillämpas bestämmelser

na i ett normalt bindande kollektivavtal, om likabehandlingen inte går att genomföra på annat sätt.

I samband med genomförandet av direktivet om uthyrda arbetstagare har det ansetts nödvändigt att skapa klarhet i bestämmelserna om utstationerade uthyrda arbetstagare när det gäller tillämpligt kollektivavtal och det har ansetts motiverat att ge samtliga uthyrda arbetstagare och deras arbetsgivare jämlik ställning i fråga om det kollektivavtal som ska tillämpas på uthyrda arbetstagare och i fråga om fastställande av det vederlag som betalas för arbetet, om det inte går att hitta något kollektivavtal som skulle gälla uthyrningsbranschen. Det är frågan om att främja likabehandlingen av uthyrda arbetstagare och att ge företag en jämbördig konkurrensställning. Ett ytterligare syfte med propositionen är att främja också finländska företags konkurrenskraft samt att bekämpa grå ekonomi.

Av ovan nämnda orsaker föreslås det att till lagen ska fogas en ny 2 a § med bestämmelser om hur den minimilön som betalas en utstationerad arbetstagare som avses i 1 § 2 mom. 3 punkten i lagen om utstationerade arbetstagare ska bestämmas, och om andra tillämpliga bestämmelser.

I 1 mom. föreslås en hänvisning till 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Minimilönen för en utstationerad uthyrd arbetstagare ska således bestämmas i första hand enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Om det finns antingen ett normalt bindande eller ett allmänt bindande kollektivavtal för uthyrningsbranschen, ska en utstationerad arbetstagares arbetsgivare tillämpa ett sådant kollektivavtal som tillämpas inom uthyrningsbranschen. Enligt propositionen skulle ett utländskt företag som utstationerar uthyrda arbetstagare i Finland för att här utföra arbete kunna tillämpa ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för företaget i fråga. En utländsk arbetsgivare kan ingå ett kollektivavtal med en i Finland registrerad riksomfattande förening som representerar arbetstagare eller med avtalsparternas samtycke ansluta sig till ett redan ingånget kollektivavtal eller också vara medlem i ett arbetsgivarförbund i Finland. I sådana fall skulle det utländska företaget som hyr ut arbetskraft kunna tillämpa ett normalt bindande

kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal. Detta ger utländska bemanningsföretag en möjlighet att integrera sig med arbetsmarknaden i Finland.

Om en utländsk arbetsgivare inte är bunden av ett kollektivavtal som avses i lagen om kollektivavtal, ska denna på de utstationerade uthyrda arbetstagarnas anställningar tillämpa ett allmänt bindande kollektivavtal för uthyrningsbranschen.

Om något kollektivavtal som tillämpas inom uthyrningsbranschen inte existerar, ska den utstationerade uthyrda arbetstagarens arbetsgivare åtminstone iaktta bestämmelserna i ett kollektivavtal som på basis av lagen om kollektivavtal är bindande för användarföretaget eller bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal. I fråga om uthyrda arbetstagare bestäms arbetsvillkoren i praktiken ännu i dag huvudsakligen på basis av det kollektivavtal som användarföretaget tillämpar.

Om kollektivavtal enligt ovan inte existerar, ska på anställningsförhållandet för den utstationerade uthyrda arbetstagaren tillämpas bestämmelserna i det föreslagna nya 2 kap. 9 § 2 momentet. Enligt moment ska på anställningen för den utstationerade uthyrda arbetstagaren tillämpas andra normer som är bindande för användarföretaget såsom ett avtal som användarföretaget är bundet av eller en praxis som användarföretaget allmänt tillämpar. Mer detaljerade motiveringar till detta presenteras ovan i motiveringarna till 2 kap. 9 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Om något avtal eller annan praxis enligt ovan inte existerar, ska till den utstationerade arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön, om det vederlag arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om för utfört arbete i väsentlig grad underskrider en sådan lön. Detta motsvarar innehållsmässigt bestämmelsen i 2 § 4 mom. i lagen om utstationerade arbetstagare och den nuvarande praxisen.

Enligt 2 mom. ska på utstationerade uthyrda arbetstagares anställningsförhållande i

fråga om semester, arbetstid eller skydd i arbetet tillämpas bestämmelserna i det kollektivavtal som avses i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen eller ett tillämpligt avtal eller tillämpad praxis. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i 2 § 3 mom., men dess tillämpningsområde är mycket mer omfattande. I bestämmelsen beaktas utöver allmänt bindande kollektivavtal dessutom också bestämmelserna i ett normalt bindande kollektivavtal och, ifall kollektivavtal saknas, också bindande avtal eller praxis i fråga om semester, arbetstid och skydd i arbetet.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om användarföretagets skyldighet att lämna den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att denna ska kunna fullgöra sina skyldigheter. Syftet med bestämmelsen är att främja utländska arbetsgivares möjligheter att få information om tillämpliga anställningsvillkor. Bestämmelsen har särskild betydelse i de situationer i vilka arbetsgivaren på den utstationerade uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande ska tillämpa ett normalt bindande kollektivavtal som tillämpas av användarföretaget eller annan praxis eller annat avtal som är bindande för användarföretaget. Arbetarskyddsmyndigheten har möjlighet att informera utländska arbetsgivare endast om innehållet i allmänt bindande kollektivavtal. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll användarföretagets informationskyldighet enligt 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

2 Ikraftträdande

Direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska genomföras nationellt senast den 5 december 2011. Därför föreslås lagarna träda i kraft vid samma tidpunkt.

