

U 16/2016 rd

Statsrådets skrivelse till riksdagen om ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (*direktiv om ändring av utstationeringsdirektivet*)

I enlighet med 96 § 2 mom. i grundlagen översänds till riksdagen Europeiska kommissionens förslag av den 8 mars 2016 till direktiv om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (KOM(2016) 128 slutlig) samt en promemoria om förslaget.

Helsingfors den 7 april 2016

Justitie- och arbetsminister Jari Lindström

Konsultativ tjänsteman Päivi Kantanen

U 16/2016 rd

ARBETS- OCH NÄRINGS-
MINISTERIET

PROMEMORIA

EU/2016/0740

30.3.2016

KOMMISSIONENS FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV OM ÄNDRING AV DIREKTIV 96/71/EG OM UTSTATIONERING AV ARBETSTAGARE I SAMBAND MED TILLHANDAHÅLLANDE AV TJÄNSTER

1 Förslagets bakgrund och syfte

Europeiska kommissionen framlade den 8 mars 2016 ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, nedan *direktivet om ändring av utstationeringsdirektivet*.

Kommissionens mål är att skapa likvärdiga verksamhetsbetingelser för de företag som utstationerar arbetstagare och inhemska företag för att säkerställa att samma regler som tillämpas på de inhemska företagen också tillämpas på de företag som utstationerar arbetstagare. På detta sätt säkerställs skyddet av arbetstagare och en rättvis konkurrens mellan företagen.

För att ta itu med illojal konkurrens och främja principen att samma arbete på samma plats bör omfattas av samma lön ska kommissionen göra en riktad översyn av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, nedan *utstationeringsdirektivet*.

EU gav den 15 maj 2014 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), nedan *tillämpningsdirektivet*. Genom detta direktiv ändrades inte utstationeringsdirektivet. Medlemsstaterna ska sätta tillämpningsdirektivet i kraft senast den 18 juni 2016.

Kommissionen anser att alla missförhållanden och problem som är förenade med utstationerade arbetstagare och deras anställningsvillkor inte behandlades i tillämpningsdirektivet.

EU-domstolens dom i målet C-396/13 (Sähköalojen ammattiliitto ry mot Elektrobudowa Spółka Akcyjna) har också bidragit till behovet att precisera innehållet i utstationeringsdirektivet i fråga om vilka poster som ska räknas in i minimilönen och vad som ska betraktas som ersättning för kostnader.

Innan förslaget till direktiv om ändring av utstationeringsdirektivet lades fram hade en del av medlemsstaterna bett kommissionen att revidera direktivet och särskilt att genom det genomföra principen om likabehandling i fråga om lönesättning. Å andra sidan motsatte sig en del av medlemsstaterna öppnandet av direktivet innan tillämpningsdirektivet har införlivats med den nationella lagstiftningen och innan konsekvenserna av de ändringar som gjorts i samband med det har bedömts. Länderna i fråga ansåg att skillnaderna i lönenivån utgör en legitim konkurrensfördel för tjänsteleverantörer. (Medlemsstaternas ståndpunkter presenteras närmare i avsnitt 3.1 Kommissionens konsekvensbedömningar.)

Kommissionen anser att det ekonomiska läget och sysselsättningsläget i EU har förändrats markant sedan 1996 då utstationeringsdirektivet antogs. I och med att EU har utvidgats har den inre marknaden och löneskillnaderna mellan medlemsstaterna blivit större. Enligt kommissionens uppfattning motsvarar inte den nuvarande lagstiftningsramen fullt den nya verk-

U 16/2016 rd

ligheten. Det faktum att de utstationerande företagen endast behöver tillämpa minimilöner i den mottagande medlemsstaten leder ofta till stora löneskillnader mellan utstationerade arbetstagare och lokala arbetstagare, särskilt i de medlemsstater som har en relativt hög lönenivå. Betydliga löneskillnader snedvrider företagens lika verksamhetsbetingelser och försvårar således den smidiga funktionen av den inre marknaden. Det är därför ur både ekonomisk och social synvinkel nödvändigt att bringa bestämmelserna om utstationering av arbetstagare i överensstämmelse med de rådande ekonomiska och sociala förhållandena.

