

ARBETSLIVS- OCH JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS BETÄNKANDE 4/2011 rd

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

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 1 november 2011 regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 2 kap. 6 och 9 § i arbetsavtalslagen och av lagen om utstationerade arbetstagare (RP 104/2011 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- äldre regeringssekreterare Päivi Kantanen, arbets- och näringsministeriet
- expert, vicehäradshövding Katja Leppänen, Finlands näringsliv
- jurist Anne-Mari Mäkinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

- juridisk ombudsman Harri Hellstén, Företagarna i Finland rf
- samhällspolitisk sakkunnig, jurist Jukka Ihanus, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- chef för juridiska ärenden Markku Kuoppamäki, Servicefacket PAM rf
- verkställande direktör Merru Tuliara, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry
- professor Niklas Bruun
- professor Ulla Liukkunen.

Dessutom har skriftligt utlåtande lämnats av

- Akava ry
- Arbetsgivarna för servicebrancherna PALTA rf.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår 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 där något kollektivavtal som skulle vara bindande för antingen det företag som hyr ut arbetskraft eller användarföretaget inte finns. Dessutom föreslås bestämmel-

ser 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 tas in en styrande bestämmelse om användarföretagets skyldighet att ge de hyrda arbetstagarna 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 ska få samma

ställning i fråga om arbetsvillkor 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.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmän motivering

Allmänt

Syftet med propositionen är att nationellt lagstifta om minimikraven i direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Direktivet tar främst sikte på att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och sörja för att de blir likabehandlade. Dessutom erkänner direktivet bemanningsföretagens ställning och befriar marknaden från begränsningar av och förbud mot anlitande av uthyrd arbetskraft.

Hos oss gäller för uthyrda arbetstagare allmänt tillämplig arbetslagstiftning, som i långa stycken redan uppfyller kraven i direktivet. Därför behövs det bara ett antal kompletteringar i arbetsavtalslagen för att genomföra direktivet. Dessutom ändras lagen om utstationerade arbetstagare för att främja likabehandling. Sammantaget sett anser utskottet propositionen vara behövlig och angelägen. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande kommentarer och ändringsförslag.

Lika behandling

Enligt artikel 5.1 i direktivet 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. Artikel 5.3 medger dock medlemsstaterna undantag från principen i punkt 1, om de garanterar lika behandling genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens

parter. Finland utnyttjar undantaget, och därför föreslås inga bestämmelser i lag om kundföretagets skyldighet till likabehandling av uthyrda arbetstagare. I Finland tryggas likabehandlingen och fastställs anställningsvillkoren i fråga om uthyrd arbetskraft primärt utifrån kollektivavtal för uthyrningsbranschen och sekundärt utifrån kollektivavtal som är bindande för kundföretaget.

För att säkerställa lika behandling föreslår regeringen att 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen kompletteras med en bestämmelse om anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare, om det inte går att hitta ett kollektivavtal som är bindande antingen för bemanningsföretaget eller för kundföretaget. I det fallet ska villkoren gällande den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester minst motsvara de avtal eller den praxis som är bindande och allmänt tillämpas vid kundföretaget. Lagen om utstationerade arbetstagare ändras så att arbetsavtalslagen även tillämpas på uthyrda arbetstagare.

Utskottet menar att de föreslagna ändringarna räcker till för att garantera likabehandling av uthyrda arbetstagare. Men samtidigt vill utskottet peka på de uthyrda arbetstagarnas usla anställningsskydd. Uthyrda arbetstagare är i praktiken alltid anställda på viss tid, beroende på att anställningen ofta är bunden till längden på kundföretagets order. Det är angeläget att det för arbets- och näringsministeriet och social- och hälsovårdsministeriet gemensamma förvaltningsövergripande utrednings- och utvecklingsprojektet tar sig an frågor kring uthyrningen av arbetskraft. Utskottet anser att grunderna för uthyrda arbetstagares arbetsavtal för viss tid behöver utredas.

