

VASA YRKESHÖGSKOLA

Emma Hägg

ARBETSAVTALSLAGEN

Är arbetstagarnas rättigheter hos ett bemanningsföretag tryggade?

Företagsekonomi och Turism

2011

VASA YRKESHÖGSKOLA

Utbildningsprogrammet för företagsekonomi

ABSTRAKT

Författare	Emma Hägg
Lärdomsprovets titel	Arbetsavtalslagen - Är arbetstagarnas rättigheter hos ett bemanningsföretag tryggade?
År	2011
Språk	Svenska
Sidantal	42
Handledare	Marika Teirfolk-Naarmala

I detta lärdomsprov analyseras arbetsavtalslagens huvudpunkter och arbetsrättens principer. Lärdomsprovets syfte är att reda ut, om den individuella arbetstagarens ställning och rättigheter enligt arbetsavtalslagen är tryggade i ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag.

I den teoretiska delen ges åt läsaren en överblick över den finska arbetsrätten och dess historia, arbetsavtalslagens huvudpunkter och praktiska regler runtom uthyrning av arbetskraft. Arbetsrätten i Finland har starkt präglats av företagaran och under det senare av 1900-talet har EU bidragit till stora reformer, således har Finland en väldigt ny arbetsavtalslag. Arbetsavtalslagens huvudpunkter analyseras och beskrivs i stort sett från början till slut; från och med att ett arbetsavtal ingås, båda avtalsparternas skyldigheter och rättigheter under avtalsförhållandet och till att det sägs upp.

I den empiriska delen undersöks genom djupgående intervjuer arbetsavtalslagens tillämpning och övervakning hos bemanningsföretag samt arbetstagarens ställning gentemot kundföretaget och arbetsgivaren. Bemanningsföretagen har en växande marknad där efterfrågan på uthyrd personal är mer än tillräcklig och en av slutsatserna som dras på basis av undersökningen är att bemanningsföretagens arbetstagares anställningstrygghet är svag. Trots detta visar en färsk undersökning gjord av Taloustutkimus Oy på uppdrag av VMP Group att inhyrd personal trivs bättre på sin arbetsplats än vanliga arbetstagare.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Utbildningsprogrammet för företagsekonomi

ABSTRACT

Author	Emma Hägg
Title	The Contracts of Employment Act – Are the rights of workers with an recruitment and staffing company secured?
Year	2011
Language	Swedish
Pages	42
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

This thesis analyzes the Employment Contracts Act, the main points and the Finnish labor law. Aim of the thesis is to ascertain whether the individual employee's status and rights under the Employment Contracts Act are secured in an employment relationship with a staff providing company.

The theoretical part gives the reader an overview of the Finnish labor law and its history, the Employment Contracts Act, key points and practical rules around hiring staff. The empirical part is examined through in-depth interviews, the Employment Contracts Act enforcement and monitoring of employment agencies and employee's position in relation to the client company and the employer.

Key word	Employment Contracts Act, Finnish labor law
----------	---

INNEHÅLL

1	INLEDNING	6
1.1	Undersökningsmetod	7
1.2	Avgränsning	8
1.3	Definitioner.....	8
2	FINSK ARBETSRÄTT	10
2.1	Centrala rättskällor.....	11
2.2	Ledande principer.....	11
3	ARBETSAVTAL OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE.....	14
4	AVTALSPARTERNAS RÄTTIGHETER OCH SKYLDIGHETER	17
4.1	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter	17
4.2	Arbetstagarens skyldigheter	20
4.4	Skadeståndsskyldighet	21
4.5	Överföring av rättigheter och skyldigheter.....	21
5	ARBETSAVTALETS UPPHÖRANDE.....	22
5.1	Anställningstrygghet.....	22
5.2	Permittering	23
5.3	Uppsägningsgrunder	23
5.3.1	Brott mot eller åsidosättande av förpliktelse	24
5.3.2	Väsentlig förändring av arbetstagarens förutsättningar	24
5.4	Uppsägningsförfarande.....	25
5.5	Hävning av ett arbetsavtal	26
6	UTHYRNING AV ARBETSKRAFT	28
6.1	Bemanningsföretagets skyldigheter	29
6.2	Användarföretagets skyldigheter	29

6.3	Undersökning gjord av Taloustutkimus Oy	30
7	EMPIRI	32
7.1	Undersökningens resultat	32
7.2	Intervju med inspektören inom ansvarsområdet för arbetarskydd	40
7.3	Sammanfattning	41
8	SLUTDISKUSSION	42
	KÄLLFÖRTECKNING	44

1 INLEDNING

Mitt huvudsyfte är att utreda om den individuella arbetstagarens ställning och rättigheter enligt arbetsavtalslagen är tryggade i ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag.

Aktuellt är att då företag säger upp sin personalstyrka men samtidigt uppmanas de uppsagda om att arbetsplatsen kan sökas igen, men genom ett bemanningsföretag. Samma arbetsplats och -förhållanden men en annan arbetsgivare. Lönen är för det mesta det enda som förändrats, åt det sämre hållet. Innebär detta att företagen kan kringgå lagen och överlåta ansvaret åt någon annan istället? Hotas anställningstryggheten ifall man är anställd hos ett bemanningsföretag och inhyrd hos ett användarföretag?

Finlands arbetsminister Anni Sinnemäki har genom ett skriftligt spörsmål (1051/2009) till riksdagens talman utrett hur arbetsavtalslagens bestämmelser tillämpas på uthyrd arbetskraft. Arbetsavtalslagens tvingande bestämmelser, som stiftats till skydd för arbetstagarna, är grunderna för tidsbundenhet, anställningstrygghet, uppsägning samt förfarandet vid uppsägning. Bestämmelserna ska tillämpas vare sig det handlar om uthyrd arbetskraft eller annat anställningsförhållande. Sinnemäki poängterar att ett av arbetsavtalslagens huvudsyfte är att trygga arbetstagarens anställning. En av utgångspunkterna är, att ett arbetsavtal ska gälla tills vidare.

Jag har valt att bygga upp teoridelen med direkt stöd av arbetsavtalslagens uppställning, men även sett från ett logiskt perspektiv; från att ett arbetsavtal ingås tills att det upphävs och allt vad som händer däremellan.

Information har samlats främst ur arbetsavtalslagen. För att komplettera lagtexten och få vidgade vyer har jag jämsides med arbetsavtalslagen haft Bruun och von Koskulls bok Allmän arbetsrätt. Deras tolkning, sätt att visa hur arbetsavtalslagen tillämpas direkt på arbete samt framförande av normer och praxis visar hur brett området arbetsrätt är. Arbetsskyddets webbsida, tyosuojelu.fi, har gett mig bra

problemlösningar direkt ur det vardagliga arbetslivet och har bra framställt arbetsavtalslagens huvudpunkter.

1.1 Undersökningsmetod

Vid min undersökning använder jag mig av kvalitativa djupintervjuer. Genom djupintervjuer har jag möjlighet att bilda ett helhetsperspektiv som överensstämmer bra med verkligheten. Den typ av intervju jag använder mig av kallas semistrukturerad. Vid semistrukturerade intervjuer har intervjuaren en lista på teman och frågor som den önskar behandla, men vid varje intervju kan innehållet variera.

Med hjälp av djupintervjuer har jag möjlighet att föra ett ostrukturerat samtal med respondenten och generera information, som varit otillgänglig vid en enkätundersökning. Jag kommer antingen att besöka respondenterna och utföra personliga intervjuer eller om nödvändigt genomföra intervjuerna via telefon. Innan har jag tagit kontakt med respondenterna via telefon, presenterat mig själv och mitt ärende och bokat in en lämplig tidpunkt för oss båda.

Jag, som intervjuare, kommer att leda och styra samtalet med hjälp av förgjorda frågor, men även låta respondenten berätta fritt, för att ge mig som studerande sina åsikter, värderingar, beteenden och tankesätt inom branschen som jag inte tänkt på. Utöver de förgjorda frågorna hoppas jag under intervjun ställa följdfrågor för att respondenten ska förtydliga och utveckla sina svar.

Jag anser mig själv vara tillräckligt kunnig, påläst och medveten om ämnet för att kunna utföra denna typ av intervju. Då har jag bra möjligheter att tolka respondenternas svar och i efterhand kunna sammanställa och göra en bra slutdiskussion.

Respondenterna kommer att garanteras anonymitet. Troligen ökar svarens ärlighet i och med anonymiteten. Jag vill eftersträva en öppen och ärlig diskussion och anser inte, att undersökningens trovärdighet bygger på respondenternas identiteter. För att dokumentera informationen som presenteras under intervjun använder jag mig av bandinspelare. Dessa faktan har presenterats på förhand för

respondenterna. För att skilja respondenterna åt och tydligare visa eventuella skillnader bland åsikterna och deras svar har jag gett dem benämningar, såsom företag A, B osv. (Christensen, Engdahl, Gräas & Haglund, 2010, 168-173)

1.2 Avgränsning

Arbetet fokuserar på den individuella arbetstagaren och hur arbetstagarens rättigheter tryggas i ett trepartsanställningsförhållande. Det är arbetsavtalslagens huvudpunkter som analyseras och därför lämnas eventuella förbättringar genom kollektivavtal oanalyserade.