Enligt kommissionen är syftet med förslaget att harmonisera reglerna om utstationerade arbetstagare så att de bättre än nuförtiden ska överensstämma också med den övriga EU-lagstiftningen, särskilt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, nedan *förordningen om social trygghet*, och Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, nedan *bemanningsdirektivet*. Harmonisering av EU-lagstiftningen stöder enligt kommissionen utvecklingen av en fördjupad och mer rättvis inre marknad.

2 Förslagets huvudsakliga innehåll

2.1 Den plats där arbetstagaren vanligen utför sitt arbete (ny artikel 2a)

I förslagets artikel 1 föreslår kommissionen att *en ny artikel läggs till som artikel 2a* i utstationeringsdirektivet. I den föreskrivs om utstationeringsperioder som överstiger 24 månader och om vilken arbetsrätt som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare i sådana fall. Enligt punkt 1 i artikel 2a ska den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad anses vara det land där arbetet vanligen utförs när utstationeringens förväntade eller faktiska varaktighet överstiger 24 månader. För att förhindra kringgående av bestämmelsen i punkt 1 förtydligas tillämpningen av punkten i punkt 2 i artikel 2a. Enligt punkt två ska den sammanlagda varaktigheten av de berörda arbetstagarnas utstationering beaktas vid utbyte av utstationerade arbetstagare som utför samma arbete på samma plats. När det gäller den sammanlagda varaktigheten av utstationeringen ska dock endast sådana arbetstagare som är utstationerade i minst sex månader beaktas.

Enligt kommissionen ska den föreslagna ändringen dock inte påverka varaktigheten av ett tillfälligt tillhandahållande av tjänster. EU-domstolen har konsekvent hävdad att distinktionen mellan etableringsfrihet och frihet att tillfälligt tillhandahålla tjänster måste göras från fall till fall. I detta sammanhang ska hänsyn inte tas bara till tjänstens varaktighet, utan även hur ofta den ägt rum, dess regelbundenhet och kontinuitet.

Punkt 1 i den nya artikeln 2a är tillämplig när utstationeringen förväntas vara i mer än 24 månader eller när utstationeringens faktiska varaktighet överstiger 24 månader. I båda fallen ska värdmedlemsstaten anses vara det land där arbetet vanligen utförs. I enlighet med bestämmelserna i artikel 3 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, nedan *Rom I-förordningen*, ska arbetsrätten i värdmedlemsstaten tillämpas på de utstationerade arbetstagarnas anställningsavtal om inget annat lagval har gjorts av parterna. Om ett annat lagval gjorts av parterna kan det dock inte medföra att de anställda förvägras det skydd som de erbjuds genom bestämmelser från vilka undantag inte får göras genom avtal enligt lagen i värdmedlemsstaten.

Eftersom den bestämmelse om platsen där arbete vanligen utförs som föreslås i direktiv avses vara tvingande, förhindrar den arbetsgivaren och arbetstagaren från att komma överens om sådant lagval genom vilket arbetstagaren skulle förbli utan sådant skydd som värdmedlemsstatens lagstiftning erbjuder och från vilken undantag inte får göras genom avtal.

U 16/2016 rd

I motiveringen till direktivförslaget behandlar inte kommissionen bestämmelsens förhållande till bestämmelserna i förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen, nedan *rörlighetsförordningen*. I förslaget tas inte ställning till huruvida bestämmelserna om anställning och likabehandling i förordningens artiklar 7—9 ska äga tillämpning i sådana situationer där det land där arbetet vanligen utförs är det land till vilket personen i fråga har utstationerats. Bestämmelserna i förordningen omfattar utöver anställningsvillkor dessutom bestämmelser om likabehandling i fråga om sociala och skattemässiga förmåner, arbetstagar-nas lika möjligheter att ha tillgång till utbildning i yrkesskolor och omskolnings- och fortbild-ningscentrum och likabehandling i bostadsfrågor samt vissa rättigheter för arbetstagarens fa-milj som har stannat kvar i hemlandet.