Bättre villkor för uthyrda arbetstagare

Enligt artikel 6.1 i direktivet ska arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag informeras om lediga platser i kundföretaget på samma sätt som kundföretagets egna anställda. Tanken är att uthyrda arbetstagare ska ha samma möjligheter att hitta tillsvidareanställning som övriga arbetstagare i det företaget. Arbetsgivarens informationsskyldighet föreslås bli inskriven i arbetsavtalslagens 2 kap. 6 §.

Utskottet välkomnar ändringen och understryker det angelägna i att uthyrda arbetstagare kan få anställning hos kundföretaget. Det gäller att se till att det inte finns onödiga hinder för uthyrda arbetstagare att få anställning, exempelvis konkurrensbegränsningsbestämmelser eller rekryteringsarvoden mellan företagen. Utskottet anser det viktigt att man följer i vilken utsträckning kundföretagen anställer uthyrda arbetstagare.

Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska enligt direktivet ges tillgång till förmåner eller gemensamma inrättningar inom kundföretaget på samma villkor som arbetstagare som är direkt anställda i detta företag, såvida inte skillnaden i behandling motiveras av objektiva skäl. Regeringen föreslår att en bestämmelse om detta tas in i arbetsavtalslagen. Tillägget är bra, eftersom det stärker de uthyrda arbetstagarernas engagemang i företaget och fördjupar och förbättrar samarbetet mellan de olika personalgrupperna.

Avslutningsvis

Social- och hälsovårdsministeriet är för närvarande sysselsatt med att ta fram en proposition om fartygspersonalens bostäder och förplägnad. Utskottet påpekar att ministeriet i det sammanhanget också bör titta på om direktivet eventuellt påverkar lagen om sjöarbetsavtal.

Detaljmotivering**1. Lag om ändring av 2 kap. 6 § och 9 § i arbetsavtalslagen**

9 §. Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagarers anställningsförhållanden. Utskottet föreslår att 3 mom. stryks och att en bestämmelse med motsvarande innehåll lyfts in i en ny 9 a §. Eftersom rätten för uthyrda arbetstagare att använda tjänster och inrättningar inom kundföretaget inte hör till minimivillkoren för anställningsförhållandet, är det enligt utskottet tydligare att genomföra direktivets artikel 6.4 i en särskild paragraf.

9 a §. Uthyrda arbetstagarers rätt till tjänster och inrättningar inom användarföretaget. Syftet med paragrafen är att genomföra artikel 6.4 i direktivet, där det föreskrivs att arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska ges tillgång till förmåner eller gemensamma inrättningar inom kundföretaget på samma villkor som arbetstagare som är direkt anställda i detta företag, såvida inte skillnaden i behandling motiveras av objektiva skäl.

Paragrafen handlar inte om anställningsförmåner utan om den uthyrda arbetstagarers rätt att använda kundföretagets personalmatsalar, transporter och med dem jämförbara tjänster och inrättningar. Å andra sidan föreskrivs det i paragrafen om kundföretagets skyldighet att ge uthyrda arbetstagare tillgång till befintliga tjänster på samma villkor som företagets egna arbetstagare. Kundföretaget får alltså inte ha olika villkor för egna anställda och uthyrda arbetstagare när det gäller tillgången till tjänster och inrättningar.

Kravet på att tillhandahålla tjänster hindrar emellertid inte kundföretaget från att i likhet med lön ekonomiskt stödja t.ex. sina egna anställdas måltider på arbetsplatsen. I och med att kundföretaget inte betalar en uthyrd arbetstagare lön, är det inte heller skyldigt att i likhet med lön ekonomiskt stödja användningen av tjänster och inrättningar.

Kundföretaget kan vägra ge en uthyrd arbetstagare tillgång till tjänster och gemensamma inrättningar bara om skillnaden i behandling motiveras av objektiva skäl. Ekonomiska skäl räcker inte ensamma till som skäl som avses i bestämmelsen. Tillgänglighetskriterierna bör vara desamma för såväl egna arbetstagare som uthyrda arbetstagare. Frågan när det finns adekvata skäl för särbehandling måste avgöras från fall till fall med invägande av bl.a. tjänstens och inrättningens art.

2. Lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare

2 a §. Bestämmelser om uthyrda arbetstagare. I fråga om utstationerade arbetstagare tillämpas i alla utstationeringssituationer, dvs. underleverans, företags interna överföringar av personal och uthyrd arbetskraft, förmånlighetsregeln enligt 2 § 2 mom. Det betyder att de bestämmelser i finsk lagstiftning som räknas upp i momentet tillämpas på utstationerade arbetstagare bara när de är förmånligare än den utländska lagstiftning som eventuellt annars skulle bli tillämplig på arbetsavtalet. Enligt 2 § 3 mom. i den nuvarande

lagen gäller förmånlighetsregeln även bestämmelserna om semester, arbetstid och skydd i arbetet i sådana kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. De ska tillämpas på arbetstagare i alla utstationeringssituationer, om villkoren är förmånligare än den lag som annars skulle bli tillämplig.

I 2 mom. i den föreslagna nya 2 a § sägs det att i fråga om semester, arbetstid och skydd i arbetet i en utstationerad arbetstagares anställningsförhållande tillämpas bestämmelserna i ett kollektivavtal enligt 2 kap. 9 § eller något annat avtal eller någon annan praxis enligt den paragrafen. I momentet finns ingen hänvisning till förmånlighetsregeln i 2 § 2 mom. Men meningens uppges trots allt vara att förmånlighetsregeln också ska tillämpas på 2 a § 2 mom. Därför föreslår utskottet att 2 mom. kompletteras med en hänvisning till den regeln på samma sätt som i 2 § 3 mom.

Utskottets förslag till beslut

Riksdagen

godkänner lagförslagen med ändringar.

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av 2 kap. (utesl) i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 6 och 9 § samt
fogas till 2 kap. en ny 9 a § som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

6 §
(Som i RP)

9 §

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

(1 och 2 mom. som i RP)
(3 mom. *utesl.*)

9 a § (Ny)

Uthyrda arbetstagares rätt till tjänster och inrättningar inom användarföretaget

En uthyrd arbetstagare ska ha rätt till tjänster och gemensamma inrättningar inom användarfö-

retaget på samma villkor som arbetstagare som är anställda i detta företag, såvida inte särbehandling motiveras av objektiva skäl. Användarföretaget är dock inte skyldigt att ekonomiskt understödja uthyrda arbetstagare när de utnyttjar tjänster eller inrättningar.

Ikraftträdande
(Som i RP)

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 §
(Som i RP)

2 a §

Bestämmelser om uthyrda arbetstagare

(1 mom. som i RP)

Under de förutsättningar som anges i 2 § 2 mom. tillämpas i fråga om semester, arbetstid och skydd i arbetet i en i 1 § 2 mom. 3 punkten

avsedd utstationerad arbetstagares anställningsförhållande (*utesl.*) bestämmelserna i ett sådant kollektivavtal som avses i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen eller något annat avtal eller någon annan praxis enligt den paragrafen.

(3 mom. som i RP)

Ikraftträdande
(Som i RP)

AjUB 4/2011 rd — RP 104/2011 rd

Helsingfors den 9 december 2011

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Tarja Filatov /sd
vordf. Anne-Mari Virolainen /saml
medl. Markku Eestilä /saml
Sanni Grahn-Laasonen /saml
Anna Kontula /vänst
Jari Lindström /saf
Lea Mäkipää /saf
Merja Mäkisalo-Ropponen /sd

Elisabeth Naucclér /sv
Annika Saarikko /cent
Kristiina Salonen /sd
Eero Suutari /saml
Katja Taimela /sd
Jani Toivola /gröna
Maria Tolppanen /saf.

Sekreterare var

konsultativ tjänsteman Marjaana Kinnunen.