

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden samt 3 § lagen angående rättighet att idka näring

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden ändras så att till lagen fogas stadganden om uthyrningsarbete.

Dessutom föreslås det att lagen angående rättighet att idka näring ändras så att förfarandet med näringstillstånd för den som bedriver uthyrning av arbetskraft slopas och ersätts med ett anmälningeförfarande. Enligt förslaget skall anmälan om uthyrningsarbete göras till arbetarskyddsmyndigheten, då en arbetsgivare i egenskap av näringsidkare har gjort en sådan grundanmälan som anges i handelsregisterlagen.

Propositionen ansluter sig till propositionen

med förslag till lag om arbetskraftsservice, som samtidigt med denna proposition avläts till riksdagen. I den föreslås att lagen om arbetsförmedling, lagen om yrkesvägledning, lagen angående ordnandet av arbetsförmedlingsverksamheten för invalider samt vissa stadganden i sysselsättningslagen vilka gäller arbetskraftsservice och stadganden som har ett nära samband med dessa skall upphävas.

Avsikten är att lagarna skall träda i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning. Lagarna ansluter sig till andra, redan stadfästa lagar, vilkas ikraftträdande är beroende av när avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet) träder i kraft.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Nuläge och föreslagna ändringar

1.1. Lagstiftning

Vid ingången av 1986 fogades en ny 2 a § (652/85) till lagen om arbetsförmedling (246/59). Paragrafen reglerar uthyrningen av arbetskraft och enligt den får verksamhet, vid vilken ett företag eller del därav eller en enskild person i betydande utsträckning mot vederlag, såsom arbetsgivare ställer sina arbetstagare till en beställares förfogande för utförande av arbete som hör till dennes näringsverksamhet

(*uthyrning av arbetskraft*), inte bedrivs utan tillstånd av arbetskraftsmyndighet.

Om uthyrning av arbetskraft som sker till utlandet stadgas särskilt i paragrafens 2 mom. Uthyrning av arbetskraft till utlandet har ansetts vara förknippad med så stora risker att sådan verksamhet alltid skall vara beroende av tillstånd. Företagaren skall i varje enskilt fall på förhand göra anmälan om uthyrning av arbetskraft till utlandet. Arbetskraftsmyndigheten kan förbjuda uthyrning av arbetskraft till utlandet eller uppställa särskilda villkor för sådan uthyrning. Arbetskraftsmyndigheten kan

också kräva tillräcklig säkerhet som kan användas för hemtransport av arbetstagare som uthyrts till utlandet och för uppfyllande av arbetsgivarens förpliktelser och förbindelser.

En allmän förutsättning för beviljande av tillstånd för uthyrning av arbetskraft är att uthyrningen av arbetskraft gör det möjligt att tillgodose ett behov av kortvarig och tillfällig arbetskraft för en i tillståndsansökan angiven bransch eller att det finns något annat vägande skäl för verksamheten.

Med stöd av 17 § lagen om arbetsförmedling kan den som olovligen hyr ut eller offentligt ger till känna att han hyr ut arbetstagare till något annat land eller från utlandet till Finland dömas för arbetsförmedlingsbrott till böter eller fängelse i högst ett år. Enligt paragrafens 2 mom. skall den som på annat sätt bryter mot stadganden om uthyrning av arbetskraft, vilka utfärdats med stöd av lagen om arbetsförmedling, för arbetsförmedlingsförseelse dömas till böter.

De stadganden i lagen om arbetsförmedling som gäller uthyrning av arbetskraft kompletteras av förordningen om uthyrning av arbetskraft (908/85). Den innehåller detaljerade stadganden om förfarandet med tillstånd för uthyrning av arbetskraft, om förutsättningar för bedrivande av verksamheten, om återkallande av tillstånd samt förbud mot uthyrning av arbetskraft till utlandet samt om beställarens skyldigheter.

Enligt förordningen meddelas tillstånd till bedrivande av uthyrning av arbetskraft av arbetsministeriet. Tillstånd kan beviljas solventa, finska registrerade samfund eller enskilda personer. Ett villkor för beviljande av tillstånd är bl.a. att samfundet bedriver den verksamhet som anges i tillståndet under ledning av en ansvarig föreståndare som har uppgiften som huvudsyssla och har godkänts av arbetsministeriet. En enskild person som bedriver uthyrning av arbetskraft skall också ha en ansvarig föreståndare med uppgiften som huvudsyssla, om han inte själv är rörelsens ansvarige föreståndare med uppgiften som huvudsyssla. Rörelsens alla filialer skall också var och en ha en ansvarig föreståndare som har uppgiften som huvudsyssla. Tillstånd kan beviljas, om sökanden har tillräckliga administrativa förutsättningar för att uppfylla de förpliktelser som ansluter sig till verksamhet som gäller uthyrning av arbetskraft. Ministeriet kan vid behov i tillståndet uppställa särskilda villkor för

bedrivande av uthyrning av arbetskraft. Tillstånd kan beviljas tills vidare eller av särskilda skäl för högst fem år i sänder.

Om stadgade förutsättningar för bedrivande av uthyrning av arbetskraft inte längre föreligger eller om den som bedriver uthyrning av arbetskraft inte i övrigt iakttar de stadganden och föreskrifter som hänför sig till tillståndsförfarandet, kan tillståndet återkallas. Uthyrning av arbetskraft till utlandet kan förbjudas helt, om de villkor som närmare anges i förordningen inte uppfylls. Den som får tillstånd att bedriva arbetskraftsuthyrning skall innan verksamheten inleds göra i lagen angående rättighet att idka näring, nedan näringslagen, stadgad näringsanmälan. Om anmälningar till handelsregistret gäller vad som därom stadgas i handelsregisterlagen (129/79).

Den som fått tillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft skall i sin verksamhet bl.a. iaktta att en arbetstagare får ställas till en beställares förfogande för högst sex månader i sänder, om det inte är fråga om ett enstaka arbetsprojekt eller arbete som utövande konstnär. Beställaren har också samma skyldighet.

1.2. Praxis

Vid utgången av 1991 var sammanlagt 458 tillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft gällande. Största delen av dem, dvs. 189 tillstånd, gällde programbyråer som har specialiserat sig på uthyrning av musiker. Inom kontorsbranschen hade det beviljats 95 tillstånd och inom installerings- och metallbranschen 61. Inom byggnadsbranschen hade det beviljats 25 tillstånd och likaså 25 tillstånd inom restaurang-, inkvarterings- och affärsbranschen. Resten av tillstånden hade beviljats inom transportbranschen och hälsovårdssektorn samt för teknisk planering och modellbyråer.

Antalet hyrda arbetstagare räknat enligt antalet uthyrningstillfällen 1990 var 30 564. En och samma person kan ha räknats flera gånger. Samtidigt fanns det 60 631 beställare. En och samma beställare kan också ha räknats flera gånger.