Mödraledighetens avbrott och inverkan på ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag lämnas obehandlat. Hyrt arbete som utförs utanför Finland eller arbetstagare som kommer från utlandet tas inte upp i lärdomsprovet.

1.3 Definitioner

Arbetsavtalslagen: Den gällande arbetsavtalslagen trädde ikraft 26 januari 2001. Lagen tillämpas på sådant avtal som tillsammans binder en arbetsgivare och en arbetstagare genom att arbetstagaren förbinder sig personligen att utföra arbete under arbetsgivarens ledning och mot lön eller annat vederlag. Lagen tillämpas fastän arbetet utförs utan vederlag. (L55/2001)

Arbetsgivare: är en fysisk eller juridisk person, som mot vederlag anlitar arbetskraft. Arbetsgivaren införs i skatteförvaltningens arbetsgivarregister. (http://www.stat.fi/meta/kas/tyonantaja_sv.html)

Arbetstagare: Person som utför arbete mot vederlag. Minderårig person som fyllt 15 kan även ingå arbetsavtal och anses vara en arbetstagare. Utför arbete under arbetsgivarens ledning. (Bruun & von Koskull, 2003,42)

Uthyrning av arbetskraft: Ett avtalsförhållande mellan ett bemanningsföretag och ett användarföretag. Bemanningföretaget lovar att mot vederlag hyra ut arbetstagare åt användarföretaget. Användarföretaget ska då leda och övervaka arbetstagaren. (<http://www.mol.fi/svenska/yrken/arbetsavtalslag10.html>)

Bemannings- eller uthyrarföretag: I detta lärdomsprov används benämningen bemanningsföretag. Företag som har arbetskraft att hyra ut mot vederlag och med arbetstagarens samtycke. (Bruun & von Koskull, 2003, 70)

Användarföretag/kund: I detta lärdomsprov används i teoridelen benämningen användarföretag medan vid intervjuerna användes av respondenterna benämningen kund. Kunden eller användarföretaget är det företag som hyr in arbetskraft från ett bemanningsföretag. Användarföretaget ska se till att arbetstagaren har rätt förutsättningar att utföra arbetet tryggt och på samma sätt som andra anställda på arbetsplatsen.
(<http://www.mol.fi/svenska/yrken/arbetsavtalslag10.html>)

2 FINSK ARBETSRÄTT

Arbetsrätten ställer upp spelregler och villkor för den marknad, där företag söker personers arbetsinsatser. Principerna om avtalsfrihet och arbetskraftens fria rörlighet har sedan 1800-talet varit ledstjärnor och vartefter har arbetsrätten utvecklats till vad den är i dag. I och med att ett arbetsavtal skrevs band sig båda parterna, arbetsgivare och arbetstagare, att följa avtalet tills dess upphörande. Löner, arbetstider och andra villkor togs upp i varje avtal, för att visa på vilka villkor arbetet utförs.

År 1908 utarbetades ett lagförslag till den lag som idag är arbetsavtalslagen. 1922 förverkligades lagförslaget efter inbördeskriget. Redan 1924 slöts kollektivavtal då den rättsliga regleringen av kollektivavtalet infördes. Eu-medlemskapet 1995 har i hög grad haft rättsliga påverkningar inom arbetsrätten, såsom fri rörlighet för arbetskraft inom medlemsstaterna och jämställdhet. Eu fortsätter ständigt att påverka den finländska arbetsrätten eftersom ramarna sätts av Eu, och det finska lagstiftningsarbetet präglas därefter. (Bruun & von Koskull, 2003, 11-14)

Den finska arbetsrätten har vuxit inom alla områden och är idag ett helt system med indispositiva och dispositiva lagar, kollektivavtal och därav en lojal arbetsmarknad. Dispositiv lagstiftning är lagstadganden, som kan avtalas bort med båda parternas samtycke, då däremot indispositiv är tvingande och kan inte frångås genom avtal. (Bruun & von Koskull, 2003, 11-14)

Avtalsfriheten har begränsats med hjälp av lagstiftning som säger vad som är rimligt för en part att ingå avtal om. Exempelvis har arbetstiden reglerats per dygn, vecka och år. De grundläggande rättigheterna och skyldigheterna har stiftats i lag och i kollektivavtalen ges eventuellt bättre villkor. Kollektivavtal finns på basis av bransch och tar hänsyn till olika arbetstider, arbetsförhållanden och andra avvikande villkor som behöver tryggas utöver det som lagen tryggar. (Bruun & von Koskull, 2003, 11-14)

2.1 Centrala rättskällor

Lagen, kollektivavtalen och de individuella arbetsavtalen är de centrala rättskällorna i finsk arbetsrätt.

Rättigheterna och skyldigheterna mellan arbetstagare och arbetsgivare regleras på lagnivå och av en mängd olika lagar, såsom arbetstids- (1996), semester- (1973) och arbetarskyddslagen (2002). Sedan att olika sektorer, ex. kommunsektorn, har sina egna bestämmelser och åsidosätter lagen, med hjälp av kollektivavtalet, skall då skillt nämnas i den lag som åsidosätts. (Bruun & von Koskull, 2003, 20-21)

Kollektivavtalet har en betydande ställning i praktiken. De olika kollektivavtalen regleras av kollektivavtalslagen (1946). Det är arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna som sinsemellan skapar ett skriftligt avtal, dvs. kollektivavtalet. I avtalet bildas tvingande regler som ska tillämpas både på arbetstagare och arbetsgivare. Om det inte finns ett visst kollektivavtal för den egna branschen skall den branschens kollektivavtal som ligger närmast den egna tillämpas. Då skyddas man av det så kallade allmänt bindande kollektivavtalet. (Paanetoja, 2008, 104)

Det individuella arbetsavtalet ska uppföras enligt alla konster, men framförallt enligt arbetsavtalslagen från år 2001. Ett villkor som antecknats i arbetsavtalet, men som inte överensstämmer med lagens och kollektivavtalets bestämmelser, anses vara ogiltigt. Hela arbetsavtalet behöver inte hävas, om resten av avtalet är korrekt uppgjort, men i fortsättningen följs villkoren i kollektivavtalet. (Bruun & von Koskull, 2003, 21; L55/2001)

2.2 Ledande principer

Inom arbetsrätten är den dispositiva arbetsrättsliga skyddsprincipen en av de huvudsakliga. Arbetstagaren anses vara den starkare parten i ett anställningsförhållande med hjälp av allt skydd från olika lagar fast arbetstagaren i praktiken är den svagare. Skyddsprincipens strävan är att arbetstagaren skyddas mot godtycke, oskäligen arbetsvillkor och diskriminerande beteende.

Hyresrätten och konsumentskyddet använder sig av samma skyddsprincip, och har därmed accepterats väl i dagens samhälle. Vid uppsägning visas skyddsprincipens starka sidor, då arbetsgivaren enbart får säga upp en arbetstagare om det finns laga grund. Man kan inte avtala om lindrigare uppsägningsgrunder, då igen räknas det som ett ogiltigt villkor i avtalet och lagen eller kollektivavtal tillämpas vid uppsägning. (Bruun & von Koskull, 2003, 29)

Förmånlighetsprincipen är en tillämpning av skyddsprincipen inom arbetsrätten. Man kan på en och samma fråga stöta på olika villkor för arbetstagaren. Sen behandlar man villkor för villkor, exempelvis kan timlönen vara förmånligare enligt arbetsavtalet men det utesluter inte att sjukersättningen betalas enligt kollektivavtalet. Då gäller det att se ut det förmånligaste alternativet till arbetstagaren. Förutsättningen är förstås att förmånligheten är mätbar på olika vis, såsom att högre lön är förmånligare än lägre lön. Arbetstagarens egna intressen är inte mätbara, såsom att arbetsdagen börjar kl. 8 eller 9. (Bruun & von Koskull, 2003, 30, 215)

Avtalsfrihet innebär att var och en kan fritt bestämma när, hur, på vilka villkor och med vem man vill ingå ett avtal med. På samma sätt bestämmer arbetsgivaren vem han vill anställa. Rättsliga faktorer gör att inom många områden finns det redan minimivillkor som ska tillämpas vid uppgörandet av ett arbetsavtal, men avtalsfriheten ger möjlighet att förhandla fram bättre villkor. (Bruun & von Koskull, 2003, 31)

Principen om skydd mot diskriminering och godtycke finns redan nämnt i Finlands grundlag men kommer väl till pass i arbetsrätten och har där ett givet skydd. Ingen skall utan godtagbart skäl ges en annan ställning på grund av kön, ålder, ursprung, språk osv. Särskilt föreskrivs även i grundlagen att jämställdhet i arbetslivet, löner och anställningsvillkor ska främjas. Diskriminering i arbetslivet uppstår oftast vid anställning, löner, semestrar, i det vardagliga arbetslivet och vid uppsägning. I strafflagen har diskriminering kriminaliserats och kan ge böter eller högst sex månaders fängelse. (Bruun & von Koskull, 2003, 32, 185-186)

Andra principer som stärker de ovan nämnda finns det gott om. Skyddet av privatlivet tryggar att även en person i en underordnad position skall ha rätt till mänsklig värdighet och att dess privatliv inte skall utsättas för större inskränkningar än vad som anses skäligt med tanke på situation. Förutom de typiska principerna som hör till arbetsrätten, finns även de allmänna avtalsrättsliga principerna, bl.a. att avtal skall hållas och att parterna lojalt skall uppfylla sina ömsesidiga avtalsförpliktelser. (Bruun & von Koskull, 2003, 32)

3 ARBETSAVTAL OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

För att det skall kunna grundas ett arbetsavtal, skall det finnas en arbetstagare och en arbetsgivare. Arbetsavtalslagen 55/2001 reglerar långt om hur avtal ingås och vad som får ingå i ett arbetsavtal. Arbetsavtal kan ingås på flera olika sätt; muntligt, skriftligt, i elektronisk form och genom en konkludent handling. Oavsett form är de lika giltiga.

