

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 6/2008 rd**

Regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av 1, 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen, 4 och 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft samt 3 § i arbetarskyddslagen

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 27 maj 2008 en proposition med förslag till lagar om ändring av 1, 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen, 4 och 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft samt 3 § i arbetarskyddslagen (RP 68/2008 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Lagmotion

I samband med propositionen har utskottet behandlat en lagmotion om lag om rättigheter för inhyrd personal (LM 50/2007 rd— Markus Mustajärvi/ vänst m.fl.), som remitterades till utskottet den 12 september 2007.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- överinspektör Jan Hjelt, arbets- och näringsministeriet

- regeringssekreterare Tapani Aaltela, social- och hälsovårdsministeriet
- överinspektör Minna Korhonen och projektchef Markku Hirvonen, finansministeriet
- överinspektör Sari Wulff, Skattestyrelsen
- distriktschef Kaarina Myyri-Partanen, Nylands arbetarskyddsdistrikt
- jurist Tuula Sillanpää, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- avtalsansvarig, jurist Heli Ahokas, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- jurist Maria Löfgren, Akava r.f.
- specialrådgivare Katja Leppänen, Finlands näringsliv
- juridisk ombudsman Risto Tuominen, Företagarna i Finland rf
- andre ordförande Kyösti Suokas, Byggnadsverket r.f.
- verkställande direktör Merru Tuliara, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL).

Dessutom har skriftligt utlåtande lämnats av Tjänstemannaförbundet för Specialbranscher ERTO rf.

PROPOSITIONEN OCH LAGMOTIONEN

Propositionen

I propositionen föreslås att särskilda bestämmelser som gäller hyrt arbete tas in i arbetsavtalslagen, lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft samt arbetarskyddslagen. Syftet är att förbättra de hyrda arbetstagarnas villkor genom att få lagstiftningen att bättre motsvara de särdrag som hänför sig till uthyrningsarbete.

Uthyrningsföretagets och användarföretagets ömsesidiga rätt att få information för att kunna fullgöra skyldigheterna i anställningsförhållanden som avser hyrda arbetstagare ska förbättras. När en hyrd arbetstagare övergår i tjänst hos användarföretaget ska den tid arbetstagaren varit hyrd av användarföretaget dras av från en eventuell provotid.

Avtalen om uthyrning av arbetskraft gäller i regel en kort tid och är ofta muntliga överenskommelser. Arbetstagaren ska få rätt till skriftlig information om de centrala villkoren i arbe-

tet också i ett anställningsförhållande som fortgår under en månad.

Användarföretagets förtroendeman eller förtroendeombud samt arbetarskyddsfullmäktige ska få utvidgad rätt att få information. De ska med den hyrda arbetstagarens bemyndigande ha rätt att få alla uppgifter av uthyrningsföretaget och användarföretaget som behövs för att utreda meningsskiljaktigheter om den hyrda arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar eller avtal som gäller anställningsförhållandet. Användarföretagets personalrepresentant ska också ha rätt att företräda den hyrda arbetstagaren i hans eller hennes sak.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt.

Lagmotion

I lagmotionen (LM 50/2007 rd) föreslås en lag om hyrda arbetstagares rättigheter.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmän motivering

Allmänt

Med hänvisning till propositionens motivering och annan utredning finner utskottet propositionen behövlig och angelägen. Utskottet tillstyrker lagförslagen. Det föreslår en del språkliga ändringar i förslagen för att göra bestämmelserna tydligare och begripligare.

Propositionen utgår från att arbetslagstiftningen också ska tillämpas på anställningsförhållanden som avser hyrda arbetstagare och att särdragen i hyrt arbete ska beaktas genom särskilda bestämmelser i arbetslagstiftningen. Propositionen grundar sig på ett enhälligt förslag från arbetsministeriets trepartsgrupp för hyrt arbete.