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

1.

Lag**om ändring av 2 kap. 6 och 9 § i arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 6 och 9 § som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

6 §

Information om platser som blir lediga

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagarer eller heltidsanställda. Ett användarföretag ska enligt motsvarande förfarande informera också de arbetstagarer som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget.

9 §

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagarers anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut en arbetstagarer till ett användarföretag och den arbets-

givare som hyrt ut arbetstagareren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. och inte heller är skyldig att i sina anställningsförhållanden iakttä något allmänt bindande kollektivavtal, ska i fråga om den uthyrda arbetstagareren anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal eller ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

Om inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i anställningsförhållandet för en uthyrd arbetstagarer, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagareren lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

Användarföretaget är skyldigt att ge de arbetstagarer som företaget hyrt tillgång till sådana tjänster och inrättningar som det tillhandahåller sina egna anställda men som inte kan betraktas som anställningsförmåner, om inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl.

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag**om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 3 och 4 mom., sådana de lyder, 2 § 3 mom. i lag 74/2001 och 4 mom. i lag 1198/2005, samt
fogas till lagen en ny 2 a § som följer:

2 §

Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden

Under de förutsättningar som anges i 2 mom. tillämpas i fråga om en i 1 § 2 mom. 1 och 2 punkten avsedd utstationerad arbetstagares arbetsavtal dessutom bestämmelserna om semester, arbetstid och skydd i arbetet i ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

Till en i 1 § 2 mom. 1 och 2 punkten avsedd utstationerad arbetstagare ska betalas minimilön. Som minimilön betraktas ett vederlag som bestäms utifrån ett sådant kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Blir detta kollektivavtal inte tillämpligt i anställningsförhållandet, ska till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön, om det vederlag arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om för utfört arbete i väsentlig grad underskrider en sådan lön.

2 a §

Bestämmelser om uthyrda arbetstagare

Minimilönen för en i 1 § 2 mom. 3 punkten avsedd utstationerad arbetstagare bestäms enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Finns det inte något sådant kollektivavtal som avses i den paragrafen och inte heller något annat avtal eller någon annan praxis, ska till den utstationerade arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön, om det vederlag arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om för utfört arbete i väsentlig grad underskrider en sådan lön.

I fråga om semester, arbetstid och skydd i arbetet i en i 1 § 2 mom. 3 punkten avsedd utstationerad arbetstagares anställningsförhållande tillämpas bestämmelserna i ett sådant kollektivavtal som avses i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen eller något annat avtal eller någon annan praxis enligt den paragrafen.

Om arbetstagaren har ställts till ett annat företags förfogande på det sätt som avses i 1 § 2 mom. 3 punkten, ska användarföretaget lämna den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren

behöver för att kunna fullgöra sina skyldig-
heter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 28 oktober 2011

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister Lauri Ihalainen

*Bilaga
Parallelltext*

1.

Lag

om ändring av 2 kap. 6 och 9 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 6 och 9 § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivarens skyldigheter

6 §

6 §

Information om platser som blir lediga

Information om platser som blir lediga

Arbetsgivaren skall enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda.

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. *Ett användarföretag ska enligt motsvarande förfarande informera också de arbetstagare som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget.*

9 §

9 §

Kollektivavtal som skall tillämpas i fråga om hyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut sina arbetstagare till en annan arbetsgivare (*användarföretag*) och den arbetsgivare som hyrt ut sina arbetstagare inte är bunden av ett kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. eller skyldig att i sina anställningsförhållanden iaktta något allmänt bindande kollektivavtal, skall i fråga om en uthyrd arbetstagares anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget eller i ett allmänt bindande kollektivavtal.

Om en arbetsgivare har hyrt ut *en* arbetstagare till *ett* användarföretag och den arbetsgivare som hyrt ut *arbetstagaren* inte är bunden av ett *sådant* kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. *och inte heller är* skyldig att i sina anställningsförhållanden iaktta något allmänt bindande kollektivavtal, ska i fråga om den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal *eller ett sådant* allmänt bindande kollektivavtal *som är bindande för användarföretaget.*

Om inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i anställningsförhållandet för en uthyrd arbetstagare, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

Användarföretaget är skyldigt att ge de arbetstagare som företaget hyrt tillgång till sådana tjänster och inrättningar som det tillhandahåller sina egna anställda men som inte kan betraktas som anställningsförmåner, om inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl.

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag

om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 3 och 4 mom., sådana de lyder, 2 § 3 mom. i lag 74/2001 och 4 mom. i lag 1198/2005, samt fogas till lagen en ny 2 a § som följer:

Gällande lydelse

2 §

Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden

Under de förutsättningar som anges i 2 mom. tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal dessutom bestämmelserna om semester, arbetstid och skydd i arbetet i sådana allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen.

Till en utstationerad arbetstagare skall betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Om detta kollektivavtal inte tillämpas i anställningsförhållandet, skall till arbetstaga-

Föreslagen lydelse

2 §

Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden

Under de förutsättningar som anges i 2 mom. tillämpas i fråga om en i 1 § 2 mom. 1 och 2 punkten avsedd utstationerad arbetstagares arbetsavtal dessutom bestämmelserna om semester, arbetstid och skydd i arbetet i ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

Till en i 1 § 2 mom. 1 och 2 punkten avsedd utstationerad arbetstagare ska betalas minimilön. Som minimilön betraktas ett vederlag som bestäms utifrån ett sådant kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Blir detta kollektivavtal inte tillämpligt i an-