2.2 En utstationerad arbetstgares lönevillkor och andra anställningsvillkor (artikel 3.1)

Kommissionen föreslår att *nuvarande artikel 3.1 ska ändras delvis. I den nya artikeln 3.1 ska medlemsstaterna, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de före-tag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstgare som är utstation-erade 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
 - i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8:
- a) längsta arbetstid och kortaste vilotid,
 - b) minsta antal betalda semesterdagar per år,
 - c) *lön, inklusive övertidsersättning*; denna punkt gäller dock inte kompletterande tjänstepens-ionssystem,
 - d) villkor för att ställa arbetstgare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av ar-betskraft,
 - e) säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen,
 - f) skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga,
 - g) lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande be-handling.

Enligt förslaget till ändring av direktivet avses med ”lön” alla lönekomponenter som är obliga-toriska enligt nationell lagstiftning eller andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet och/eller, om det saknas ett system för att förklara att kol-lektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet, andra kollektivavtal eller skiljedomar i den mening som avses i punkt 8 andra stycket, i de medlemsstater inom vars territorium arbetsta-garen är utstationerad.

Ändringen jämfört med det nuvarande direktivet är att hänvisningen till ”minimilön” i punkt 1 led c) ersätts med en hänvisning till ”lön” (eng. remuneration). Också innehållet i termen lön ska preciseras i det nya ledet. Medlemsstaterna ska vara behöriga att utfärda regler om lön i enlighet med sina egna lagar, andra författningar, allmänt tillämpliga kollektivavtal och till-lämplig praxis. Den ovan nämnda ändringen resulterar i att bestämmelserna om ersättningar

U 16/2016 rd

för lokala arbetstagare vilka fastställts i kollektivavtal med allmän verkan och som avses i lagstiftningen eller i artikel 3.8 ska tillämpas också på utstationerade arbetstagare.

Genom det nya ledet åläggs dessutom medlemsstaterna att på den enda officiella nationella webbplatsen offentliggöra de olika komponenter som ”lönen” i enlighet med led c består av.

2.3 Direktivets tillämpningsområde (strykning av artikel 3.9 och artikel 3.10)

Genom ändringen stryks hänvisningen till ”de verksamheter som anges i bilagan” i artikel 3.1 andra strecksatsen. Denna ändring gör kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet enligt artikel 3.8 tillämpliga på utstationerade arbetstagare i alla sektorer av ekonomin, och inte enbart på verksamheter som anges i bilagan till direktivet, dvs. byggbranschen. Denna utvidgning av tillämpningsområdet är möjlig också nuförtiden, men nu blir den obligatorisk.

2.4 Lön vid utläggning på entreprenad (ny punkt 1a fogas till artikel 3)

Kommissionen föreslår dessutom att *en ny punkt ska läggas till artikel 3 som punkt 1a*. I den föreskrivs det om möjligheten att nationellt reglera förutsättningarna vid utläggande på entreprenad i syfte att övervaka och förvalta underleverantörskedjorna. I den nya underpunkten föreskrivs att om företag som är etablerade på en medlemsstats territorium, enligt lagar eller andra författningar eller kollektivavtal, inom ramen för sina avtalsförpliktelser endast får lägga ut på entreprenad till företag som garanterar vissa arbets- och anställningsvillkor som omfattar lön, får medlemsstaten, på ett icke-diskriminerande och proportionerligt sätt, föreskriva att sådana företag ska ha samma skyldighet när det gäller utläggande på entreprenad till företag som företag som utstationerar arbetstagare till dess territorium.

2.5 Tillämpning av bestämmelsen om likabehandling i bemanningsdirektivet på utstationerade arbetstagare (ny punkt 1b fogas till artikel 3)

En ny punkt 1b föreslås bli fogad till artikel 3.2. I den nya punkten ställs villkor på de uthyrda arbetstagare som utstationerats av ett bemanningsföretag som är etablerat i en annan medlemsstat än den där kundföretaget är etablerat. Den nya punkten motsvarar artikel 3.9 i det gällande utstationeringsdirektivet. I den anges att de villkor som ska tillämpas på gränsöverskridande bemanningsföretag som hyr ut arbetstagare måste vara samma som med stöd av bemanningsdirektivet tillämpas på nationella bemanningsföretag som hyr ut arbetstagare. I motsats till artikel 3.9 i det gällande direktivet utgör detta nu en rättslig skyldighet för medlemsstaterna och inte en möjlighet som nuförtiden. Därför bör också artikel 3.9 och artikel 3.10 andra stycket strykas ur direktivet.