De förhandsanmälningar som uthyrning av arbetskraft till utlandet förutsätter har på årsnivå gällt ett fåtal eller ett tiotal personer. Tiden för uthyrningen har omfattat några dagar, veckor eller någon månad. Praxis har varit att myndigheterna inte har krävt någon

säkerhet av uthyrningsrörelsen. Uthyrningen av arbetskraft till utlandet har varit ganska obetydlig.

Den som fått tillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft skall på förhand skriftligen till myndigheterna anmäla grundande av ett nytt verksamhetsställe samt uthyrningsrörelsens eller ett verksamhetsställes upphörande. Väsentliga förändringar i de förhållanden som uppgivits i tillståndsansökan skall också anmälas till arbetskraftsmyndigheterna. För varje tillståndsansökan krävs det olika utredningar, t.ex. utdrag ur handels- eller föreningsregistret, bolagsordning, bolagsavtal eller bolagets stadgar, intyg av länskattebyrå över skatterester, kredituppgifter från banken, bokslut och revisorernas utlåtande eller ingående balans.

Om en enskild person ansöker om tillstånd att bedriva uthyrningsrörelse krävs det utöver ansökan dessutom ämbetsbevis, rådighetsintyg, skatterestsintyg, kredituppgifter och arbetsintyg. För en uthyrningsrörelsens alla ansvariga föreståndare med uppgiften som huvudsyssla skall för var och en särskilt till tillståndsmyndigheten inlämnas ämbetsbevis, rådighetsintyg av en underrätt, senaste skatteintyg och arbetsintyg.

Av stadgandet i 2 a § lagen om arbetsförmedling, som gäller uthyrning av arbetskraft, framgår att syftet med att verksamheten är beroende av tillstånd i första hand är att reglera näringsverksamheten. Tillstånd till uthyrningsverksamhet krävs då den bedrivs i betydande utsträckning. Arbetet skall dessutom vara sådant arbete som hör till beställarens näringsverksamhet. Enligt ett uttryckligt stadgande i förordningen skall den som har fått tillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft göra en i näringslagen stadgad näringsanmälan. Alla bolag måste dessutom göra en anmälan till handelsregistret och en enskild näringsidkare måste också göra en sådan anmälan, om han har flera än två utomstående arbetstagare i sin tjänst och ett permanent verksamhetsställe. Flera av de dokument som skall fogas till ansökan om tillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft skall också inlämnas till registermyndigheten när näringsanmälan och anmälan till handelsregistret görs.

Den som bedriver uthyrning av arbetskraft och som har fått tillstånd för denna verksamhet är årligen tvungen att lämna in olika utredningar till arbetskraftsmyndigheterna i deras egenskap av tillståndsmyndighet. Till dessa

utredningar hör bl.a. verksamhetsberättelsen och bokslutsuppgifter jämte revisionsberättelse. Till verksamhetsberättelsen skall fogas en förteckning över beställarna samt andra utredningar som ministeriet bestämmer. En uthyrningsrörelse skall dessutom föra en förteckning som åtminstone skall innehålla uppgifter om beställarens namn, den uthyrde arbetstagarens namn och personbeteckning, tidpunkten för arbetet och den tid som använts för arbetet. Beställaren skall också föra en motsvarande förteckning.

Syftet med regleringen av uthyrningen av arbetskraft var ursprungligen också att uppnå arbetskraftspolitiska mål. En förutsättning för beviljande av tillstånd är att uthyrningsverksamheten gör det möjligt att tillgodose ett behov av kortvarig arbetskraft i en viss bransch. I praktiken har denna förutsättning dock inte haft någon nämnvärd betydelse. Tillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft har i allmänhet beviljats alla sökande som har uppfyllt de formella kraven. De flesta tillstånd har beviljats att gälla tills vidare. Endast sex av de 458 tillstånd som var i kraft vid utgången av 1991 hade beviljats för en viss tid. Samma år avslogs 45 ansökningar om tillstånd och återkallades 16 tillstånd.

1.3. Bedömning av nuläget

Missförhållanden i samband med övervakningen av tillståndsplikten

Den offentliga tillsynen över bedrivandet av uthyrning av arbetskraft har gett upphov till ett omfattande tillståndsförvaltningssystem. Olika utredningar och dokument skall lämnas in till flera olika myndigheter och överlappande uppgifter måste förvaras i årtal. Syftet med övervakningen har i första hand varit att säkerställa att den som bedriver uthyrning av arbetskraft är solvent och tillförlitlig så att inte missbruk, t.ex. försummelse när det gäller betalning av skatt och socialskyddsavgifter och en arbetsgivares andra förpliktelser, skall förekomma. Nämnade missförhållanden och det att villkoren i arbetsavtalen inte följdes hörde till de orsaker som ledde till en reglering av uthyrningen av arbetskraft och till förfarandet med näringsstillstånd.

Det nuvarande tillsynssystemet leder dock inte till det mål som eftersträvas med tanke på

arbetarskyddet. Av de uppgifter som krävs av en ny uthyrningsrörelse framgår i själva verket varken rörelsens soliditet eller övriga verksamhetsförutsättningar. I den ingående balansen har antecknats lagstadgat startkapital, men någon anteckning om skatterester kan naturligtvis inte finnas. Kredituppgifterna innehåller för det mesta uppgifter om det bankkonto som har öppnats i företagets namn och rådighetsintyget är endast ett meddelande. Endast i undantagsfall framgår företagets tidigare verksamhet av dokumenten.

För att man skall kunna förstå bokslutsuppgifterna från en verksam uthyrningsrörelse krävs det sakkunskaper i revision. Det har Arbetskraftsmyndigheterna emellertid inte. En anteckning om räkenskapsperiodens förlust eller vinst i revisionsberättelsen avslöjar inte uthyrningsrörelsens faktiska soliditet och ställning, utan för det behövs det en grundligare utredning av bokföringen och ekonomin. Av de inlämnade uppgifterna framgår inte heller nödvändigtvis t.ex. obetalda pensionsavgifter och andra arbetsgivaravgifter. Arbetskraftsmyndigheterna har inte yrkesmässiga förutsättningar att göra behövliga utredningar.

Eftersom bedrivandet av uthyrning av arbetskraft är en verksamhet som bedrivs av en näringsidkare, övervakas den med hjälp av normal skattegranskning. Om det är nödvändigt kan myndigheterna få alla behövliga uppgifter via den. I samband med beredningen av ändringen av lagen om arbetsförmedling betonade man från skatteförvaltningens sida att tillståndsplikten medför mer skada än nytta. Arbetsgivarna ansåg att regleringen av uthyrningen av arbetskraft, om den anses nödvändig, bör höra till handels- och industriministeriets verksamhetsområde eftersom det är en fråga som hänför sig till friheten att idka näring. Arbetstagarna ansåg att tillståndsplikten inte undanröjer det centrala problemet att den som är anställd hos en uthyrningsrörelse nästan utan undantag arbetar enligt tidsbestämda arbetsavtal, varvid arbetstagaren eventuellt inte omfattas av vissa centrala lagstadgade säkerhets- och förmånsnormer.