Ett skriftligt avtal är till fördel för båda parterna eftersom att det ger ett intryck om att arbetsgivaren är en seriös avtalspartner. Vid tvister är det enklare att med ett skriftligt avtal bevisa vad man avtalat om. Beroende på bransch kan man använda den mall som erbjuds från fackföreningarna för att försäkra sig om att alla villkor som är aktuella i branschen framkommer.

Innehållet i avtalen varierar medan lagstiftningen och kollektivavtalen fyller ut olika luckor eller ogiltiga villkor. Förutom de villkor som ställs av just lagstiftningen och i kollektivavtalen, kan man avtala fram villkor som är till arbetstagarens fördel. Lagstadgade minivillkor om vad som åtminstone ska ingå i ett arbetsavtal är:

- Arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe
- Tidpunkten då arbetet inleds
- Giltighetstiden för ett arbetsavtal för viss tid och grunden för tidsbundenheten
- Prövotidens längd (om det avtalats om)
- Plats där arbetet utförs, om på flera ställen principer hur arbetstagaren arbetar på olika ställen
- Huvudsakliga arbetsuppgifter, -tider och -förhållanden
- Branschens egna kollektivavtal
- Grunderna för hur lönen beräknas och lönebetalningsperiod samt semester
- Uppsägningstid

(L55/2001. Bruun & von Koskull, 2003, 35-36; www.tyosuojelu.fi)

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om inget annat avtalats. Arbetsavtal kan även ingås på viss tid om det finns grundad anledning. Grundad anledning kan vara vikariat, projekt, praktik, produktionstoppar, säsongsarbete, företagsekonomisk eller annan omständighet. Ifall flera tidsbestämda avtal ingåtts på varandra och utan grundad anledning anses avtalet gälla tills vidare. Man vill undvika att ingå viss tids avtal, för att arbetstagarnas uppsägningsskydd inte ska kringgås. På arbetstagarens egna begäran är det fullt lagligt att ingå ett avtal på viss tid utan grundad anledning. Det är även möjligt för parterna att ingå kombinerade avtal. Ett sådant avtal kan vara ett viss tids avtal men där man avtalat om uppsägningstid. (L55/2001, Bruun & von Koskull, 2003, 44-47; Sinnemäki, Anne, 2009, Koskinen, Seppo, 2004)

En annan form av kombinerat avtal är när man avtalat om prøvotid. Prövotidens syfte är för arbetsgivaren och arbetstagaren att bekanta sig med varandra, arbetet och miljön. Ett villkor som finns under prøvotiden men inte efteråt är att en eventuell uppsägning verkställs omedelbart. Prövotid måste avtalas om och båda parterna skall vara medvetna om dess villkor. Prövotidsavtalet rekommenderas att ingås skriftligt för att enklare kunna bevisa att prøvotid existerat vid tvist. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 47)

Prövotiden räknas från den tidpunkt när arbetet inleds och kan vara högst fyra månader. Ifall arbetet förutsätter viss utbildning kan prøvotiden uppgå till 6 månader. Om det ingåtts ett viss tids avtal som understiger 8 månader kan prøvotiden vara högst hälften av avtalets längd. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 47)

Vid uppsägning skall arbetsgivaren ha vägande orsaker för att uppsägningen skall vara laglig men under prøvotiden kan arbetsgivaren avsluta anställningsförhållandet med mindre vägande orsaker. Det menas att det blir en win-win situation både för arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren behöver inte ha oduglig personal avlönad under uppsägningstiden och arbetstagaren kan med detsamma anmäla sig som arbetssökande till nya arbetsplatser. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 47)

En arbetstagare behöver inte ange en grund för sin uppsägning medan arbetsgivaren skall kunna yrka på annat än det faktum att rätten till uppsägning under prøvotiden finns. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 47)

Ifall en arbetstagare varit uthyrd till ett användarföretag, men säger upp sig vid bemanningsföretaget och inleder ett nytt anställningsförhållande hos användarföretaget eller hos företag med liknande uppgifter, skall prøvotiden avkortas med den tid arbetstagaren varit anställd hos bemanningsföretaget, det vill säga att prøvotid får endast tillämpas en gång per uppgift. (L55/2001)

4 AVTALSPARTERNAS RÄTTIGHETER OCH SKYLDIGHETER

Avtalsparterna kan sinsemellan skapa rättigheter och skyldigheter, fast som tidigare nämnt ställer lagstiftningen vissa minimivillkor. Oavsett om man talar om avtalade rättigheter eller lagstadgade blir de till skyldigheter någondera är tvungen att följa. Logiken att den enas rättigheter är den andras skyldighet kommer väl till pass. Vid försummelse av en skyldighet är påföljderna olika straff såsom böter, dröjsmålsränta och skadestånd. (Bruun & von Koskull, 2003, 51)

4.1 Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter

För utfört arbete betalas lön eller annat vederlag. Det är en av arbetsgivarens högsta skyldighet. Lönens storlek fastställs inte i lag utan har preciserats med minimilöner eller månadslöner i kollektivavtalen. I arbetsavtalet kan parterna själv avtala om en lön, men till arbetstagarens fördel finns kollektivavtalens minimilöner. Andra regler angående löneutbetalningen har fastställts i arbetsavtalslagen såsom betalningstid, -plats och sätt. Även i vissa fall har arbetstagare rätt till lön vid utfört arbete. (Bruun & von Koskull, 2003, 51-52)

Den tidpunkt då lönen skall utbetalas regleras genom den lagstadgade lönebetalningsperioden samt betalningstidpunkten. Lönebetalningsperioden berättar om hur ofta lönen skall betalas och tidpunkten när den skall vara betald. Beroende på löneart kan lönen betalas ut månatligen eller två gånger per månad. (Bruun & von Koskull, 2003, 52, 54)

Om lönen är på dygnsbasis lyfter man lön varannan vecka men om man har månadslön kommer den en gång i månaden. Vid prestationslön, exempelvis om jobbet sker på ackord, skall lönen betalas med två veckors intervaller. Vid blandlön, månads- och prestationslön, är det godkänt att allt betalas ut samtidigt, då oftast en gång i månaden. Utöver att den avtalade lönen skall betalas på rätt sätt ska även arbetstagaren i anslutning till löneutbetalningen, få en specifikation på den erhållna lönen och dess grunder. Kollektivavtalen kan ha avtalat om annat. (Bruun & von Koskull, 2003, 52, 54)

Slutlikvid och väntedagslön skall betalas den dag arbetsförhållandet upphört. Det vill säga den lön som är obetald för utfört arbete. Exempel: Anders har månadslön och den betalas vanligen ut den sista varje månad, men ska nu byta jobb mitt i månaden och hans sista arbetsdag är den 15:e. Slutlikviden, lön och ersättningar, ska då alltså betalas ut 15:e. Väntedagslön, som motsvarar en hel dags lön, och dröjsmålsränta kan krävas för varje dag som går utan att lönen betalas, dock högst i sex kalenderdagers tid. Detta är en rättighet som inte går att avtalas bort genom avtal. (Bruun & von Koskull, 2003, 52; L55/2001)

Huvudregeln om att lön betalas för utfört arbete står kvar, men om det är på grund av arbetsgivaren som arbetet blir utfört har arbetstagaren rätt att lyfta lön för den tid han normalt skulle ha utfört arbete. En orsak kan vara att arbetsgivaren försummat att skaffa fram behövliga redskap, och därför har arbetstagaren inte möjlighet att arbeta. Arbetstagaren lyfter lön fram tills dess att redskapen kan tillhandhållas. Bestämmelsen är dispositiv. Ifall arbetsgivaren inte kunnat förutspå avbrottet, ex. eldsvåda, är den ändå skyldig att betala ut lön, dock högst i 14 dagar. (Bruun & von Koskull, 2003, 53)

Vid sjukdomsfall har arbetstagare rätt till full lön nio dagar om han varit anställd i minst en månad. För en arbetstagare vars anställningsförhållande varat mindre än en hel månad har han rätt till hälften av sin lön. Om sjukdomen eller arbetsoförmågan skapats på flit eller av grov oaktsamhet finns det ingen rätt till lön. Rättigheten att lyfta lön under sjukdomstiden är samordnad med sjukförsäkringssystemet. Arbetsgivaren har rätt att få motsvarande dagpenning som arbetstagaren skulle ha erhållit betald tillbaka. (Bruun & von Koskull, 2003, 53-54)