2.6 Direktivets sedvanliga avslutande artiklar (artiklarna 2—4)

I förslagets artiklar 2—4 *ingår* direktivets sedvanliga avslutande bestämmelser där det föreskrivs om införlivande av direktivet med den nationella lagstiftningen inom två från det direktivet har antagits, om hänvisningar till detta direktiv i den nationella lagstiftningen, om överlämnande av texten till centrala bestämmelser i nationell lagstiftning till kommissionen, om ikraftträdande och om vem som direktivet riktar sig till.

3 Direktivets konsekvenser

3.1 Kommissionens konsekvensbedömningar

U 16/2016 rd

I den konsekvensbedömning som gjorts i samband med lagstiftningsförslaget redogör kommissionen för behovet av att ändra lagstiftningen, om målen med ändringen och om det mervärde som detta medför för medlemsstaterna. Kommissionen presenterar också motiveringar till lagvalet och redogör för olika parterers preliminära ståndpunkter i frågan. Kommissionen begrundar dessutom fördelarna med lagstiftningen, kostnaderna, konsekvenserna för företagen, SMF-företagen och mikroföretagen samt för nationella budgetar.

År 2014 fanns det enligt kommissionen sammanlagt 1,9 miljoner utstationerade arbetstagare i EU, vilket motsvarar 0,7 procent av allt arbete som utförs inom EU. Till de branscher som hade flest utstationerade arbetstagare hör byggnadssektorn och vissa servicesektorer. De nuvarande bestämmelserna, enligt vilka lönen bestäms enligt minimilönen, leder till betydliga löneskillnader mellan utstationerade arbetstagare och lokala arbetstagare: Skillnaderna varierar mellan 10 och 50 procent från land till land och från sektor till sektor. Detta leder till snedvridning av konkurrensen mellan utstationerande företag och lokala företag. Dessutom orsakar den bristande överensstämmelsen mellan utstationeringsdirektivet och den övriga EU-lagstiftningen rättslig osäkerhet särskilt i fråga om långvariga utstationeringar. I det nuvarande direktivets bestämmelser behandlas de olika utstationeringsfallen, dvs. underleveranser, uthyrning av arbetskraft och interna överföringar inom företag, inte heller på ett adekvat sätt.

Ändringen av direktivet syftar till att stärka det nuvarande direktivets målsättning att uppmuntra till tillhandahållande av tjänster så att rättvis konkurrens råder och arbetstagarnas rättigheter respekteras genom ökad likabehandling av arbetstagare särskilt i fråga om lön.

De problem som är förenade med lagstiftningen om utstationerade arbetstagare kan lösas endast genom reglering på EU-nivån. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadsparterna däremot verkställer bestämmelser genom nationell lagstiftning och kollektivavtal.

Kommissionen anser att den bästa lösningen på problemen är att direktivet ändras. Bestämmelser som ökar graden av likställdhet i fråga om lönerna jämnar ut företagets konkurrensvillkor. Den nya regeln om 24 månader å sin sida skapar klarhet i regleringen om långvarig utstationering och får den att överensstämma med bestämmelserna i förordningen om social trygghet. De ändringar som gäller utläggning på entreprenad gör att arbetstagarna hos huvudentreprenören och arbetstagarna hos utländska entreprenörer kommer att omfattas av samma lönebestämmelser i kollektivavtal, inklusive eventuella företagsspecifika avtal som är bindande för huvudentreprenören. I fråga om uthyrda arbetstagare tryggas likabehandling enligt bemanningsdirektivet jämfört med de uthyrda arbetstagarna i det land där arbetet utförs.