Brister i tillsynen över arbetsförhållandet och arbetarskyddet

Enligt lagen om arbetsförmedling omfattar myndighetstillsynen över bedrivandet av uthyr-

ning av arbetskraft endast sådana företag eller personer som bedriver uthyrningsverksamhet i betydande utsträckning. Beställaren omfattas av tillsynen endast då det är fråga om arbete som hör till dennes näringsverksamhet.

Detta stadgande i lagen om arbetsförmedling innebär att en del av uthyrningsverksamheten inte alls omfattas av tillsynen och att en del av verksamheten övervakas såväl på näringspolitiska som på Arbetskraftspolitiska grunder, så att det på grund av tillståndsplikten är möjligt att i nämnvärd utsträckning ingripa i faktiska praktiska missförhållanden vid en uthyrningsrörelse för att principen med skydd för arbetstagarna skall fullföljas. Det är t.ex. inte ovanligt att villkoren i ett kollektivavtal eller bestämmelserna i ett arbetsavtal inte följs. I detta sammanhang är det av ringa betydelse om arbetet hör till beställarens näringsverksamhet eller i vilken utsträckning arbetsgivaren bedriver uthyrning av arbetskraft.

Det viktigaste med tanke på den arbetsrättsliga regleringen är att arbetsgivaren inte heller kan undandra sig normalt ansvar för den arbetstagare som han hyr ut. Ansvaret innebär att arbetslagstiftningen och bestämmelserna i arbets- och kollektivavtal skall följas. De arbetstagare som hyrs ut har inte heller organiserat sig i någon högre grad och därför har kollektivavtalssystemet, som baserar sig på ett samarbete mellan arbetsmarknadsorganisationerna, inte hittills haft någon större inverkan på uthyrningen av arbetskraft.

Arbetskraftsmyndighetens kontroversiella ställning såsom tillståndsförvaltningsmyndighet

Det faktum att stadgandena om uthyrning av arbetskraft ingår i den lagstiftning som gäller Arbetskraftsservice har gett upphov till kritik. Av rättsskyddsskäl och med tanke på ett objektivt fungerande tillståndsförvaltningssystem har man fäst uppmärksamhet vid att det är Arbetskraftsmyndigheterna som beviljar tillstånd till bedrivande av uthyrning av arbetskraft fastän samma myndigheter också tillhandahåller sådan Arbetskraftsservice som i själva verket liknar uthyrning av arbetskraft. Detta är förhållandet i synnerhet när det gäller sysselsättningservice.

Med sysselsättningservice avses att en Arbetskraftsbyrå i egenskap av arbetsgivare anställer en arbetssökande i tidsbundet arbetsför-

hållande och placerar honom i arbete hos en förening, ett företag eller en enskild näringsidkare. De arbetssökande som sysselsätts på detta sätt placeras ofta i olika branscher, utan att det undersöks om näringstillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft i branschen i fråga eventuellt har förvägrats på grund av att det inte finns behov av kortvarig eller tillfällig arbetskraft i denna bransch. Arrangemanget kan inte anses vara motiverat med tanke på fri konkurrens inom näringsverksamheten.

2. Föreslagna ändringar

2.1. Anmälningförfarande i stället för tillståndsförvaltning

Kravet på tillstånd till bedrivande av uthyrning av arbetskraft har gett upphov till ett omfattande administrativt tillsynssystem, som sysselsätter myndigheterna utan att det har någon praktisk betydelse och som förutsätter att samma uppgifter och dokument lämnas in till dem flera gånger. Den möjlighet att avslå en ansökan på grund av arbetskraftspolitisk behovsprövning som lagstiftningen ger har utnyttjats i ringa utsträckning. Ett undantag utgör byggnadsbranschen, inom vilken tillstånd inte har beviljats sedan våren 1989 på grund av det rådande sysselsättningsläget i branschen.

På basis av de erfarenheter man har fått i praktiken och som en del av upplösandet av onödig statlig tillståndsförvaltning föreslås det i denna proposition att förfarandet med tillstånd för bedrivande av uthyrning av arbetskraft slopas och ersätts med ett anmälningförfarande. Därför bör 2 a § lagen om arbetsförmedling upphävas, varvid också de stadganden på lägre nivå som har utfärdats med stöd av lagen om arbetsförmedling upphävs.

För att olika myndigheters överlappande uppgifter skall kunna slopas och samarbetet intensifieras föreslås det i propositionen att en arbetsgivare som samtidigt i egenskap av näringsidkare bedriver uthyrning av arbetskraft skall vara skyldig att skriftligen till arbetarskyddsmyndigheten anmäla att han har gjort en sådan grundanmälan som enligt handelsregisterlagen krävs av en näringsidkare. Med hjälp av anmälningförfarandet kan det utan någon mångfaldig förvaltningsbyråkrati i tillräckligt hög grad ombesörjas att alla nödvän-

diga uppgifter förmedlas till tillsynsmyndigheten och samtidigt likaså säkerställas att tillsynsförfarandet fungerar.

Skyldigheten att också göra en näringsanmälan på grund av att tillstånd till uthyrning av arbetskraft har beviljats upphör till följd av att 2 a § lagen om arbetsförmedling upphävs. Genom lagen om ändring av lagen angående rättighet att idka näring (228/93) ändrades näringslagen så att den motsvarar de mål som uppställts för en revidering av tillståndsförvaltningen. Hela näringstillståndsförfarandet håller på att slopas och en övergång till ett anmälningförfarande enligt handelsregisterlagen är på gång. Då näringsanmälningarna till magistraten och länsman slopas och då bedrivandet av uthyrning av arbetskraft inte längre är sådan näringsverksamhet som är beroende av tillstånd, måste också 3 § 15 punkten näringslagen ändras.

Samtidigt med denna proposition har till riksdagen också avlåtits en proposition med förslag till lag om arbetskraftsservice skulle upphävas. Genom den skulle hela den föräldrade lagstiftningen om arbetskraftsservice upphävas. Förslaget innehåller en lösning som innebär att alla de stadganden som gäller tillstånd och som ingår i den lagstiftning som gäller arbetskraftsservice upphävs och att det sker en övergång till fri konkurrens i fråga om ordnandet av arbetskraftsservice. Då lagen om arbetsförmedling upphävs på detta sätt, upphävs likaså de stadganden som gäller uthyrning av arbetskraft. Lagen om emigrantförmedling (11/56) kommer att upphävas i anslutning till EES-avtalet genom en förordning som utfärdas särskilt med stöd av lagen om upphävande av lagen om emigrantförmedling (131/93). Kravet på tillstånd för emigrantförmedling kommer således också att slopas. Det föreslås därför att omnämmandet av företag som bedriver arbetsförmedling, uthyrning av arbetskraft eller emigrationsförmedling stryks i 3 § 15 punkten näringslagen.