Vid föräldraledighet har en arbetstagare rätt till ledighet under moderskaps-, faderskaps eller föräldrapenningsperiod. Föräldern kan dela upp sin ledighet i två perioder och vardera period ska dock innehålla minst tolv vardagar. Med arbetsgivarens godkännande kan arbete utföras under ledighetsperioden, men kan när som helst avbryta arbetet. Arbete får inte utföras två veckor före eller två veckor efter födseln. En arbetstagare har rätt att förlänga sin föräldraledighet till vårdledighet och det skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före

ledighetens början. Om en arbetstagare är tvungen att vara borta från sitt jobb på grund av sjukt barn eller andra omständigheter som berör den närmsta familjen, har den rätt till 4 dagars betald ledighet. Arbetsgivaren ska underrättas så snabbt som möjligt och kan begära en skriftlig utredning om frånvaron. (L55/2001, Bruun & von Koskull, 2003, 59)

Efter ledighet har arbetstagaren rätt att komma tillbaka till arbete. Om den tidigare platsen nu är fylld eller arbetes art ändrats drastiskt ska omplacering eller skolning erbjudas. Om arbetsgivaren trots detta inte kan sysselsätta arbetstagaren har han en laglig uppsägningsgrund. (L55/2001, Bruun & von Koskull, 2003, 59)

Den allmänna förpliktelsen att arbetsgivaren ska främja personalens välmående och framgång i yrket hör till en av huvudskyldigheterna och står som första paragraf under arbetsgivarens skyldigheter i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren ska sträva efter att arbetstagarna ska klara av sitt arbete även då tider och metoder förändras och arbetsgivaren ska ge möjlighet för arbetstagarna att utvecklas i arbetet. (L55/2001)

Arbetsgivaren har rätt att utöva sin direktionsrätt, även kallad arbetsledningsrätt, gentemot sina anställda. Direktionsrätten betyder att arbetsgivaren har rätt att leda, övervaka och bestämma när, var, hur och med vad arbetstagaren utför arbete. Kraven skall vara skäligen och verka rimligen mot den lön och arbetstid arbetstagaren arbetar. (Bruun & von Koskull, 2003, 28)

Arbetsgivarens tolkningsföreträdare kommer hack i häl efter direktionsrätten. Dessa båda bidrar till att arbetsgivaren har en dominerande position. Vid tvister har arbetsgivaren rätt att i första hand tolka lagar, rättspraxis och normer och arbetstagaren följer de angivna direktiven tills tvisten är utredd genom förhandling eller domstolsbeslut. (Bruun & von Koskull, 2003, 28)

Om arbetsgivaren har överflödigt arbete skall detta arbete erbjudas åt deltidsanställda inom organisationen. Om de anställda åtar sig arbetet, men skulle behöva komplettering i sin yrkeskunskap ska arbetsgivaren erbjuda fortbildning. Vid lediga platser ska organisationens personal, även deltidsanställda informeras

så att samtliga har möjlighet att söka platsen och möjlighet att få en tillsvidare tjänst eller uppgradering. (L55/2001)

4.2 Arbetstagarens skyldigheter

Lojalitetsplikten hör till båda parternas skyldigheter men binder framför allt arbetstagaren att utföra sitt arbete omsorgsfullt. Arbetstagaren skall verka enligt de direktiv och föreskrifter han fått av arbetsgivaren. Genom det kan inte heller arbetsgivaren kräva mera av arbetstagaren än vad den blivit ombedd eller sagt åt att utföra. Lydnadsplikten är en del av lojalitetsplikten och arbetstagarens version av direktionsrätten. Arbetsgivaren dirigerar och arbetstagaren lyder och utför arbete. (Bruun & von Koskull, 2003, 60)

En arbetstagare ska sörja för, med tanke på sin egna och andra medarbetares hälsa och säkerhet. Med tanke på uppgifter och omgivning ska man utföra arbetet med den försiktighet som krävs. Ifall arbetstagaren observerat fel eller brister vid sin arbetsplats är arbetstagaren informationsskyldig. (L55/2001)

En arbetstagare får inte bedriva konkurrerande verksamhet för sin egen vinning eller för någon annan som kan verka i strid mot det arbetsförhållande som pågår. En arbetstagare får alltså inte på sin fritid bedriva sådan verksamhet som skulle kunna uppfattas som konkurrerande. En deltidsanställd kan däremot ta arbete vid sidan om, men inom förbudets ramar. Detta är ett förbud som inte behöver avtalas om skilt utan är stadgat i lag. Ett konkurrensförbudsavtal kan ingås efter att anställningsförhållandet upphör. Max 6 månader, med förlängning max ett år med en ersättning åt arbetstagaren. (Bruun & von Koskull, 2003, 62-63, L55/2001)

Affärshemligheter får inte röjas eller yppas medan ett anställningsförhållande varar. Om arbetstagaren i misstag kommit över uppgifter som hemlighållits fortsätter förbudet även att gälla efter att anställningen upphörts. En affärshemlighet kan vara en ekonomisk hemlighet, avtal, teknisk uppgift, marknadsföring, prispolitik osv. Ekonomiska och straffrättsliga påföljder drabbar den som bryter mot förbudet. Även utomstående som tagit fördel av

affärshemligheten kan lämna skadeståndsskyldiga. (Bruun & von Koskull, 2003, 62, L55/2001)

4.4 Skadeståndsskyldighet

Gentemot varandra har arbetsgivaren och arbetstagaren skadeståndsskyldighet vid åsidosättande av skyldigheter eller avtalsbrott. Om skada uppkommit genom oaktsamhet eller uppsåtligt handlande ska den skyldige parten ersätta skadan. I skadeståndslagen anges grunderna och i vilken mån skadan ska ersättas. Bevisbördan ligger hos den part som yrkar på skadestånd. (L55/2001)

4.5 Överföring av rättigheter och skyldigheter

Huvudregeln är att varken arbetsgivare eller arbetstagare kan överföra sina rättigheter eller skyldigheter på en tredje part, utan den andras samtycke. Detta innebär att en arbetstagare inte kan utan arbetsgivarens samtycke låta någon annan göra arbetstagarens egentliga jobb. (Bruun & von Koskull, 2003, 69-70)

För arbetstagarens del är arbetsskyldigheten personlig och kan inte överföras. Från arbetsgivarens sida är det arbetsavtalet som binder parterna och då kan man inte sälja eller överföra utan att samtycke eller uppgörande av nytt avtal. Med parternas samtycke blir detta dock rättsligt giltigt. Uthyrning av arbetskraft är ett bra exempel och genomförs just genom att arbetstagaren godkänner att dess arbetskraft kan hyras ut till en tredje part. (Bruun & von Koskull, 2003, 69-70)

5 ARBETSAVTALETS UPPHÖRANDE

5.1 Anställningstrygghet

Med anställningstrygghet avses det som finns mellan det att man blivit anställd och de regler enligt vilka arbetsgivaren inte får säga upp en. Arbetsgivaren har rätt att häva eller säga upp ett avtal, men endast om det finns en laga grund. (Bruun & von Koskull, 2003, 79-80; L55/2001)

I arbetsavtalslagen är även på vilka villkor en arbetsgivare inte får säga upp arbetstagare specificerade. Handikapp och arbetstagarens religiösa åsikt är exempel på två ogiltiga orsaker. Prövotidens tidsbestämmelse är även en bestämmelse som hör till anställningstryggheten. Anställningstryggheten berör även avtal för viss tid fastän det redan avtalats om när avtalet upphör. (Bruun & von Koskull, 2003, 79-80; L55/2001)

Andra regler i arbetsavtalslagen som effektiverar anställningstryggheten är förfaranderegler för att en uppsägning eller hävning ska anses vara giltig, i vilken tur och ordning arbetskraften minskas samt påföljderna. Själva anställningstryggheten finns inte nämnd i lag men tillsammans bildar lagparagraferna och praxis denna trygghet för arbetstagarna. I praktiken känns anställningstryggheten som starkast för småföretagare som inte nödvändigtvis har en stabil verksamhet och har svårt att hålla arbetstagare sysselsatta och avlönade. (Bruun & von Koskull, 2003, 79-80; L55/2001)

För gravida och arbetstagare som utnyttjat familjeledigheten finns särskilda och starka bestämmelser om ett uppsägningsskydd. Det är diskriminerande att säga upp en arbetstagare som är gravid. Förbjudet är det även att säga upp en arbetstagare som utnyttjat rätten till familjeledighet enligt arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren har dock rätt att kräva en utredning om arbetstagarens graviditet eller utnyttjad ledighet. Ifall en gravid eller familjeledig arbetstagare sägs upp anses uppsägningen vara olaglig och arbetsgivaren skall kunna bevisa att uppsägningsskylten varit någon annan godtagbar. (Bruun & von Koskull, 2003, 90)