Enligt kommissionen understöddes förslaget om lika lön för samma arbete av Nederländerna, Belgien, Österrike, Luxemburg, Frankrike, Sverige, Tyskland, Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) och av byggnadsarbetarnas europeiska centralorganisation. Också EUROCIETT, som representerar bemanningsföretagen, understödde förslaget att inkludera bestämmelser om lika lön för utstationerade arbetstagare i direktivet.

Bulgarien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slovakien, Tjeckien, Ungern, Estland, Business Europe, UEAMPE och CEEMET ansåg att ett bättre alternativ skulle vara att göra en bedömning av tillämpningsdirektivets konsekvenser innan förslaget antas.

Ökad likabehandling i fråga om lön höjer lönerna för utstationerade arbetstagare, minskar löneskillnaderna jämfört med arbetstagare i det land där arbetet utförs och skapar förutsättningar för rättvis konkurrens mellan utstationerande företag och företag i det land där arbetet utförs. Genom ändringen ska utstationeringsdirektivet bringas i överensstämmelse med den övriga EU-lagstiftningen. Samtidigt drar företagen och arbetstagarna nytta av den förbättrade rättssäkerheten.

U 16/2016 rd

Utstationerande företags arbetskraftskostnader kan öka särskilt i situationer med låga löner. Enligt kommissionens bedömning utgör sådana fall en tredjedel av utstationeringsfallen. Arbetskraftskostnaderna i samband med utstationerade arbetstagare kan dock trots detta bli lägre på grund av lägre socialförsäkringsavgifter och skatter i det sändande landet. Ändringarna kan minska inverkan av löneskillnaderna på konkurrensen mellan företag, särskilt inom arbetskraftsintensiva branscher, såsom byggbranschen, och i situationer med långvarig utstationering, och höja arbetskraftskostnaderna i samband med utstationerade arbetstagare i fråga om uthyrda arbetstagare.

Enligt kommissionens bedömning behöver inte SMF-företagen några specialbestämmelser. De drar nytta av att lagstiftningens tydlighet ökar och av att de kostnader som rättstvister medför minskar och att den administrativa bördan minskar. Lönekostnaderna kan höjas i fråga om lågavlönade uppgifter, men höjningen mildras å sin sida ofta av lägre lönebikostnader. Förslagen kan däremot ha en gynnsam effekt inom mer högavlönade branscher i och med att den rättvisa konkurrensen ökar.

Enligt kommissionens bedömning inverkar förslagen inte på nationella budgetar.

3.2 Lagstiftningen i Finland och dess förhållande till förslaget

I samband med genomförandet av tillämpningsdirektivet har regeringen föreslagit att den nuvarande lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999), nedan *utstationeringslagen*, ska ersättas med en ny lag om utstationerade arbetstagare (RP 39/2016 rd). Genom utstationeringslagen har utstationeringsdirektivet genomförts.

Enligt den gällande utstationeringslagen avses med utstationerad arbetstagare en arbetstagare som vanligtvis arbetar i någon annan stat än Finland och som av en arbetsgivare som är etablerad i en annan stat sänds för att arbeta i Finland under en begränsad tid i samband med att denna arbetsgivare tillhandahåller tjänster över gränserna. Utstationeringslagen tillämpas

- a) på arbetstagare som utstationeras för att utföra arbete under det utstationerande företags ledning och för dess räkning med stöd av ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och en i Finland verksam mottagare av tjänsterna (underentreprenad),
- b) på arbetstagare som utstationeras på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör samma företagsgrupp (intern överföring inom en företagsgrupp), eller
- c) på arbetstagare som ställs till ett annat företags förfogande av ett företag som hyr ut arbetskraft eller förmedlar arbetskraft (uthyrning av arbetskraft).

Utstationeringslagen tillämpas allmänt inom alla branscher. I samband med genomförandet av direktivet utsträcktes lagens tillämpningsområde till att omfatta också andra arbeten än arbeten inom byggbranschen. Således föranleder det ändringsförslag som gäller utvidgning av tillämpningsområdet inte något behov att ändra lagens tillämpningsområde. Med tanke på tillämpningen av utstationeringslagen har det ingen betydelse om arbetstagaren har utstationerats av en arbetsgivare i ett annat EU-land eller i ett land utanför EU.