2.2. Tillsynen överförs till arbetarskyddsmyndigheterna

I förslaget till lag om arbetskraftsservice, genom vilken bl.a. också lagen om arbetsförmedling upphävs, ingår stadganden om förbud att uppbära avgift för privat arbetsförmedlingsservice. Om någon annan än staten ordnar

arbetskraftsservice, får enligt förslaget avgift för sådan arbetskraftsservice som har en direkt sysselsättande verkan inte uppbäras hos en enskild person. Arbetsförmedling för sjöfolk skall vara helt förbjuden, om avgift uppbärs för den. I samma proposition föreslås det dessutom att tillsynen över att nämnda avgiftsförbud iakttas skall utövas av arbetarskyddsmyndigheterna. Förslaget innebär att tillämpningsområdet för gällande lag om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73), nedan lagen om tillsynen över arbetarskyddet, utvidgas på motsvarande sätt.

I motiveringen till den regeringsproposition som samtidigt med denna proposition har avlåtits till riksdagen och som gäller lagen om arbetskraftsservice konstateras det att utgångspunkten för förslaget är en strävan att omfördela myndighetsuppgifterna och ansvarsområdena inom arbetsministeriets förvaltningsområde. Man vill på ett tydligt sätt avskilja ombesörjandet av arbetskraftsservice från sådana uppgifter som i det allmänna intressets namn förutsätter användning av tillsyns- och sanktionsmedel.

Arbetskyddsmyndigheterna har erfarenhet av användningen av administrativa och andra sanktionssystem samt stabila samarbetsrelationer till andra tillsynsmyndigheter, t.ex. till närings- och åklagarmyndigheterna. Arbetsförvaltningens rättssäkerhetssystem jämte besvärinstanser är ett modernt system och motsvarar allmänna krav på rättssäkerheten, både med tanke på bevakningen av arbetstagarnas och bevakningen av arbetsgivarnas intressen.

Uthyrning av arbetskraft

En effektiv tillsyn över uthyrningen av arbetskraft förutsätter goda insikter i den lagstiftning som gäller arbetsförhållanden samt i skatte- och pensionslagstiftningen samt möjligheter att bedöma uthyrningsrörelsernas ekonomiska situation. Sådan sakkunskap besitter arbetskraftsmyndigheterna inte. De har således inte heller haft faktiska möjligheter att utreda om ett företag är solvent och om det följer kollektivavtalen och uppfyller en arbetsgivares övriga allmänna skyldigheter på ett ändamålsenligt sätt. En ändamålsenlig tillsyn skulle ha förutsatt oavbrutet samarbete med arbetarskydds-, skatte- och polismyndigheterna. Kon-

takterna till arbetsmarknadsorganisationerna måste dessutom fungera och vara regelbundna. Sådana kontakter och sådant samarbete har förekommit endast sporadiskt. Vid sidan av brist på personal har detta också berott på att administrativa tillsynsfunktioner inte på ett naturligt sätt har kunnat kopplas till systemet med arbetskraftsservice på grund av dess servicekaraktär.

I syfte att effektivisera tillsynen över uthyrningen av arbetskraft föreslås det att arbetarskyddsmyndigheterna skall förfoga över behövliga tillsynsmedel. På detta sätt kan inbesparingar också göras i personalresurserna inom arbetsförvaltningen samt verksamhetsorganisationernas karaktär och verksamhetsbeskrivningar preciseras. Arbetarskyddsmyndigheterna har redan nu i praktiken övervakat uthyrningsrörelsernas verksamhet när det gäller minimiarbetsvillkor och arbetstidsstadganden. Det föreslås att stadganden om arbetarskyddsmyndigheternas befogenheter och behövliga sanktionsstadganden tas in i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

En hyrd arbetstages arbetsförhållande

Ett problem när det gäller stadgandena om uthyrning av arbetskraft och en fungerande tillsyn över att de iakttas är den oklara begreppsmässiga gränsdragningen mellan begreppen arbetsförmedling, underleverans, underentreprenad och uthyrning av arbetskraft.

Eftersom uthyrning av arbetskraft enligt lag inte får bedrivas utan tillstånd, kan den som bedriver olovlig verksamhet straffas med böter eller fängelse i högst ett år. I praktiken skulle en tillämpning av straffen uppenbarligen ha förutsatt att myndigheterna entydigt kan påvisa att den verksamhet som har bedrivits uttryckligen är uthyrning av arbetskraft och inte t.ex. arbetsförmedling, underleverans, konsultering eller någon annan speciell verksamhet. Eftersom det inte heller finns några rättsfall som gäller denna gränsdragning, har tillsynsmyndigheterna haft svårt att bindande påvisa vilken form av verksamhet det har varit fråga om i respektive fall.

På grund av de missförhållanden som hänförs till uthyrning av arbetskraft och användning av hyrd arbetskraft, som i första hand har bestått av försummelse av arbetsgivarens förpliktelser, ingick Arbetsgivarnas i Finland

Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation år 1969 ett allmänt avtal om användningen av utomstående arbetskraft. I det drogs linjerna upp också för uthyrningen av arbetskraft.

Arbetsmarknaden håller på att omorganiseras. Såväl de arbetsavtalsrättsliga som de arbetskraftspolitiska delarna av arbetslagstiftningen måste i allt högre grad granskas som en enda helhet. Författningssystemet måste bli flexiblare än tidigare för att det skall kunna tillfredsställa en fungerande arbetsmarknad. Samtidigt måste det dock ses till att arbetstagarens ställning som part i arbetsförhållandet kvarstår på en hög nationell nivå och att principen med skydd för arbetstagaren fullföljs.

Omständigheterna har förändrats så att man inte längre endast byter arbetsgivare oftare än tidigare utan så att arbete också utförs i de mest olika former. Nya arbetsformer beskrivs med begreppet otypiska arbetsförhållanden.

Eftersom det vid uthyrning av arbetskraft från arbetsrättslig synvinkel sett i grunden är fråga om en ovan nämnd form av lönearbete och eftersom det av arbetskraftspolitiska skäl inte krävs någon annan form av reglering, hör uthyrning av arbetskraft såsom en form av otypiska arbetsförhållanden till de uppgifter som gäller tillsynen över iakttagandet av lagen om arbetsavtal. För den svarar arbetarskyddsmyndigheterna och arbetsmarknadsparterna tillsammans. Tillsynsarrangemangen kräver inte några lagstiftningsåtgärder.

3. Beredningen av propositionen

Tillämpningen av stadgandena om uthyrning av arbetskraft har från första början medfört tolkningssvårigheter och tillsynen över att stadgandena iaktas har varit speciellt problematisk. Problemen har utretts i en av arbetsministeriets arbetsgruppspromemorior, som behandlar uthyrningen av arbetskraft (työvoiman vuokraus 3/90). Frågan om en effektivisering av samarbetet mellan arbetskraftsförvaltningen och arbetarskyddsförvaltningen för att ett bättre resultat skall kunna uppnås inom förvaltningsområdet bl.a. när det gäller tillsynen över iakttagandet av stadgandena om uthyrning av arbetskraft och arbetsförmedling har utretts i en arbetsgruppspromemoria som behandlar samarbetet inom arbetsförvaltningen (työhallinnon yhteistyö 25/91).