5.2 Permittering

Med permittering menas att arbetstagaren tillfälligt upphör med att utföra arbete åt arbetsgivaren. Permitteringen sker på arbetsgivarens initiativ och arbetstagaren kan permitteras antingen på viss tid eller tills vidare. Arbetet kan helt avbrytas eller så förkortas arbetstagarens ordinarie arbetstid i den mån som anses skäligt. För övrigt fortsätter anställningsförhållandet samt parternas rättigheter och skyldigheter gentemot varandra. (L55/2001)

Lagliga permitteringsgrunder är ekonomiska- eller produktionsorsaker och om utbud på arbete minskat och arbetsgivaren inte har möjlighet att ordna annat arbete. Ovannämnda grunder är enbart giltiga om permitteringen enligt uppskattning varar högst 90 dagar. Arbetsgivaren skall på basis av uppgifter som finns till hands ge förhandsinformation om permitteringens grund och omfattning åt arbetstagaren. Arbetstagaren har rätt till att bli hörd. (L55/2001)

Meddelande om permittering skall personligen, via brev eller e-post ges till arbetstagaren senast 14 dagar innan permitteringen börjar. I meddelandet nämns grunderna för permitteringen, begynnelsepunkt och permitteringens uppskattade längd. Arbetstagaren kan begära ut ett skriftligt intyg över permitteringen. (L55/2001)

Arbetstagaren skall meddelas sju dagar på förhand innan arbetet återupptas, om inte annat avtalats. Båda parterna har rätt att säga upp arbetsavtalet under permitteringen. Arbetstagaren har rätt att säga upp sig utan uppsägningstid, bara det inte görs inom tidsfristen sju dagar innan arbetet skulle ha återupptagits. Ifall arbetsgivaren säger upp arbetstagaren skall lön betalas under uppsägningstiden. (L55/2001)

5.3 Uppsägningsgrunder

För att en arbetsgivare ska kunna säga upp en arbetstagare, ska det finnas vägande sakskaäl. Vid en individuell uppsägning ska det göras en helhetsbedömning, både för att undvika misstag och för att pröva om åtgärden är den rätta med tanke på alla fakta. Bevisbördan ligger hos arbetsgivaren. Varning, hörande och

omplacering är metoder som bör prövas på innan uppsägning. Linjen som skiljer åt lagliga och olagliga grunder är hårfin, men den nya arbetsavtalslagen från 2001 har stiftats ur bådars perspektiv. Där finns både uppräknat vad som inte anses vara skäligt men även vad som absolut godkänns. Sedan finns en mängd olika praxis i Finland som ger riktlinjer utöver lagstiftningen. (Bruun & von Koskull, 2003, 80-81)

Vad som anses vara en saklig och vägande uppsägningsgrund kan delas in i två olika grupper: brott mot eller åsidosättande av förpliktelse och väsentlig förändring av arbetstagarens förutsättningar. (L55/2001)

5.3.1 Brott mot eller åsidosättande av förpliktelse

Vid allvarligt brott mot de skyldigheter arbetstagaren har och åsidosättande av förpliktelser bidrar dessa till att ha en väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Genom att titta på båda parterna kan en god helhetsbedömning göras; har instruktioner uppfattats korrekt, finns tidigare misstag och arbetstagarens beteende under anställningsförhållandet. Om arbetstagaren försummat en skyldighet ska en varning ha tilldelats arbetstagaren och beretts tillfälle att rätta till sitt förfarande innan uppsägningen anses vara giltig. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 83-84)

5.3.2 Väsentlig förändring av arbetstagarens förutsättningar

En väsentlig förändring eller nedsättning av en arbetstagares förutsättning att klara av samma arbete eller motsvarande kan anses vara en giltig uppsägningsorsak, ifall hindret är varaktigt och inte kan åtgärdas. Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, olycksfall eller handikapp kan inte användas som giltiga orsaker. Omplacering eller omskolning ska erbjudas vid förändrade förhållanden. Exempel: yrkeschaufför med långvarigt körförbud. Körförbudet anses då nedsätta arbetstagarens arbetsförmåga så väsentligt att uppsägningen är giltig, ifall arbetsgivaren inte har andra uppgifter att erbjuda chauffören. (Bruun & von Koskull, 2003, 84-85)

5.4 Uppsägningsförfarande

Anställningstryggheten kompletteras av ett uppsägningsförfarande som anses vara komplett. Vid en uppsägning ska ett meddelande om upphävande av arbetsavtal ges åt arbetstagaren. Meddelandet ska framföras personligen, om inte möjligt sändas elektroniskt eller per post. På arbetstagarens begäran ska arbetsgivaren skriftligt redogöra uppsägningsgrunderna och den dag då arbetsavtalet upphör. Bestämmelserna anses vara till arbetstagarens fördel som får mera insyn i uppsägningen och stärker möjligheten att eventuellt ta till rättsliga åtgärder vid olaglig uppsägning. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 91-92, 94)

För att arbetsgivaren skall kunna genomföra uppsägningen enligt arbetsavtalslagen ska den verkställas inom skälig tid. Lagen har inte preciserat tiden men rättspraxis menar att några veckors tid är helt inom rimliga gränser. Inom den tiden har arbetsgivaren tid att reda ut och framställa uppsägningen. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 92-93)

Båda parterna skall höras vid en uppsägning. Vid hörandet uppger arbetsgivaren skälen till uppsägningen och arbetstagaren har rätt att försvara sig. Arbetstagaren har rätt att anlita ett biträde. Regeln om hörande finns för att undvika missförstånd och felaktiga uppgifter kan då rättas till. De uppsägningsgrunder arbetsgivaren använder får inte vara anknutna till data. Personuppgiftslagen begränsar eventuell uppsägning på så sätt, att den inte får baseras på uppgifter ur något register. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 92-93)

Exempel: Anders arbetsplats använder stämpelkort. Förseningar som registret visar kan inte användas som uppsägningsgrund. Arbetsresor eller arbete på annan plats kan vara vanliga orsaker som skapar lätt missförstånd. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 92-93)

Uppsägningstiden är den tid från att uppsägningen skett tills att anställningsförhållandet upphör. Arbetsavtalslagen reglerar uppsägningstiden beroende på hur länge man varit anställd hos arbetsgivaren. Uppsägningstiderna varierar från 14 dagar till 6 månader. Man kan i arbetsavtalet skilt avtala om

uppsägningstiden, men dock högst till 6 månader. Om annat avtalats anses villkoret vara ogiltigt och 6 månader gäller. Uppsägningstiden kan inte vara längre för arbetstagaren än för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren försummar uppsägningstiden eller inte låter arbetstagaren utföra arbete ska åt arbetstagaren betalas full lön. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 94-96; www.tyosuojelu.fi)

Man kan avtala bort uppsägningstiden och då upphör anställningsförhållandet i slutet av samma dag som uppsägningen verkställts. Fastän uppsägningstiden avtalats bort kvarstår det att uppsägningen ska vara grundad. (L55/2001)

Vid en felaktig uppsägning kan arbetstagare väcka ersättningstalan hos tingsrätten. Talan skall väckas inom två år från det att anställningen upphörde. Påföljden vid en felaktig uppsägning är ett skadestånd till arbetstagaren som innebär 3-24 månaders lön. Även ifall arbetstagaren försummat sin uppsägningstid är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren för förlorat arbete. (L55/2001; Bruun & von Koskull, 2003, 94-96; www.tyosuojelu.fi)

5.5 Hävning av ett arbetsavtal

Vid hävning iakttas inte alls uppsägningstiderna utan avtalet upphör genast att gälla. Grunderna för hävning skall vara av synnerligen vägande skäl. Brott eller åsidosättande av förpliktelser som uppstått genom lag eller avtal som har sådan väsentlig betydelse för anställningsförhållandet kan vara giltiga orsaker. Liksom arbetsgivaren har även arbetstagaren rätt att häva arbetsavtalet om arbetsgivaren allvarligt bryter eller försummat sina förpliktelser på sådant sätt att det inte anses skäligt att anställningsförhållandet ska fortsätta, utan kan avslutas genast utan uppsägningstid. (L55/2001)

Hävningen skall ske inom 14 dagar från det att avtalsparten fick kännedom om hävningsgrunden. Av giltig orsak kan tiden förlängas. En giltig orsak att häva ett arbetsavtal är bland annat att arbetstagaren varit frånvarande från sitt arbete i minst sju dagar utan att ha anmält frånvaron eller haft giltiga skäl. Arbetsgivaren

kan då anse att arbetsavtalet hävts från och med den dag frånvaron började.
(L55/2001)

Vid hävning tillämpas samma förfarande som vid uppsägning; upplysningsplikt, åberopande av uppsägningsgrund, hörande av båda parterna, meddelande till Arbetskraftsbyrån samt meddelandet om grunderna för upphävandet. (L55/2001)

6 UTHYRNING AV ARBETSKRAFT

Uthyrning av arbetskraft innebär att ett bemanningsföretag hyr ut sin arbetstagare till en tredje part, användarföretaget. Detta skall ske i samtycke med arbetstagaren och att bemanningsföretaget erhåller ett vederlag av användarföretaget. (Bruun & von Koskull, 2003, 70)