I 2 § ingår bestämmelser om minimivillkoren för anställning av utstationerade arbetstagare. Den lag som ska tillämpas på en utstationerad arbetstagarers arbetsavtal bestäms enligt Rom I-förordningen. Om en främmande stats lag ska tillämpas på en utstationerad arbetstagarers arbetsavtal, ska vissa bestämmelser i finsk lag som räknas upp i 2 § 2 mom. dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas. Minimivillkoren gäller ersättning som baserar sig på arbetstiden och förhöjd lön samt arbets- och vi-

U 16/2016 rd

lotider enligt arbetstidslagen (605/1996), semester, semesterlön och semesterersättning enligt semesterlagen (162/2005), bestämmelserna om lön och bostadsförmån samt familjeledigheter.

Kommissionens förslag syftar också till att precisera och förenhetliga medlemsstaternas praxis i fråga om olika lönetillägg och ersättningar som utstationerade arbetstagare är berättigade till, eftersom dessa utgör en oskiljbar del av den lön som betalas till den utstationerade arbetstagaren. Detta mål skulle enligt kommissionens förslag kunna uppnås genom att begreppet minimilön i artikel 3 i direktiv 96/71/EG ersätts med termen lön. Eftersom systemet för bestämning av minimianställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare i Finland är förenligt med kommissionens förslag, behöver knappast några betydande ändringar göras i vår lagstiftning i fråga om hur lönen eller ersättningen bestäms. I Finland bestämmer kollektivavtalen i praktiken bl.a. minimilönenivån, inkl. olika tillägg och ersättningar för utfört arbete.

Också i fråga om uthyrda arbetstagare når lagstiftningen i Finland redan nu upp till den nivå som förutsätts i kommissionens förslag. Lagen innehåller egna bestämmelser om uthyrda arbetstagare, och dessa är förenliga med det sätt på vilket anställningsvillkoren för nationella uthyrda arbetstagare bestäms. Enligt 2 a § bestäms minimilönen för en utstationerad uthyrd arbetstagare således enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Om något kollektivavtal eller annat avtal eller annan praxis enligt paragrafen ovan inte existerar, ska till den utstationerade arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön, ifall det vederlag arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om för utfört arbete i väsentlig grad underskrider en sådan lön. På en uthyrd arbetstagares anställningsförhållande tillämpas dessutom i fråga om semester, arbetstid och säkerheten i arbetet bestämmelserna i ett i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen avsett kollektivavtal eller ett annat avtal eller annan praxis som avses i paragrafen.

Bestämmande av minimilönen är en fråga som faller inom varje medlemsstats behörighet. Denna princip har fastställts i det gällande direktivet och i Europeiska unionens domstols rättspraxis liksom också beslutet om det sätt på vilket minimilönen beräknas faller inom medlemsstatens behörighet. Kommissionen har inte någon avsikt att genom sitt förslag ändra denna utgångspunkt.

Kommissionens förslag till ny artikel 2a, som innehåller bestämmelser om utstationeringsperioder som överstiger 24 månader, förutsätter nationell reglering, om förslaget genomförs.

Kommissionens förslag till frivillig reglering om underleverantörskedjorna i den nya punkt 1a, som föreslås till artikel 3 innebär valfrihet för medlemsstaterna och förutsätter således inte nödvändigtvis ny lagstiftning. Om Finland beslutar sig för att införa bestämmelsen om lön i samband med utläggning på entreprenad, bör lagstiftningen sannolikt ändras. Nuförtiden ska minimilön betalas till en utstationerad arbetstagare vid utläggning på entreprenad. Som minimilön betraktas det vederlag som bestäms med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Om det inte existerar något allmänt bindande kollektivavtal och om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om vederlag för utfört arbete, ska en sedvanlig och skälig lön betalas till arbetstagaren.