I en promemoria av en tillståndsförvaltningsarbetsgrupp vid arbetsministeriet (28/91) framläggs förslag till en revidering av tillståndssystemet inom förvaltningsområdet. Förslagen var ett försök att inom arbetsministeriets verksamhetsområde verkställa statsrådets princip- och planeringsbeslut av den 27 juli 1989, som gällde en revidering av tillståndsförvaltningen inom hela statsförvaltningen. Arbetsgruppen ansåg att tillståndsförvaltningen inom arbetsministeriets verksamhetsområde i regel kan utvecklas enligt de allmänna principer som skall följas inom statsförvaltningen. Oundvikliga undantag ansågs bero på internationella avtal och principen om skydd för arbetstagarna.

Missförhållandena i samband med användningen av utländsk musikerarbetskraft har senast utretts i arbetsministeriets arbetsgruppspromemoria av den 15 december 1992, som gäller utländska musiker och tillsynen över programbyråerna (ulkomaiset muusikot ja ohjelmatoimistojen valvonta 42/92). Resultaten av denna utredning, i synnerhet missförhållandena i samband med uthyrning av arbetskraft i programbyråbranschen, har också beaktats i samband med beredningen av denna proposition.

Den 7 februari 1991 tillsatte arbetsministeriet en kommission med uppgift att utarbeta en proposition med förslag till förenhetligande och modernisering av lagstiftningen om arbetskraftsservice. Kommissionen för en lag om arbetskraftsservice föreslog i sitt betänkande (kommittébetänkande 1992:29) att begreppet uthyrning av arbetskraft slopas och ersätts med begreppet uthyrningsarbete. Det föreslogs också att förfarandet med näringstillstånd för bedrivande av uthyrning av arbetskraft slopas och ersätts med ett anmälningsförfarande. De föreslagna stadgandena skulle enligt förslaget ingå i lagen om arbetsavtal och lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Den fortsatta beredningen av kommissionens förslag har skett i arbetsministeriets arbetskraftspolitiska delegation, i vilken de centrala arbetsmarknadsorganisationerna är representerade. Propositionen baserar sig på detta beredningsskede.

4. Propositionens verkningar

Propositionens främsta verkan i fråga om organisationen är att systemet med tillstånd för bedrivande av uthyrning av arbetskraft löses

upp och ersätts med ett anmälningsförfarande. Vid beredningen av propositionen har det beaktats att hela förfarandet med näringsanmälan håller på att slopas och att ett anmälningsförfarande enligt handelsregisterlagen håller på att införas. Enligt propositionen skall arbetarskyddsmyndigheterna informeras om att näringsidkaren har gjort en sådan grundanmälan om utförande av legoarbeta som handelsregisterlagen förutsätter. Den nuvarande tillståndsförvaltningen luckras upp betydligt och anmälningsförfarandet kan ordnas med obetydliga kostnader som ett vanligt samarbete mellan olika förvaltningsmyndigheter, i detta fall mellan arbetarskyddsmyndigheterna och handelsregistermyndigheterna.

Propositionen har verkningar i fråga om den interna organisationen inom arbetsministeriets förvaltningsområde. Syftet med arbetsministeriet var att skapa förutsättningar för en enhetlig arbetspolitik. Sålunda är det ändamålsenligt att precisera den interna arbetsfördelningen mellan olika organisationer inom arbetsförvaltningen så att arbetskraftsförvaltningens servicekaraktär framhävs och tillsynssystemet sköter de uppgifter som hänför sig till skyddet av arbetstagarna. Genom organisationsändringen kan arbetsförvaltningens omkostnader minskas och slopadet av överlappande funktioner frigör i synnerhet personal inom arbetskraftsservice från de tillsynsuppgifter som baserar sig på tillståndssystemet. Denna personal kan i stället användas för uppgifter i samband med produktion och utvecklande av arbetskraftsservice.

Propositionens direkta ekonomiska verkningar kommer att ha en betydligt större betydelse för företagens ekonomi än för staten och kommunerna. Då de utredningar som skall fogas till tillståndsansökan samt andra speciella utredningar vilka hänför sig till tillståndsförvaltningen och krävs för tillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft slopas minskar dessa näringsidkares administrativa utgifter.

5. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

5.1. EG-rådets direktiv (89/391/EEG) om åtgärder för att främja förbättringen av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

EG-rådets direktiv 89/391/EEG av den 12

juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (ramdirektivet för arbetsmiljön) ingår i EES-avtalet. För att avtalsförpliktelserna skall kunna fullgöras ändrades 34 § lagen om skydd i arbete genom lagen om ändring av lagen om skydd i arbete (144/93). Enligt denna skall arbetsgivaren försäkra sig om att utomstående arbetsgivare som låter utföra arbete på hans arbetsplats och att på arbetsplatsen arbetande utomstående arbetsgivares arbetstagare har fått tillräcklig information och tillräckliga anvisningar om arbetsplatsens faror och olägenheter i anslutning till arbetet. Den föreslagna ändringen beaktar också rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande.

Tolkningen av de stadganden i lagen om arbetsförmedling som gäller uthyrning av arbetskraft har varit problematisk i fråga om fördelningen av ansvaret för arbetarskyddet mellan den arbetsgivare som är i arbetsgivarställning och beställaren. Den föreslagna lagändringen är ägnad att reda upp situationen och samtidigt kommer tillsynen över iakttagandet av den nya lagstiftningen om uthyrningsarbete att bli enklare än tidigare.

5.2. Uthyrningsarbete och EG:s rättsakter

Förslag till reglering av uthyrningsarbete

I betänkandet av kommissionen för en lag om arbetskraftsservice ingår ett förslag till lagstiftning om uthyrningsarbete. Det föreslås att begreppet uthyrning av arbetskraft slopas och ersätts med begreppet *uthyrningsarbete*.

Eftersom det vid uthyrning av arbetskraft från arbetsrättslig synvinkel sett i grunden är fråga om reglering av ett otypiskt arbetsförhållande och eftersom det av arbetskraftspolitiska skäl inte krävs någon annan form av reglering, föreslogs det att ett stadgande om uthyrningsarbete tas in i lagen om arbetsavtal på samma sätt som stadgandet om deltidsarbete.

På grund av behovet av skydd för arbetstagarna föreslogs det att arbetsgivarens rätt att ingå arbetsavtal med arbetstagare som används för uthyrningsarbete begränsas. Enligt förslaget

skall den arbetsgivare som låter utföra arbetet kunna lägga fram en skriftlig utredning om villkoren i det arbetsavtal som gäller uthyrningsarbete innan avtalet ingås, om inte själva avtalet görs upp skriftligen. Arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal när uthyrningsarbetet är slutfört skall inte få begränsas och avtal om användning av en arbetstagare för uthyrningsarbete skall inte få ingås om arbetstagaren omedelbart innan arbetsavtalet ingicks har sagt upp sig hos den arbetsgivare som låter utföra arbetet, om inte minst tre månader har förflutit från uppsägningen.