Enligt propositionen ska informationen mellan uthyrningsföretag och användarföretag förbättras för att förpliktelserna i anställningsförhållandet ska kunna uppfyllas, och den hyrda arbetstagaren ska kunna begära skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet också när det gäller anställningar som varar en kortare tid än en månad. När en hyrd arbetstagare övergår i tjänst hos användarföretaget ska den tid arbetstagaren har varit hyrd av användarföretaget dras av från en eventuell provotid. Dessutom ska användarföretagets personalrepresentant med den hyrda arbetstagarens bemyndigande ha rätt att få alla de uppgifter om uthyrningsföretaget och användarföretaget som behövs för att klarlägga en tvist om tillämpningen av de lagar eller avtal som gäller den hyrda arbetstagarens lön eller anställningsförhållande.

Utskottet anser att de föreslagna lagändringarna behövs och att det förbättrar de hyrda arbetstagarnas villkor och förtydligar relationen mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget. Det är viktigt att regeringen tillsammans med arbetsmarknadens organisationer noga ger akt på hur det hyrda arbetet och de hyrda arbetstagarnas villkor utvecklas och i förekommande fall vidtar snabba åtgärder för att ändra lagstiftningen, om det krävs för att villkoren ska kunna förbättras. Situationen för gravida kvinnor och småbarnsföräldrar på marknaden för hyrt arbete ska uppmärksammas alldeles särskilt.

Allt vanligare med hyrt arbete

Problemen med att matcha utbud och efterfrågan på arbetskraft och företagens förändrade arbetsmetoder har ökat användningen av hyrd arbetskraft avsevärt på senare år. Hyrd arbetskraft utnyttjas i högre grad i branscher med brist på arbetskraft, som metallindustrin, hotell- och restaurangbranschen och hälsovården. Mest utnyttjas hyrd arbetskraft vid säsongtoppar och för vikariat, som sjukledighet, familjeledighet, studieledighet och semester.

En del företag utnyttjar hyrd arbetskraft som rekryteringskanal för att de inte har tid eller möjlighet att själva koncentrera sig på krävande rekryteringsprocesser. För många arbetstagare fungerar hyrt arbete som en väg att få fast anställning i ett användarföretag.

Trots att de flesta arbetstagare önskar sig en så säker och permanent arbetsplats som möjligt, kan hyrt arbete vara ett fungerande och önskvärt alternativ i vissa livssituationer. Det kan vara ett lämpligt sätt att stifta bekantskap med branschen och att skaffa sig extrainkomster och sådan arbetserfarenhet som hjälper dem att bibehålla sin yrkesskicklighet eller förkovra den. Inte minst studerande arbetar ofta som hyrda arbetstagare vid sidan av studierna och under ferierna.

Problemen med hyrt arbete är i långa stycken desamma som med tidsbestämda anställningar över lag. Det är viktigt att se till att anställningsvillkoren iaktas och att de hyrda behandlas lika

sinsemellan och i relation till användarföretagets egna arbetstagare.

Förmedling av hyrd arbetskraft är inte tillståndsbelagt i Finland och företagare i branschen behöver inte ha lämplig utbildning. Det är lätt att få tillträde till branschen och därför finns det många olika slag av företagare i den. En stor del av de finländska företag som förmedlar hyrd arbetskraft är organiserade och iakttar arbetslagstiftningen och avtal på behörigt sätt. Men det finns också företagare i branschen som inte känner lagstiftningen och kollektivavtalen inom olika branscher eller som bryr sig om att följa dem. Sådana företagare betyder problem för de anställda och tillsynsmyndigheterna och skadar hela branschens rykte. Det är viktigt att myndighetssamarbetet och tillsynen förbättras så att företagare av detta slag kan rensas ut ur branschen, anser utskottet.