Arbetstagaren står då till användarföretagets förfogande. Den uthyrda arbetstagaren är fortsättningsvis anställd hos bemanningsföretaget som ansvarar för lön, semester, socialskydd och så vidare, det vill säga arbetsgivarskyldigheterna. Direktionsrätten däremot övergår till användarföretaget, då det har rätt att leda och övervaka arbetstagaren på dess arbetsplats, likaså arbetskyddet samt en del av arbetsgivarskyldigheten. (Bruun & von Koskull, 2003, 70)

Ett trepartsförhållande har uppstått parterna emellan. Mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren finns ett arbetsavtal och i det ett villkor som möjliggör uthyrning av arbetskraften, det vill säga att arbetstagaren godkänner att utföra arbete hos användarföretaget. Arbetstagarens anställning övergår inte till användarföretaget utan är i bemanningsföretagets ägo. Mellan bemanningsföretaget och användarföretaget finns ett rättsligt avtalsförhållande, där villkor om avtalets längd, vederlag och uppsägning skilt stiftats. (<http://www.mol.fi/svenska/yrken/arbetsavtalslag10.html>)

Trots att största delen av direktionsrätten överflyttats från bemanningsföretaget till användarföretaget, ansvarar bemanningsföretaget att arbetsförhållandena är acceptabla och att arbetstagaren har lämpliga arbetsuppgifter hos användarföretaget. Om användarföretaget hyr in arbetskraft för att jobba med telefonförsäljning ska inte arbetstagaren slutligen städa hela dagarna. I sådana lägen skyddas arbetstagaren av vad som skrivits i arbetsavtalet och lagstiftningen. Till arbetsgivarskyldigheten, som delvis övergår till användarföretaget, hör att orientera arbetstagaren i dess arbete och finna lämpliga uppgifter eller skola för att bli mer lämpad. (Bruun & von Koskull, 2003, 60, 71)

Företag som specialiserat sig på uthyrning är även oftast de som ingår denna typ av avtal. Bemanningsföretagen handlar enligt arbetsavtalslagen som alla andra arbetsgivare och har rätt att ingå tills vidare eller på viss tids avtal. I praktiken används mest avtal på viss tid. Samtidigt som lagen bestämmer om, att ifall flera viss tids avtal bildas efter varann anses man vara anställd tills vidare, är det i praktiken så att anställda hos bemanningsföretag sällan får anställning tills vidare. Mängden jobb är svår att förutspå och och snuttjobben finns det mest av. (Bruun & von Koskull, 2003, 71; L55/2001)

6.1 Bemanningsföretagets skyldigheter

Det är bemanningsföretaget som i det stora hela ska se till att helheten är till arbetstagarens fördel. Vid sjukdomsfall och skador är det bemanningsföretaget som ordnar den hälsovård arbetstagaren behöver. Vid varje ny och eventuell arbetsplats ska bemanningsföretag informera arbetstagaren om de krav på yrkeskunskap som ställs i arbetet. Även om direktionsrätten övergått från bemanningsföretaget till användarföretaget är det på bemanningsföretagets ansvar se till att arbetet utförs ändamålsenligt och säkert. (<http://www.tyosuojelu.fi/se/hyrdarbetskraft>)

Bemanningsföretaget skall även kunna se och placera ut rätt person på rätt plats. De ska kunna bedöma arbetstagarnas förmågor, kunskaper och erfarenhet för att även användarföretaget ska vara nöjda med den arbetskraft de betalar för. Viss handledning står bemanningsföretaget för, men för mer yrkesinriktad kunskap skolas arbetstagaren vid användarföretaget. (<http://www.tyosuojelu.fi/se/hyrdarbetskraft>)

6.2 Användarföretagets skyldigheter

Den som tar emot arbete ska informera den nya medarbetaren om dess nya arbetsplats, vilka krav på yrkeskompetens som ställs, risker och andra kännetecken och särdrag för att arbetet ska flyta på. Användarföretaget står i direkt kontakt till bemanningsföretaget, för att kunna ha bästa möjliga samarbete. (<http://www.tyosuojelu.fi/se/hyrdarbetskraft>)

Användarföretaget skall meddela till sin egna företagshälsovård om att hyrd arbetskraft inleder arbete. Arbetstagaren ska bli visad och bli behandlad som annan personal på arbetsplatsen, såsom användning av personalutrymmen, arbetsredskap och erhålla information. (<http://www.tyosuojelu.fi/se/hyrdarbetskraft>)

6.3 Undersökning gjord av Taloustutkimus Oy

Under slutet av år 2010 och i början på 2011 har Taloustutkimus Oy på uppdrag av VMP Group utfört en undersökning. Undersökningens syfte var att undersöka trivseln bland VMP:s arbetstagare. VMP Group hade vid undersökningstillfället mer än 1 600 uthyrda arbetstagare och drygt 800 beslutsfattare i organisationer som köper den hyrda arbetskraften. Till jämförelsegrupp, valdes 2 824 personer. Dessa personer har via en enkätundersökning utvärderat sina arbetsgivare. (<http://www.epressi.com/tiedote/tyoelama/hyrda-arbetstagare-uppvisar-stor-arbetstillfredsstallelse.html>)

Undersökningen visar att sju av tio inhyrda arbetstagare är mer nöjd med sitt arbete och sin arbetsplats än än kontrollgruppens. Inhyrda arbetstagare visar sig vara mer entusiastisk över sitt arbete och upplevde att deras arbete uppskattades. Till exempel så vill inhyrda arbetstagare mer gärna rekommendera sin arbetsgivare till andra än i motsats till kontrollgruppen. Genom att den inhyrda arbetskraften uppskattas är de beredda att arbeta hårdare för ett bättre resultat och en bättre stämning på arbetsplatsen. VMP vill kommentera den goda trivsel och menar att en faktor är det goda samarbete mellan kontaktpersonerna i bemanningsföretaget och kundföretaget. (<http://www.epressi.com/tiedote/tyoelama/hyrda-arbetstagare-uppvisar-stor-arbetstillfredsstallelse.html>)

Liksom tidigare undersökningar visar denna att möjligheten till fast anställning är svår när man är anställd hos ett bemanningsföretag. Fler än hälften av undersökningens deltagare arbetar som inhyrd arbetskraft sporadiskt och endast en fjärdedel har bemanningsföretagens uppdrag som sitt huvudsakliga arbete.

<http://www.epressi.com/tiedote/tyoelama/hyrda-arbetstagare-uppvisar-stor-arbetstillfredsstallelse.html>)

Därför består bemanningsföretagens arbetskraft till stor del av studeranden, invandrare eller personer med en sådan livssituation som inte möjliggör heltidsarbete. Dessa personer uppgav att ifall inte bemanningsföretag fanns för att bjuda ut uppdrag skulle möjligheterna till extra inkomst försvåras. En tidigare undersökning gjord för tre år sedan visar att attityderna håller samma linje.

<http://www.epressi.com/tiedote/tyoelama/hyrda-arbetstagare-uppvisar-stor-arbetstillfredsstallelse.html>)

VMP Groups arbetstagare som deltog i undersökningen bestod av nästan lika många kvinnor som män. Totalt var två tredjedelar av personalen unga, det vill säga under 35 år. Vanligaste utbildningen bland deltagarna var en yrkesutbildning på andra stadiet, ofta inom den tekniska eller merkantila branschen.

<http://www.epressi.com/tiedote/tyoelama/hyrda-arbetstagare-uppvisar-stor-arbetstillfredsstallelse.html>)

För företag betyder bemanningsföretagens arbetskraft mycket. Mer än hälften av de tillfrågade företagen menar att svårigheter med att upprätthålla service skulle försvåras, exempelvis vid sjukdomsfall eller produktionstoppar. De flesta kundföretagen har en efterfrågan på personal inom produktionsarbete eller serviceuppgifter.

<http://www.epressi.com/tiedote/tyoelama/hyrda-arbetstagare-uppvisar-stor-arbetstillfredsstallelse.html>)

7 EMPIRI

I den empiriska delen använder jag mig av kvalitativa forskningsmetoder. Jag vill genom att intervjua bemanningsföretag i Österbotten reda ut om arbetstagaren, i praktiken den svagare parten, har sina rättigheter tryggade. Teoridelens innehåll använder jag som bas då jag ställer frågor vid intervjuerna. Ur intervjuerna hoppas jag även få fram aktualiteter hos bemanningsföretagen, arbetsavtalslagens tillämpning och övervakning, problem och lösningar i och med uthyrning av arbetskraft samt arbetstagarnas respons gentemot bemanningsföretagen.

För att komma i kontakt med bemanningsföretag runt om i Österbotten sökte jag kontaktuppgifter bl.a. på gula sidorna och på företagens egna webbsidor. Med kontaktuppgifterna till hands tog jag personligen kontakt antingen via telefon eller e-mail. Totalt hittade jag ett tjugotal bemanningsföretag i Österbotten. Efter att ha presenterat mig själv, mitt ämne och bitt om att få utföra en intervju erhöll jag blandade svar. På grund av brist på intresse, okunskap, nekande från ledningen eller språkbarriärer har endast ett par respondenter ställt upp för en intervju.