EG-rådets direktiv 91/533/EEG arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet

Efter det att kommissionen blev klar med sitt betänkande har EG-rådet antagit direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Enligt direktivet har arbetstagaren rätt att i skriftlig form få information om de centrala regler som tillämpas på anställningsavtalet.

Enligt direktivet skall arbetsgivaren senast två månader efter anställningens början meddela arbetstagaren parternas identitet, arbetsplatsen eller, om det inte finns någon fast arbetsplats, de platser där arbetet skall utföras samt dessutom företagets säte, den titel, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, den dag då anställningsförhållandet börjar, vid tidsbegränsade anställningsförhållanden den förväntade varaktigheten, vilka regler som gäller för rätten till och längden på betald semester, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna, begynnelselönen och andra avlöningsförmåner samt hur ofta utbetalning skall ske, normal arbetstid samt de kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor. Upplysningarna kan ges i form av en eller flera handlingar och, när det är lämpligt, i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar anställningsavtalet.

Om en arbetstagare skall utföra sitt arbete i utlandet skall de villkor som gäller anställningsförhållandet vara arbetstagaren tillhanda före avresan. Härvid skall i den information

som lämnas arbetstagaren dessutom ingå upplysningar om anställningstiden utomlands, den valuta i vilken lönen betalas, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utlandsstationeringen samt, i förekommande fall, villkoren för arbetstagarens hemresa.

Behovet av ändring av lagen om arbetsavtal inom den närmaste framtiden

På grund av EES-avtalet måste den finländska nationella lagstiftningen ändras till följd av att ovan nämnda direktiv 91/533/EEG har trätt i kraft. Ändringarna gäller lagen om arbetsavtal. Eftersom en arbetstagare som utför uthyrningsarbete också kommer att få en bättre ställning i arbetsavtalsförhållandet till följd av den ändring av lagen om arbetsavtal som avses bli gjord på grund av direktiven, är det inte i detta skede ändamålsenligt att vidta lagstiftningsåtgärder i syfte att ändra lagen om arbetsavtal på det sätt som kommissionen för en lag om arbetskraftsservice har föreslagit. De ändringar av lagen om arbetsavtal som EG-direktiven förutsätter är under beredning och avsikten är att en regeringsproposition i saken skall avlätas till riksdagen så snart som möjligt. I samband med detta beredningsskede kan dessutom ännu det eventuella behovet av specialstadganden för tryggande av den arbetsavtalsenliga ställningen när det gäller en arbetstagare som utför legoarbete eller arbete i annat otypiskt arbetsförhållande utredas särskilt.

5.3. Ändringarna av näringslagen och handelsregisterlagen

Lagen om ändring av lagen angående rättighet att idka näring (228/93) och lagen om ändring av handelsregisterlagen (229/93) motsvarar i fråga om den nationella lagstiftningen till den del som gäller regleringen av näringsfriheten såväl de krav som EES-avtalet ställer som de krav som ställts på en nationell revidering av tillståndsförvaltningen. Näringsanmälanens betydelse har ifrågasatts, eftersom de utredningar som i den lämnas till myndigheten till stora delar framgår också av de uppgifter som skall lämnas till handelsregistret.

Till följd av lagarna förenklas anmälningsförfarandet för näringsidkarna så att en näringsidkare endast skall göra en enda anmä-

lan som tjänar flera syften. En arbetsgivare som såsom näringsverksamhet låter utföra uthyrningsarbete utgör inte något undantag i detta avseende. Sålunda finns de uppgifter som tjänar den tillsyn som är nödvändig för att behovet av skydd för arbetstagarna skall tillgodoses i den grundanmälan som skall göras till handelsregistret. Det har ansetts tillräckligt att en näringsidkare vars näringsverksamhet omfattar uthyrningsarbete skall vara skyldig att till arbetarskyddsmyndigheten anmäla att grundanmälan har gjorts.

5.4. Förslag om ändring av 22 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet

Riksdagen har samtidigt förelagts en proposition med förslag till lag om ändring av 22 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet, som gäller anmälning av yrkessjukdom. Propositionen och detta förslag har utarbetats så att de kan behandlas och de föreslagna lagarna träda i kraft oberoende av varandra.

DETALJMOTIVERING

1. Motivering till lagförslagen

1.1. Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden

21 a §. Som en del av upplösandet av tillståndsförvaltningen föreslås att tillståndsplikten för uthyrning av arbetskraft slopas och att tillståndssystemet ersätts med ett särskilt anmälningsförfarande. Eftersom den gällande lagen innehåller stadganden om ett flertal olika anmälningskyldigheter för en arbetsgivare, är det på ett naturligt sätt lämpligt att det i samma lag också stadgas om en arbetsgivares anmälningskyldighet när det gäller att låta utföra uthyrningsarbete i form av näringsverksamhet. Det föreslås att till lagen fogas ett stadgande om en arbetsgivares anmälningskyldighet i de fall att arbetsgivaren samtidigt är näringsidkare som låter utföra uthyrningsarbete. När det föreslagna stadgandet tillämpas skall som uthyrningsarbete betraktas sådant arbete som en arbetstagare i arbetsförhållande till sin egen arbetsgivare utför och som erbjudits av någon annan än denna arbetsgivare på basis av ett sådant avtal om utförande av arbete mot vederlag som arbetstagarens egen arbetsgivare har ingått med den som bjuder ut arbetet. Arbetstagaren är uthyrd för att utföra arbete för någon annans räkning, men får dock sin lön och andra förmåner enligt arbetsavtalet av sin arbetsgivare.

Genom lagen den 19 februari 1993 ändrades

näringslagen så att näringsanmälan till magistraten eller länsman slopades och i stället infördes ett anmälningsförfarande enligt handelsregisterlagen. Enligt 2 § handelsregisterlagen skall innan näringsverksamhet inleds till registermyndigheten göras en anmälan, som innehåller uppgifter om näringsidkaren och hans näringsverksamhet.

Tillsynen över uthyrningsarbete som bedrivs i form av näringsverksamhet, vilken enligt förslaget skall ankomma på arbetarskyddsmyndigheterna, kan bäst utövas i form av samarbete mellan olika myndigheter.

Enligt 1 § 4 mom. handelsregisterlagen har var och en rätt att få uppgifter om anteckningar som gjorts i handelsregistret och ur därtill hörande handlingar som är i registermyndighetens eller en lokal myndighets besittning. Sålunda får arbetarskyddsmyndigheterna alla de uppgifter som behövs för tillsynen ur registret, och en anmälan om att grundanmälan har gjorts är således en tillräcklig åtgärd för att en effektiv tillsyn skall kunna utövas. Om förfarandet vid uppfyllandet av anmälningskyldigheten skall närmare stadgas genom förordning. Genom förordning kan arbetsfördelningen och samarbetet mellan olika myndigheter och likaså de tekniska detaljerna för anmälningsförfarandet regleras närmare.

