



PRINCIPER FÖR VETTIG ANVÄNDNING AV
HYRD ARBETSKRAFT
I TEKNOLOGIINDUSTRIN

**Teknologi
industrin**



Metall

ETT STARKT FÖRBUND
- DU OCH METALL

Principer för vettig användning av hyrd arbetskraft i teknologiindustrin

Med hjälp av anvisningarna nedan klargörs principerna för anlitande av hyrd arbetskraft i teknologiindustrin. I den handbok om hyrd arbetskraft som förbunden utarbetat behandlas frågan mera detaljerat. I fråga om minimivillkoren för utsänd arbetskraft har förbunden utarbetat separata anvisningar.

Ansvarsfull användning av hyrd arbetskraft präglas av öppenhet och att avtalade och lagstadgade normer tillämpas. Utöver bestämmelserna i kollektivavtalet finns viktiga bestämmelser som hänför sig till hyrd arbetskraft i lagarna om arbetsavtal, säkerhet i arbetet, samarbete i företag och lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft.

BEGREPPET HYRD ARBETSKRAFT

Då man hyr in arbetskraft överlåter ett bemanningsföretag mot ersättning sina arbetstagare till användarföretaget. Rättigheten att leda och övervaka arbetet överförs till användarföretaget. Arbetstagaren är anställd av bemanningsföretaget. Avtal har inte ingåtts mellan användarföretaget och den inhyrda arbetstagaren.

Hyrd arbetskraft avviker från underleveransarbete så att företagen i fråga om ett underleverantörsavtal avtalar om arbetsresultatet medan underleverantören leder och övervakar arbetet.

NÄR KAN MAN ANLITA HYRD ARBETSKRAFT

Användarföretagets möjlighet att anlita hyrd arbetskraft har inte allmänt begränsats.

Då arbetsutbudet minskar ska man med undantag för sällfall först avstå från hyrd arbetskraft innan egna arbetstagare permitteras eller sägs upp. Anlitande av hyrd arbetskraft får inte heller leda till att man minskar den egna personalen eller att man förlänger redan verkställda permitteringar.

I kollektivavtalet ingår särskilt förbud mot att minska den egna personalen på grund av att arbetet minskar om avsikten är att senare ersätta deras arbetsinsats med hyrd arbetskraft. Inom sex månader från det att anställningsförhållandet har upphört kan hyrd arbetskraft anlitas endast på grund av ändringar i verksamhetsförutsättningarna som arbetsgivaren inte har kunnat förutse och över vilka huvudförtroendemannen har fått en utredning.

SAMARBETSFÖRFARANDE OCH INFORMATION

I företag som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen ska man på arbetsgivarens initiativ behandla principer som gäller anlitande av hyrd arbetskraft. Med detta avses när-

mast i vilka situationer och i vilken omfattning arbetsgivaren avser att anlita hyrd arbetskraft. Behandlingen ska upprepas om principerna ändras väsentligt.

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan lokalt på basis av kollektivavtalet mer omfattande avtala om anlitande av hyrd arbetskraft.

Arbetsgivaren ska därtill utöver ovan nämnda i enlighet med samarbetslagen meddela representanten för personalgruppen i fråga om de enskilda avtal om hyrd arbetskraft som arbetsgivaren överväger. Personalrepresentanten har å sin sida rätt att kräva samarbetsförhandlingar, ifall arbetsgivarens förhandlingskyldighet inte har begränsats i lagen.

Arbetsgivaren är enligt kollektivavtalet - gäller för alla företag - i princip skyldig att på förhand informera huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen om hyrd arbetskraft som deltar i produktions- och underhållsarbete.

ARBETSGIVARENS RÄTTIGHETER OCH SKYLDIGHETER

I huvudregel hör arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter i fråga om den hyrda arbetskraften till bemanningsföretaget.

Rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren stadgade skyldigheterna som hänför sig direkt till arbetets utförande och arbetsarrangemangen har övergått till användarföretaget. Det finns därtill separata bestämmelser om hur skyldigheterna gällande arbets säkerheten fördelas mellan den faktiska arbetsgivaren och användarföretaget.

SAMARBETE MELLAN FÖRETAGEN

Kontinuerligt samarbete krävs mellan användar- och bemanningsföretaget för att arbetsgivarens skyldigheter ska uppfyllas. Vardera parten är beroende av de nödvändiga uppgifter den får av den andra parten om den hyrda arbetskraftens arbete och därtill hänförande förhållanden.





ARBETSVILLKOR SOM SKA TILLÄMPAS PÅ HYRD ARBETSKRAFT

Bemanningsföretaget ska på sina anställda arbetstagare tillämpa minst de kollektivavtalsbestämmelser som binder användarföretaget, om inte bemanningsföretaget är bundet till ett normal- eller allmänt bindande kollektivavtal.

I kollektivavtalet finns separata bestämmelser om användarföretagets skyldighet till medverkan så att bemanningsföretaget kan fastställa de centrala arbetsvillkoren för sina anställda i enlighet med principerna för de arbetsvillkor användarföretaget tillämpar på sina arbetstagare som utför motsvarande arbete.

HUVUDFÖRTROENDEMANNENS RÄTTIGHETER I ANVÄNDARFÖRETAGET

Användarföretagets (huvud)förtroendeman har vissa andra rättigheter än den roll som har beskrivits ovan i fråga om samarbetsförfarande och avtalande:

- Användarföretaget ska på begäran för huvudförtroendemannen redogöra för frågor som hänför sig till den hyrda arbetskraftens arbete.
- En inhyrd arbetstagare kan befullmäktiga huvudförtroendemannen att företräda honom/henne i meningsskiljaktigheter gällande anställningen. Förhandlingar med anledning av en sådan fråga förs med användar- eller bemanningsföretaget beroende på vilket företag har beslutanderätt i meningsskiljaktigheten i fråga.

Huvudförtroendemannen utför ovan avsedda uppdrag under normal regelbunden befrielse från arbetet eller under tillfällig befrielse från arbetet som beviljats för skötseln av uppdraget.

Teknologi industrin

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF

Södra kajen 10
00130 Helsingfors
tel. 09 192 31
www.teknologiateollisuus.fi



Metall

ETT STARKT FÖRBUND
- DU OCH METALL

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

Hagnäskajen 1
00530 Helsingfors
tel. 020 77 4001
www.metalliliitto.fi