För att komplettera intervjuerna med bemanningsföretagen och få en utomståendes åsikt har jag kontaktat inspektören inom ansvarsområden för arbetarskyddet.

7.1 Undersökningens resultat

Används arbetsavtalslagen 55/2001 i det dagliga arbetet?

Bemanningsföretag A medger att själva lagtexten inte granskas särskilt ofta utan att direktiv och uppdateringar kommer från huvudkontoret. Genom direktiven vet de olika sidokontoren hur de ska handla och på vilket sätt uppdateringarna skall tas i bruk. B håller med om att lagen granskas väldigt sällan och menar att kollektivavtalen och anvisningar från löntagarorganisationerna väger tyngre och har de senaste uppdateringarna.

Däremot skulle en påläsning av lagen öka kunskapen och ge en bättre grund för att sedan tolka och förstå olika kollektivavtal och uppdateringar bättre, säger bemanningsföretag B.

Är avtalsparterna tillräckligt medvetna om lagens innehåll?

Standardvillkoren för varje arbetsavtal bifogas till själva arbetsavtalet och arbetstagaren ges möjlighet att bekanta sig med innehållet. A poängterar att vissa arbetstagare läser villkoren mera noggrant medan vissa skriver genast under och inte betraktar avtalsvillkoren desto mera noggrant. Vid eventuella frågor går man tillsammans igenom vilka villkor som gäller och hur de tillämpas i praktiken.

Arbetstagarna litar på bemanningsföretagets verksamhet och att villkoren är uppgjorda enligt lag. B vill tillägga att bemanningsföretagens arbetstagare är vana vid villkoren men vid nyanställningar är kunskapen om lagens innehåll knapp.

Vilka former används vid ingåendet av avtal (muntlig, skriftlig, elektronisk form, konkludent)? Ingår villkoret om överföring av rättigheter och skyldigheter?

Samtliga bemanningsföretag har med alla sina arbetstagare skriftliga avtal som innehåller rätten att överföra rättigheter och skyldigheter. Det i sin tur berättigar bemanningsföretagen att hyra ut sina arbetstagare till olika kunder (användarföretag). B intygar om att de skriftliga avtalen är ett måste då B låter andra företag sköta om lönebokföringen och att betala ut lönerna. Från arbetstagarna har även kommit god feedback då skriftliga avtal används och det ökar förtroendet parterna emellan.

Finns det utrymme för arbetstagaren att föreslå/ställa egna villkor?

I arbetsavtalet mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren finns begränsat med förhandlingsutrymme, men då arbete erbjuds kan parterna förhandla om lön, tidpunkt och arbetsvillkor. B framhåller att löneförhandlingar sker med både kunden och arbetstagaren. Tillsammans med kunden reder man ut vad kundens andra anställda har i lön för att garantera den inhyrda arbetstagaren den samma. På så sätt hålls atmosfären bland personalen god.

Beroende på typ av arbete och branschens kollektivavtal betalas lön, ställs arbetsvillkoren upp och andra tillämpningar, och med detta menar A att utrymmet för förhandling är begränsat då det alltid finns en annan person som är villig att jobba för det som erbjuds och att rum för kräsenhet inte finns. Vid sämre arbetsförhållanden känner bemanningsföretagen till att erbjuda bättre förmåner för att lyckas få arbetstagare att ta sig an det uppdrag som erbjuds.

Mest utrymme för förhandling finns bland uppgifterna som arbetstagarna är villiga att ta emot och utföra. Dessa krav ställs redan då en arbetstagare anmäler sig redo att börja ta emot olika uppdrag.

Tills vidare- eller på viss tids avtal? Finns laga grund för tidsbundet avtal?

Bemanningsföretag A ingår enbart avtal på viss tid med sina arbetstagare. Avtalets längd varierar stort beroende på vilket sorts uppdrag arbetstagaren skickats ut på. Snuttjobb, produktionstoppar, säsongarbete och sjukledigheter är typiska och giltiga grunder för att ingå avtal på viss tid. Avtalens längd varierar mellan några dagar till flera **måndaders** arbete. A medger att dessa former av arbete är egentligen de ända han har att erbjuda sina arbetstagare.

B håller med om det enbart används tidsbundna avtal. Endast ett undantag har förekommit men där var det kunden som begärde att arbetstagaren hyrdes in på oviss tid och därför fick en tills vidare anställning. B håller starkt fram att villkoren för tidsbundet avtal är mer än bekanta, och att kunderna alltid har en orsak till tidsbundenhet, men att i slutändan är det inte alls till arbetstagarens fördel. Tråkigt men sant.

Huruvida tillämpas prøvotiden vid bemanningsföretag?

Vid behov har prøvotid utnyttjats och på kundens begäran. Vid nya arbetstagare eller kunder som är ovana med verksamheten kan prøvotiden tillämpas och den tillämpas enligt bestämmelserna, säger bemanningsföretag A.

B säger att provotid tillämpas alltid vid nya uppgifter och nya arbetstagare. Detta för att kunden ska ha en chans att bedöma den inhyrda arbetstagaren plus att arbetstagaren kan vid vantrivsel sluta. Enligt B är provotid den bästa rättigheten enligt lag och borde alltid förekomma och utnyttjas då det finns möjlighet, eftersom det är en rättighet som kan hjälpa både arbetsgivare och arbetstagare i slutändan.

Hos bemanningsföretag B har det även märkts att nyetablerade småföretag gärna till en början hyr in arbetskraft för att testa ifall behovet av arbetskraft är tillräcklig och för att få hjälp med rekrytering osv. Till en del håller B med om att där kringgås anställningstryggheten och att grunden inte alltid är tillräcklig för viss-tids anställning.

Betalning av lön. Tidpunkt? Timanställd/prestationslön lyfter lön varannan vecka och månadsanställd månadsvis.

Som ett resultat av att produktions- och servicebranscherna dominerar bland bemanningsföretag jobbar största delen på timlön. Ansvaret har dels övergått till arbetstagaren då den själv för in sina timlistor till bemanningsföretaget. Lön betalas ut varannan vecka eller senast då arbetstagaren för in timlistan. Månadslöner förekommer sällan, men regleras och betalas ut enligt branschens egna kollektivavtals bestämmelser.

Slutlikviden betalas i samband med sista löneutbetalningen. Väntedagslönen har inte uppmärksamats av arbetstagarna och orsaken är antagligen för att de är omedvetna om bestämmelsen. Båda bemanningsföretagen vill framhålla att löneutbetalning och tidpunkten är precis då arbetstagarna ofta är i stort behov av varenda inkomst som kan fås.

Lön för utfört arbete?

Bemanningsföretag A har endast ett fåtal gånger varit tvungen att fakturera en kund och betala lön åt en arbetstagare fast inte något arbete blivit utfört. Orsaken har varit att kunden har missbedömt läget och beställt överflödigt personal som i slutändan stått utan arbete.

Sjukdomsfall, lyfter AT fortfarande lön?

Vid förkylningar som vanligtvis pågår 2-3 dygn betalas lön ut som vanligt enligt läkarintyg. Beroende på kundens behov utreder man om ny arbetskraft behövs genast eller om man väntar in den som är flunssig. Vid arbetsolyckor har arbetstagare som normalt rätt till lön.

Vid sjukdomsfall är det bemanningsföretagen som betalar sjukdagpenningen och kan tyvärr inte fakturera kunden eftersom arbetskraften uteblivit, detta innebär alltid en risk för bemanningsföretagen och behöver därför arbetstagare som är pålitliga, har god hälsa och vill utföra arbete och inte missbruka rätten till sjukdagpenning.

Främjar bemanningsföretag AT:s välmående och framgång i arbete? Erbjuds utbildning?

Bemanningsföretag A har inte ordnat utbildning åt sina arbetstagare men stött på att uthyrda arbetstagare har fått åka på fortbildningar eller andra evenemang som användarföretaget ordnat. Oftast sådant som berör hela personalen och uppdateringar som behövs för att kunna sköta arbetsuppgifterna korrekt. A poängterar att till bemanningsföretagens jobb hör att snabbt hitta rätt person till sin kund och att tid för utbildning inte finns.

Ofta erbjuds den inhyrda arbetskraften likadana förmåner som den ordinarie anställda erhåller, kan vara exempelvis lunchförmån eller julfester.

Direktionsrätten överförs från bemanningsföretag till användarföretag. Syns märkbara skillnader? Utövas den korrekt?

I arbetsavtalet mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren ingår att direktionsrätten överförs till kunden. A vill klargöra att både kunden och arbetstagaren är medvetna om bestämmelsen, för att lättare följa order, undvika missförstånd osv. Endast ett fåtal gånger då negativ feedback mottagits i samband med att villkoren hos kunden varit oskäligen har A brutit samarbetet med kunden i fråga. Arbetstagare som är vana med att jobba hos olika användarföretag och som

har sett en del vet med sig själv vad de tål och var de trivs. Feedback kommer väldigt snabbt från båda hållen, inflikar A.

AT:s konkurrensförbud och tystnadsplikt/röjande av affärshemligheter.