Hittills har det offentliga intresset att övervaka användningen av finländsk arbetskraft i utlandet varit motiverat. Framför allt har behovet att på grund av principen med skydd för arbetstagarna förebygga uppkomsten av

missförhållanden i samband med användningen av arbetskraft inverkat på saken. I det allmänna intressets namn skall det kunna förutsättas att arbete inte behöver utföras i förhållanden med oklara avtalsvillkor och under sådana omständigheter som det på förhand inte har funnits några uppgifter eller någon visshet om. Det föreslås därför att den rätt att förbjuda uthyrning av arbetskraft till utlandet som ingår i förordningen om uthyrning av arbetskraft, som skall upphävas, överförs till lagen om tillsynen över arbetarskyddet i tillämpliga delar. Annonsering om sådan verksamhet skall också kunna förbjudas. Verksamheten skall för det första kunna förbjudas om arbetsgivaren, när det gäller arbete i utlandet, underlåter att göra en sådan anmälan till arbetarskyddsmyndigheten som föreslås i 1 mom. En annan och i praktiken viktigare grund skulle vara en väsentlig försummelse att iaktta anställningsvillkoren i arbete i utlandet. Till dessa villkor hör framför allt lönevillkoren och andra ekonomiska villkor som hänför sig till arbetsförhållandet, arbetstidsfrågorna samt de krav som hänför sig till arbetstagarens hälsa och säkerhet. Försummelseerna skall i allmänhet anses vara väsentliga, då de visar att arbetsgivaren inte kan sköta verksamheten på lämpligt sätt. Om försummelseerna är obetydliga eller kan rättas till, kan tvångsmedelsförfarandet enligt 15 § användas vid behov. Förfarandet enligt den sistnämnda paragrafen kan också användas för att förstärka skyldigheterna enligt denna lag och sålunda också för att förstärka anmälningsförfarandet enligt 1 mom. Med stöd av dessa stadganden kan verksamheten dock inte direkt förbjudas.

25 §. I 17 § lagen om arbetsförmedling stadgas om straff för den som olovligen hyr ut eller offentligt ger till känna att han hyr ut arbetstagare till något annat land eller från utlandet till Finland. Eftersom det föreslås att tillståndsplikten för bedrivande av uthyrning av arbetskraft skall slopas och ersättas med ett anmälningsförfarande, om vilket skall stadgas i lagen om tillsynen över arbetarskyddet, är det lämpligt att de straffstadganden som behövs för att komplettera det administrativa tillsynsförfarandet också placeras i nämnda lag. Om straff för försummelse att iaktta anmälningsplikterna enligt den gällande lagen om tillsynen över arbetarskyddet stadgas i lagens 25 § 2 mom. Stadgandet tillämpas på försummelse att anmäla att någon börjar låta utföra arbete,

försummelse att anmäla olycksfall eller yrkes sjukdom och försummelse att anmäla farliga maskiner, anordningar eller kemiska ämnen.

Det föreslås att till stadgandet om straff för ovan nämnda försummelse att iaktta anmälningsplikt fogas ett nytt 3 mom., enligt vilket en arbetsgivare som försummar att iaktta anmälningsplikten enligt 21 a § 1 mom., dvs. skyldigheten att anmäla att grundanmälan har gjorts till handelsregistret skall för försummelse av anmälningsskyldighet som gäller uthyrt arbete dömas till böter. Straffets art, böter, motsvarar det straff som stadgas för andra ovan nämnda försummelse att iaktta anmälningsplikten.

26 § 1 mom. Enligt gällande lydelse av 26 § 1 mom. skall en arbetsgivare eller en företrädare för denne eller en i 15 § 4 mom. avsedd person, som avsiktligt underlåter att iaktta av arbetarskyddsmyndigheten i enskilda fall med stöd av lagar eller förordningar om arbetarskydd utfärdade bestämmelser om arbetets säkerhet och hälsosamhet, dömas till böter eller till fängelse i högst ett år. Stadgandet har tillämpats på försummelse att iaktta förpliktande beslut som har meddelats med stöd av 15 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och likaså på försummelse att iaktta beslut om förbud som har meddelats med stöd av 16 §. Besluten motsvarar ett sådant beslut om förbud av arbetarskyddsmyndigheten som nämns i 2 mom. i den föreslagna 21 a §. Ordalydelsen i stadgandet gör att det inte oförändrat kan tillämpas på försummelse att iaktta de beslut som avses i 2 mom. i den föreslagna 21 §. Det föreslås därför att stadgandets ordalydelse ändras till denna del. Straffets art och maximigränserna för straffet motsvarar straffet för en motsvarande försummelse, om vilket stadgas i 17 § 1 mom. i den upphävda lagen om arbetsförmedling, dvs. straffet för arbetsförmedlingsbrott. De straff som gäller arbetsförmedling kommer att ingå i den lag om arbetskraftservice som föreslås bli stiftad i detta sammanhang. Till denna del kan det hänvisas till motiveringen till 22 § 1 mom. i nämnda lagförslag.

Ikraftträdelsestadgande. Enligt ikraftträdelsestadgandets 1 mom. föreslås lagen träda i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning. Då tillsynen över iakttagandet av de stadganden som gäller uthyrningsarbete överförs från arbetskraftsmyndigheterna till arbetarskyddsmyndigheterna och, för den orga-

niserade arbetsmarknadens del, också till arbetsmarknadsorganisationerna, måste gällande tillämpningsanvisningar och stadganden på lägre nivå revideras och information om dem ges.

I ikraftträdelsestadgandets 2 mom. föreslås att alla de som bedriver uthyrning av arbetskraft och som när lagen träder i kraft har tillstånd till det av arbetskraftsmyndigheterna skall befrias från skyldigheten att anmäla att en sådan grundanmälan som gäller uthyrningsarbete har gjorts till livsmedelsregistret. I dylika fall skulle anmälningsskyldigheten vara uppenbart onödig och medföra extra arbete, eftersom alla behövliga uppgifter redan har lämnats till arbetskraftsmyndigheterna tillsammans med tillståndsansökan. Inom ett och samma förvaltningsområde kan de administrativa åtgärder som föranleds av att tillståndsmyndigheten byts ut vidtas på ett smidigt sätt.

1.2. Lagen angående rättighet att idka näring

I 3 § i gällande näringslag ingår en förteckning över de näringar om idkande av vilka stadgas särskilt genom lag eller förordning. I stadgandets 15 punkt nämns bl.a. affärsföretag för emigrationsförmedling samt rörelse som bedriver arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft.