Bekämpning av den grå ekonomin kring hyrt arbete

Den grå ekonomin skadar en sund konkurrens och urholkar skattebasen. Under de senaste åren har problemen snabbt blivit värre i den takt den utländska arbetskraften och i Finland etablerade eller i utlandet registrerade företag som hyr ut arbetskraft till Finland har ökat. Den grå ekonomin i byggbranschen innebär enligt uppskattning ett skattebortfall på 300—500 miljoner euro per år för samhället. Med tanke på en jämlik konkurrens är det inte acceptabelt att utländska företag som tillhandahåller arbetstjänster här kommer undan med lättare samhällsliga åtaganden än de inhemska. Vid sidan av försummade skatter och socialskyddsavgifter har det också kommit fram missbruk av utländsk arbetskraft och diskriminering i arbetet.

Lagen om beställarens ansvar förpliktar beställaren att utreda ett företags bakgrund. Men det är svårt för beställaren att uppfylla sina förpliktelser och det måste ofta förlita sig på den information som företaget ger.

Både arbetarskyddsmyndigheterna och skatteförvaltningen försöker övervaka den grå ekonomin inom byggbranschen och i andra arbets-

kraftsintensiva branscher. Men deras åtgärder är inte samordnade och arbetarskyddsmyndigheterna har inte rätt att få uppgifter om beskattningen och skatteförvaltningen har i sin tur inte rätt att meddela sina iakttagelser om missbruk till arbetarskyddsmyndigheterna. Det saknas bestämmelser i lagstiftningen som skulle göra det möjligt för arbetarskyddsmyndigheterna att få nödvändig information för sin tillsyn från skattemyndigheterna eller pensionsanstalterna. På grund av den bristfälliga tillgången till information har arbetarskyddsmyndigheterna inte ens möjlighet att få bekräftelse av myndigheterna om de bevis som beställaren lägger fram är äkta eller om informationen är sanningsenlig.

Den mest brådskande och lättast genomförbara reformen är att lagstifta om rätt för arbetarskyddsmyndigheterna att få information av skatteförvaltningen och om rätt för skatteförvaltningen att självantmäla sina iakttagelser om missbruk till arbetarskyddsmyndigheterna. Med bättre rättigheter till information blir det också lättare för arbetarskyddsmyndigheterna att övervaka anställningsvillkor och utländska arbetstagarens rättigheter. Det blir också lättare att planera tillsynen så att de begränsade resurserna kan utnyttjas så effektivt som möjligt.

Utskottet har erfarit att social- och hälsovårdsministeriet bereder ändringar om tillgången till information i arbetarskyddslagstiftningen och att en proposition i saken kommer lämnas till riksdagen under vårsessionen 2009.

Utskottet understryker att det är mycket viktigt att bekämpa den grå ekonomin. Effektiva åtgärder kräver ett nära samarbete mellan olika myndigheter. Utskottet vill att en proposition om bättre tillgång till information för arbetarskyddsmyndigheterna så fort som möjligt lämnas till riksdagen (*Utskottets förslag till uttalande*).

För att göra tillsynen effektivare och samordningen bättre bör skatteförvaltningen och arbetarskyddsförvaltningen dessutom tillsätta en arbetsgrupp för att klarlägga problemen i metoder och bestämmelser och komma med förslag till andra åtgärder för att rätta till situationen.

Detaljmotivering

1.1. Lag om ändring av 1, 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen

1. kap. Allmänna bestämmelser

7 §. Överföring av rättigheter och skyldigheter. Utskottet föreslår en språklig ändring i bestämmelsen för att göra den tydligare.

1.2. Lag om ändring av 4 och 6 § i lagen om beställaren så utredningsskyldighet och ansvar vid anlitade av utomstående arbetskraft

4 §. Undantag från tillämpningsområdet. Utskottet föreslår en språklig korrigering i bestämmelsen..

6 §. Lämnan av uppgifter till företrädare för personalen. Utskottet föreslår en språklig korrigering i bestämmelsen för att förtydliga att det är användarföretagets förtroendeman eller någon annan representant för arbetstagarna som ska få bemyndigande.