I samband med beredningen av direktivet bedömer statsrådet ändringsförslagets konsekvenser i ljuset av skyddet av arbetstagare, företagens rättvisa konkurrensvillkor och friheten att tillhandahålla tjänster med beaktande av både tjänster från ett annat land som tillhandahålls i Finland och tjänster från Finland som tillhandahålls i ett annat land. Målet är att beakta även arbetsmarknadsorganisationernas ansträngningar för att utveckla den nationella lönebestämningsprocessen liksom också eventuella ändringsbehov på längre sikt. När det gäller 24-månadersregeln i artikel 2a i direktivförslaget bör man utreda bl.a. förslagets förhållande till Rom I-förordningens internationella lagvalsbestämmelser.

3.3 Övriga konsekvenser

För Finlands del bidrar de föreslagna ändringarna, om dessa genomförs, till utjämning av konkurrensvillkoren för utländska tjänsteleverantörer och finländska aktörer. I Finland är denna verkan dock av allt att döma mindre än i de länder som för tillfället inte tillämpar direktivet inom samtliga branscher, eller som inte tillämpar bestämmelserna om likabehandling enligt bemanningsdirektivet också på utstationerade uthyrda arbetstagare.

Konsekvenser av den föreslagna 24-månadersregeln bör dock bedömas ännu närmare, när det gäller förhållandet mellan bestämmelserna om utstationering av arbetstagare och bestämmelserna om arbetskraftens fria rörlighet och internationella privaträttsliga bestämmelser om lagval.

Om direktivet antogs i den föreslagna formen, ser bestämmelserna om utläggning på entreprenad ut att kunna trygga möjligheten att tillämpa de lönevillkor som tillämpas på huvudentreprenörens arbetstagare också på utstationerade arbetstagare hos underleverantörer. Detta skulle uppenbarligen vara möjligt också i de fall där det saknas ett allmänt bindande kollektivavtal inom branschen eller där ett företagsspecifikt kollektivavtal tillämpas på arbetsplatsen eller där något annat skulle ha avtalats lokalt om lönebestämmelserna.

De föreslagna bestämmelserna bedöms i detta skede inte ha åtminstone några betydande konsekvenser för budgeten, fastän eventuella konsekvenser bör bedömas fortsättningsvis i fråga om 24-månadersregeln. Den viktigaste frågan i detta sammanhang som ska utredas är huruvida bestämmelserna om fri rörlighet för arbetskraften ska tillämpas på personer för vilkas del det land där arbetet vanligen utförs till följd av ändringen skulle bli Finland.

Eftersom förslaget inte förbättrar ställningen för de arbetstagare som utstationeras genom interna överföringar inom företagen på samma sätt som för arbetstagare som utstationeras vid utläggning på entreprenad eller uthyrning av arbetstagare, är det möjligt att en större del av utstationeringsfallen än tidigare skulle komma att utgöras av utstationeringar av arbetstagare i form av interna överföringar inom företagen.

4 Förslagets rättsliga grund

Som rättslig grund till förslaget föreslås artikel 53.1 och artikel 62 i EUF-fördraget. Också direktivet om utstationerade arbetstagare godkändes enligt samma rättsliga grunder. Direktivet kan antas i vanlig lagstiftningsordning.

Statsrådet kan godkänna förslaget till rättslig grund, fastän det i debatten kring frågan har framförts krav på att man bör använda artikel 153 om socialpolitiken som rättslig grund när direktivet antas; i det fallet skulle det handla om minimiharmonisering.

5 Subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen

Enligt subsidiaritetsprincipen (artikel 5.3 i EUF-fördraget) ska åtgärder vidtas på EU-nivå endast om och i den mån som målen för den planerade åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av den planerade åtgärdens omfattning eller verkningar, bättre kan uppnås på EU-nivå.

Kommissionen motiverar subsidiaritetskravet med att ett gällande direktiv endast kan ändras genom att ett nytt direktiv antas.

U 16/2016 rd

Kommissionen anser att förslagen är förenliga också med proportionalitetsprincipen. Det följer av fast rättspraxis att inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster endast är tillåtna om de kan motiveras av tvingande skäl av allmänintresse. Inskränkningarna ska dessutom vara proportionerliga och nödvändiga. Det föreliggande förslaget uppfyller detta krav, eftersom det inte innebär en harmonisering av arbetskraftskostnaderna i Europa och är begränsat till vad som är nödvändigt för att garantera villkor som är anpassade till de utstationerade arbetstagar- nas levnadskostnader och levnadsstandarder i värdmedlemsstaten under utstationeringspe- rioden.