Lagen om emigrantförmedling (11/56) har upphävts genom lagen den 29 januari 1993. I

regeringens proposition med förslag till lag om arbetskraftsservice, som har avlåtits till riksdagen samtidigt med denna proposition, föreslås bl.a. att lagen om arbetsförmedling skall upphävas. Det föreslås att de näringstillstånd som krävs för bedrivande av arbetsförmedlingsrörelse och uthyrning av arbetskraft slopas. Sålunda bör 3 § 15 punkten näringslagen ändras på motsvarande sätt.

2. Ikraftträdande

Lagarna träda i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning. Bemyndigandet att genom förordning särskilt bestämma tidpunkten för ikraftträdandet beror på att lagförslagets ikraftträdande är beroende av när EES-avtalet träder i kraft. Tidpunkten för det har ännu inte bestämts.

Propositionen ansluter sig till propositionen med förslag till lag om arbetskraftsservice, som har avlåtits samtidigt. Genom den upphävs utöver gällande lag om arbetsförmedling dessutom bl.a. lagen om yrkesvägledning (43/60) och lagen angående ordnandet av arbetsförmedlingsverksamheten för invalider (401/62). Det föreslås att den föreslagna lagen om arbetskraftsservice också skall träda i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning.

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

1.

Lag

om ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen den 16 februari 1973 om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) 26 § 1 mom. och fogas till lagen en ny 21 a § och till 25 § ett nytt 3 mom. som följer:

21 a §

En arbetsgivare som mot vederlag ställer sina arbetstagare till en beställares förfogande för utförande av arbete (*uthyrningsarbete*) och som beträffande denna verksamhet har gjort grundanmälan enligt handelsregisterlagen (129/79) är skyldig att skriftligen meddela arbetar-

skyddsmyndigheten att grundanmälan har gjorts. Om fullgörandet av anmälningsskyldigheten stadgas vid behov närmare genom förordning.

Arbetarskyddsmyndigheten kan förbjuda uthyrning av arbetskraft till utlandet och annonsering om uthyrningen, om arbetsgivaren un-

derlåter att göra anmälan enligt 1 mom. eller annars väsentligt bryter mot anställningsvillkoren i ett arbete som utförs utomlands.

25 §

En arbetsgivare som underlåter att iaktta anmälningsplikten enligt 21 a § 1 mom. skall för *försummelse av anmälningsplikt som gäller uthyrningsarbete* dömas till böter.

26 §

En arbetsgivare eller en företrädare för arbetsgivaren eller en i 15 § 4 mom. avsedd person som avsiktligt underlåter att iaktta de föreskrifter om säkerhet och hälsa i arbetet som arbetarskyddsmyndigheten i enskilda fall

har meddelat med stöd av lagar eller förordningar om arbetarskydd, skall för *överträdelse av arbetarskyddsmyndighets föreskrifter* dömas till böter eller fängelse i högst ett år. En arbetsgivare eller en företrädare för arbetsgivaren som underlåter att iaktta ett förbud som har meddelats med stöd av 21 a § 2 mom. skall dömas på samma sätt.

Denna lag träder i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning.

Den som med stöd av de stadganden som gäller när denna lag träder i kraft har beviljats tillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft är inte skyldig att lämna ett sådant meddelande som avses i 21 a § 1 mom.

2.

Lag

om ändring av 3 § lagen angående rättighet att idka näring

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 3 § 15 punkten lagen den 27 september 1919 angående rättighet att idka näring, sådant detta lagrum lyder i lag av den 26 juli 1985 (653/85), som följer:

3 §

Genom lag eller förordning stadgas särskilt om idkande av följande näringar:

Denna lag träder i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning.

15) bostadsförmedlingsrörelse;

Helsingfors den 18 juni 1993

Republikens President
MAUNO KOIVISTO

Minister *Ilkka Kanerva*

1.

Lag**om ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 16 februari 1973 om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av
ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) 26 § 1 mom. och
fogas till lagen en ny 21 a § och till 25 § ett nytt 3 mom. som följer:

*Gällande lag**Förslag*

21 a §

En arbetsgivare som mot vederlag ställer sina arbetstagare till en beställares förfogande för utförande av arbete (uthyrningsarbete) och som beträffande denna verksamhet har gjort grundanmälan enligt handelsregisterlagen (129/79) är skyldig att skriftligen meddela arbetarskyddsmyndigheten att grundanmälan har gjorts. Om fullgörandet av anmälningsskyldigheten stadgas vid behov närmare genom förordning.

Arbetarskyddsmyndigheten kan förbjuda utyrning av arbetskraft till utlandet och annonsering om utyrning, om arbetsgivaren underlåter att göra anmälan enligt 1 mom. eller annars väsentligt bryter mot anställningsvillkoren i ett arbete som utförs utomlands.

25 §

En arbetsgivare som underlåter att iaktta anmälningsplikten enligt 21 a § 1 mom. skall för försummelse av anmälningsplikt som gäller utyrningsarbete dömas till böter.

26 §

Arbetsgivare eller företrädare för *denne* eller i 15 § 4 mom. avsedd person, som avsiktligt underlåter att iakttaga av arbetarskyddsmyndighet i enskilda fall med stöd av lagar eller förordningar om arbetarskydd utfärdade bestämmelser om arbetets säkerhet och hälsosamhet, skall för överträdelse av arbetarskydds-

26 §

En arbetsgivare eller *en* företrädare för *arbetsgivaren eller en* i 15 § 4 mom. avsedd person som avsiktligt underlåter att iaktta *de* föreskrifter om säkerhet och hälsa i arbetet som arbetarskyddsmyndigheten i enskilda fall har meddelat med stöd av lagar eller förordningar om arbetarskydd, skall för överträdelse av

Gällande lydelse

myndighets bestämmelser dömas till böter eller till fängelse i högst ett år.

Föreslagen lydelse

arbetarskyddsmyndighets föreskrifter dömas till böter eller fängelse i högst ett år. *En arbetsgivare eller en företrädare för arbetsgivaren som underlåter att iaktta ett förbud som har meddelats med stöd av 21 a § 2 mom. skall dömas på samma sätt.*

Denna lag träder i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning.

Den som med stöd av de stadganden som gäller när denna lag träder i kraft har beviljats tillstånd att bedriva uthyrning av arbetskraft är inte skyldig att lämna ett sådant meddelande som avses i 21 a § 1 mom.

2.

Lag**om ändring av 3 § lagen angående rättighet att idka näring**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 3 § 15 punkten lagen den 27 september 1919 angående rättighet att idka näring (122/19), sådant detta lagrum lyder i lag av den 26 juli (653/85), som följer:

*Gällande lag**Förslag*

3 §

Genom lag eller förordning stadgas särskilt om idkande av följande näringar:

15) affärsföretag för emigrationsförmedling, bostadsförmedlingsrörelse samt rörelse som bedriver arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft.

15) bostadsförmedlingsrörelse;

Denna lag träder i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom förordning.