Motionen

Utskottet föreslår att arbetstagarens situation ska förbättras genom att lagstiftningen ändras utifrån regeringens proposition. Därför föreslås motionen bli förkastad.

Förslag till beslut

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår

att lagförslag 3 godkänns utan ändringar,

att lagförslag 1 och 2 godkänns med ändringar (Utskottets ändringsförslag),

att lagmotion LM 50/2007 rd förkastas och

att ett uttalande godkänns (Utskottets förslag till uttalande).

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av 1, 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 1 kap. 4 § 2 mom. och 7 § 3 mom., 2 kap. 4 § 1 mom. samt 13 kap. 11 § 3 mom., av den sistnämnda moment sådant det lyder i lag 1333/2007, samt
fogas till 2 kap. 4 § ett nytt 4 mom. som följer:

1 kap.
Allmänna bestämmelser

4 §
(Som i RP)

7 §
Överföring av rättigheter och skyldigheter

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagen överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), 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 arbetstagens arbetsgivare de uppgifter som

denne behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter.

2 kap.
Arbetsgivarens skyldigheter

4 §
(Som i RP)

13 kap.
Särskilda bestämmelser

11 §
(Som i RP)

Ikratträddandebestämmelsen
(Som i RP)

2.

Lag**om ändring av 4 och 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft**

I enlighet med riksdagens beslut

fogas till 4 § i lagen av den 22 december 2006 om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) ett nytt 3 mom. och till 6 § ett nytt 2 mom. som följer:

4 §

Undantag från tillämpningsområdet

— — — — —
(Som i RP. Utskottets ändringsförslag påverkar inte den svenska texten.)

sonalen som avses i 1 mom. *till det* sådan information som behövs för att en tvist mellan den hyrda arbetstagaren och hans eller hennes arbetsgivare om tillämpning av de lagar eller avtal som gäller arbetstagarens lön eller anställningsförhållande ska kunna lösas.

6 §

Lämnande av uppgifter till företrädare för personalen

— — — — —
En hyrd arbetstages arbetsgivare ska, om arbetstagaren *bemyndigar* den företrädare för per-

Ikratträdanbestämmelsen
(Som i RP)

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen före början av 2009 års riksdag lämnar

en proposition till riksdagen med utökad rätt till information för arbetarskyddsmyndigheterna.

Helsingfors den 7 oktober 2008

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Arto Satonen /saml
vordf. Jukka Gustafsson /sd (delvis)
medl. Susanna Haapoja /cent
Hannakaisa Heikkinen /cent
Anna-Maja Henriksson /sv
Arja Karhuvaara /saml
Johanna Karimäki /gröna
Merja Kuusisto /sd

Esa Lahtela /sd
Jari Larikka /saml
Markus Mustajärvi /vänt
Sanna Perkiö /saml
Paula Sihto /cent
Katja Taimela /sd
Tarja Tallqvist /kd
Jyrki Yrttiaho /vänt.

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.

RESERVATION

Motivering

Regeringens proposition kommer med några små förbättringar i arbetsavtalslagen, arbetarskyddslagen och lagen om beställarens ansvar vid anlitade av utomstående arbetskraft. Preciseringsringen om arbetstagarens provotid, rätten att få de viktigaste villkoren i arbetet i skriftlig form också vid anställningar som varar en kortare tid än en månad, förbättringarna i informationsgången mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget och rätten för arbetstagarens representant i användarföretaget att få information och representera också de hyrda arbetstagarna ger bättre möjligheter att få information om hyrda arbetstagares situation, men några praktiska verktyg för att hindra missbruk erbjuder de inte.