På en inre marknad med hög konkurrenskraft bygger konkurrensen på tjänstekvalitet, produk- tivitet, kostnader (däribland arbetskraftskostnader) och innovation. Förslaget går därför inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

Statsrådet stöder kommissionens syn i fråga om iakttagandet av subsidiaritets- och proportion- alitetsprinciperna.

6 Andra länders ståndpunkter

Ärendet har först nyligen tagits upp för behandling. Det står dock redan nu klart att medlems- staternas åsikter om förslaget går i hög grad isär. En närmare redogörelse för kända stånd- punkter ingår i avsnitt 3.1 (Kommissionens konsekvensbedömningar).

7 Den nationella behandlingen av förslaget och behandlingen i Europe- iska unionen

Kommissionen presenterade förslaget för rådets arbetsgrupp för socialfrågor den 21 mars 2016 varefter behandlingen av förslaget i arbetsgruppen ska inledas ännu under april månad.

Europaparlamentet ska först nu inleda behandlingen av förslaget.

Utkastet till U-skrivelse har behandlats i utvidgad sammansättning i arbetsrättssektionen under kommittén för EU-ärenden tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna den 30 mars 2016. De medlemmar som företräder löntagarna understödde målen. Finlands Näringsliv un- derstödde inte förslaget.

8 Ålands självstyre

Enligt 27 § 1 mom. 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1114/1991) faller arbetsrätten inom rikets lagstiftningsbehörighet.

9 Statsrådets ståndpunkt

Statsrådet anser att bestämmelserna om utstationerade arbetstagare också fortsättningsvis ska göra det lättare att tillämpa friheten att tillhandahålla tjänster, garantera att arbetstagarnas rät- tigheter skyddas samt främja rättvis konkurrens mellan tjänsteleverantörerna, så att man inte försöker kringgå arbetslagstiftningen i någon annan medlemsstat t.ex. genom användning av utstationerade arbetstagare.

Statsrådet kan i princip stödja målet att öka likabehandlingen av utstationerade arbetstagare i det land där arbetet utförs jämfört med arbetstagare som vanligen arbetar i det landet samt att precisera vissa av direktivets bestämmelser bl.a. så att de ligger i linje med EU-domstolens rättspraxis.

U 16/2016 rd

Den ändring som verkar ha den största betydelsen ur Finlands synvinkel är förslaget till ny artikel 2a, där det konstateras att när utstationeringens förväntade eller faktiska varaktighet överstiger 24 månader ska den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad anses vara det land där arbetet vanligen utförs. För närvarande har någon tidsgräns efter vilken arbetstagaren ska behandlas likvärdigt med de personer som vanligen arbetar i det land där arbetet utförs inte definierats.

I samband med beredningen av direktivet bedömer statsrådet ändringsförslagets konsekvenser i ljuset av skyddet av arbetstagare, företagens rättvisa konkurrensvillkor och friheten att tillhandahålla tjänster med beaktande av både tjänster från ett annat land som tillhandahålls i Finland och tjänster från Finland som tillhandahålls i ett annat land. Målet är att beakta även arbetsmarknadsorganisationernas ansträngningar för att utveckla den nationella lönebestämningsprocessen liksom också eventuella ändringsbehov på längre sikt. När det gäller 24-månadersregeln i artikel 2a i direktivförslaget bör man utreda bl.a. dess förhållande till internationella lagvalsbestämmelser i Rom I-förordningen och till bestämmelserna om den fria rörligheten för arbetstagare. SMF-företagens administrativa börda ska inte ökas genom direktivet. Detta ska beaktas särskilt med tanke på fall som gäller utläggning på entreprenad. Regeringen bedömer all EU-reglering med tanke på dess konsekvenser för den ekonomiska tillväxten, konkurrenskraften och sysselsättningen.

Statsrådets ståndpunkt kommer att preciseras när förslagets konsekvenser klarnat ytterligare.