Hyrt arbete är ett sätt att låta utföra arbete. Där skiljs rätten till arbetsledning från arbetsgivarens övriga ansvar. För den som utför hyrt arbete av egen fri vilja och som ser hyrt arbete som en väg ut på den permanenta arbetsmarknaden kan arrangemanget fungera bra. På arbetsmarknaden finns det också uthyrningsföretag som sköter sina förpliktelser klanderfritt. Hyrt arbete är inget problem för de företag som sköter sina förpliktelser, men det utnyttjas i stor omfattning på den grå och svarta marknaden. Inte minst användningen av utländsk hyrd arbetskraft är ofta helt oreglerad.

Som form av arbete ökar hyrt arbete i princip osäkerheten och instabiliteten på arbetsmarknaden. Det är vanligt att korta, tidsbestämda anställningar upprepas utan någon särskild grund. Arbetstagarna utnyttjas som arbetskraftsbuffer. Och i många fall utgör denna flexibla arbetskraft är oskäligt stor del av företagets arbetskraft. Många företag erkänner att den inhyrda arbetskraften inte alltid ens är det förmånligaste alternativet, men det är så lätt att bli av med den. Hyrd arbetskraft utnyttjas i stor utsträckning också annars för att trygga tillgången på arbetskraft under särskilda säsonger och vid säsongarbeten och vid säsongtoppar.

Ett stort industriföretags lagerfunktion kan till exempel vara helt beroende av hyrd arbetskraft. I vissa fall har hela produktionsprocesser organiserats så att alla arbetstagare i det utförande ledet är anställda av ett uthyrningsföretag. Enskilda exempel som detta visar att man också inom industrin använder tidsbestämda arbetstagare och hyrd arbetskraft för annat än tillfälliga arbeten.

Problemen med hyrt arbete är renodlade i det fall att man vill kringgå tillbörliga arbetsvillkor, smita från arbetsgivaravgifter, kringgå skatt och diskriminera i arbetet. Det skatteintäktsbortfall som den grå ekonomin inom byggverksamheten ger upphov till rör sig möjligen kring en halv miljard euro per år.

I detta nu står skatteförvaltningen, arbetarskyddsmyndigheterna och facket ganska handfallna i kampen mot den grå ekonomin. Arbetarskyddsmyndigheternas verksamhetsmöjligheter kringskärs ännu mer av statens produktivetsprogram, listan på nedskärningar som hotar hundra arbetstagare på fältet. Varje arbetstagare som anställts för tillsyn betalar sig mångfalt.

Parallellmotion LM 50/2007 rd

Syftet med lagmotionen är att de som utför hyrt arbete i regel ska ha samma löne- och anställningsförmåner i det hyrda arbetet som användarföretagets andra arbetstagare. Den centrala reformen i motionen är att lagen garanterar hyrda arbetstagare en garantilön både i det hyrda arbetet enligt uppdrag och utanför, om arbetstagarna arbetar för eller går på utbildning för uthyrningsföretaget.

Huvudregeln i en anställning som gäller hyrt arbete ska vara att ett arbetsavtal som ingåtts för en viss tid eller för ett visst arbete ska kunna ingås bara en gång för en arbetstagare, om man inte på grund av studier eller andra personliga orsaker som arbetstagaren kan lägga fram kommer överens om något annat.

I till exempel Sverige har man avtalat om hyrda arbetstagarens villkor i kollektivavtal och i Österrike är användningen starkt reglerad direkt genom lagstiftning.

Förbättringarna i regeringens proposition, inte minst som utskottet inte är det berett att komma med mer radikala åtgärder, blir enbart en gest. Därför borde man ha sökt en mer heltäckande lösning. Nu hotar de skenbara förbättringarna bara att begrava de växande problemen.

Förslag

Vi föreslår

att lagförslaget i LM 50/2007 rd godkänns och

att lagförslagen ska förkastas.

Helsingfors den 7 oktober 2008

Markus Mustajärvi /vänst
Jyrki Yrttiaho /vänst
Jukka Gustafsson /sd
Katja Taimela /sd

Esa Lahtela /sd
Merja Kuusisto /sd
Tarja Tallqvist /kd