A berättar att under sina 13 år i branschen har endast ett fåtal arbetstagare varit tvungna att skriva under avtal om tystnadsplikt. Sådana arbetsförhållanden är inte typiska i bemanningsbranschen, men exempelvis företag inom telekommunikationsbranschen och banker har krävt att den inhyrda arbetskraften skriver under ett tystnadspliktsavtal. Tilläggas skall att arbetstagarna är medvetna om att när de byter användarföretag skall det gamla lämnas bakom och det nya tas emot. Likadant med affärshemligheter och kunder.

Tillika är det upp till bemanningsföretaget att bedöma olika uthyrningssituationer för att undvika konflikter. Exempelvis uthyrs en arbetstagare ogärna till konkurrerande företag inom ett kort tidsförlopp.

Kringgår bemanningsföretag anställningstryggheten? Uppmärksammas anställningstryggheten och dess innebörd?

A vill tro att bemanningsföretagen idkar ärlig verksamhet och uppmanar även kunderna att följa lagens bestämmelser och att man tillsammans kommer fram till rätt beslut. Några tecken på att det är kunderna som försöker kringgå lagen genom att hyra in arbetskraft har bemanningsföretaget A inte stött på under de 13 år som A verkat i Vasa regionen. B kommer med ett motargument och menar att fast företag inte direkt vill kringgå lagstiftningen görs det indirekt. Genom att hyra in arbetskraft anses enligt användarföretagen ansvaret minska och ligga på bemanningsföretagen.

Sådana lägen har uppstått, att kunder med relativt liten verksamhet varit osäkra på sitt behov av personal. Genom att hyra in arbete exempelvis över sommaren har kunden kunnat konstatera att behov av arbetskraft finns och att de erbjuder arbetstagaren anställning tills vidare.

Ange typiska uppsägningsbeteenden/-orsaker vid bemanningsföretag.

Vanligtvis avbryts arbetsförhållandet under provotiden, om det avbryts innan att avtalstiden löpt ut. Andra åtgärder har bemanningsföretaget A inte behövt ta. I och med att längden på arbetsförhållandena är relativt korta avbryts avtal sällan.

Poängteras bör även att i början är de flesta arbetstagare nya och obekanta för bemanningsföretaget men efter ett tag lär man känna varandra och deras kunskaper. Sedan att hitta rätt man till rätt plats behöver en del kommunikation mellan alla parter, och alltid kan man inte lyckas. Då utnyttjas provotidens lindrigare uppsägningskydd eller så utför arbetstagaren jobbet till slut trots lite strul.

Hurudana krav ställer bemanningsföretaget på användarföretaget?

Vid nya kunder kollas företaget först upp för att skapa en uppfattning om dess verksamhet och policy. Resultat, utrymmen, antal anställda, rykten och internetsidor ger uppfattningar som stämmer långt överens med verkligheten. Ett besök hos företaget görs för att diskutera med ledning och förtroendeman. Genom besöket får bemanningsföretaget en bra uppfattning om det dagliga arbetet och har lättare att finna lämplig arbetskraft, samt missnöje kan anmälas och åtgärdas.

Är det till AT:s fördel att vara anställd hos ett bemanningsföretag jämfört med fast anställning hos vanlig arbetsgivare?

Bemanningsföretag B refererar till en undersökning, ur den framkom att arbetstagare hos bemanningsföretag har en viss känsla av ouppskattning, ovisshet och att de är personer som man enbart gör pengar av. Samtidigt har bemanningsföretagen svårt att ändra sin verksamhet till arbetstagarens fördel, exempelvis att erbjuda avtal som gäller tills vidare. Trots allt är det ju arbetstagaren som valt att ta emot jobb hos ett bemanningsföretag.

Kringgås lagstiftningen vid inhyrning av arbetskraft?

Båda företagen sammanfattar lite lågmäلت att användarföretagen flyr undan ansvar och därför gör det lättare för sig att hyra in arbetskraft. Lagen kringgås för att det

är möjligt och för att den inte är mera utarbetad för branschen. B menar att branschen behövs och är till det bättre i vissa fall, men vid rädsla för att anställa personal borde ändå prövotiden räcka till för att testa på.

7.2 Intervju med inspektören inom ansvarsområdet för arbetarskydd

Hurudana tvister uppstår i samband med ett arbetsavtal hos ett bemanningsföretag?

Inspektören menar att det är arbetsavtalens form som gör att bemanningsföretag har problem. De är oftast på viss tid och i arbetsavtalen har grunden ”enligt användarföretagets behov” angetts. Användarföretagets behov är ett brett begrepp och är inte den optimala då man ska ge en orsak till varför avtalet är på viss tid. Här menar inspektören att arbetsgivaren kringgår delvis lagen, men och andra sidan har det inte lagen sagt vilka orsaker är giltiga för att få göra ett arbetsavtal på viss tid. Giltigheten i orsakerna kan inte inspektören heller ge tolkningar i, utan det är rätten i sista hand som kan ge det svaret.

I vilken mån har arbetstagare möjlighet att få hjälp från arbetarskyddet?

Arbetarskyddet kan ge arbetstagaren råd om arbetsavtalslagens olika tolkningar vid bekymmer eller tvister med arbetsgivaren. Däremot kan inte arbetarskyddet föra arbetstagarens talan eller sköta deras anställningsärenden. Vid tvister hänvisas arbetstagarna att kontakta den egna fackföreningen, rättshjälpsbyrån eller som sista utväg en advokat. Vid exempelvis diskriminerande ärenden kan arbetarskyddet göra en utredning om ärendet och sedan föra ärendet vidare till polisen.

I vilken mån används övervakning?

Inspektören menar att bemanningsföretag inspekteras i lika hög grad som andra företag. Under de senaste åren har inspektioner gjorts och kommer också i fortsättningen att göras. Enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006 48 § måste ett bemanningsföretag i förväg anmäla åt arbetarskyddsmyndigheten om att den bedriver uthyrning av arbetskraft. Tyvärr finns det i lagen ingen sanktion om man inte anmäler och det utnyttjas. Många bemanningsföretag är små och myndigheterna har inte info om att de ens existerar innan arbetarskyddet får in olika fall från arbetstagare.

Med tanke på bemanningsbranschen, är arbetsavtalslagen 55/2001 tillräcklig? Kringgås anställningstryggheten?

Inspektören anser att det mest problematiska gällande bemanningsföretag är visstidsanställningarna. Många problem skulle undgås ifall bemanningsföretagen skulle använda sig av tillsvidare anställningar. Men det gäller även andra företag, inte bara bemanningföretag.

7.3 Sammanfattning

De två bemanningsföretags som lät sig intervjuas gav enhälliga och tydliga svar. Respondenterna medger att arbetsavtalslagens villkor känns främmande men att kollektivavtal, direktiv från ledningen och uppdateringar uppmärksammas. Ovetande om den andras svar anser båda att de är mellanhänder som hjälper både kundföretaget och framförallt arbetstagaren. Med sunt bondförnuft får man oftast båda parterna nöjda och då brukar inte lagparagraferna kontrolleras så noga.

Arbetstagaren blir i ett arbetsförhållande hos ett bemanningsföretag den svagare parten. Då arbete erbjuds finns inte desto mera rum för förhandlingar utan arbetsgivaren söker en frivillig arbetstagare bland mängden. Respondenterna känner själva av sitt ansvar för att köpslå bra villkor så att de har bra uppdrag att erbjuda sina arbetstagare.

Respondenterna trivs med sitt arbete men har begrundat bemanningsföretagens verksamhet. Samtidigt som de känner av arbetsavtalslagens krav och medger att man åsidosätter ett av dess främsta villkor, grund för tidsbundet avtal, anser de att verksamheten bidrar med något gott i och med att de fungerar lite grand som arbetsförmedling och gör både arbetstagaren och kundföretaget nöjd.

Inspektörens kommentarer till bemanningsföretagens verksamhet bestyrker de andra respondenternas svar.

8 SLUTDISKUSSION

Syftet med detta lärdomsprov var att utreda huruvida arbetstagarens rättigheter och dess ställning tryggas i ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag. Efter att ha studerat och analyserat arbetsavtalslagens paragrafer om och om igen, för att även förstå den praktiska innerbörden, tagit i beaktan en undersökning utförd av Taloustutkimus Oy och intervjuat två bemanningsföretag i Vasa-nejden, anser jag mig själv kunna dra en slutsats.

Arbetsavtalslagens huvudpunkter, som utgör största delen av teorin, anser jag vara välformulerade och utgöra ett gott skydd för arbetstagare i landets arbetsliv. Reglerna och principerna är tydliga och bidrar till den starka anställningstryggheten som råder. Det sista kapitlet i teoridelen, uthyrning av arbetskraft, visar en bransch som delvis har hittat ett kryphål i lagen och kringgår en av huvudreglerna, grunderna för tidsbundenhet.

Bemanningsföretagens tjänster möjliggör att företag som råds att anställa egen personal kan kringgå anställningstryggheten. Genom att hyra in arbetskraft kan man prova på att ta in arbetskraft i ett företag och känna efter om behov finns eller ej. Särskilt för små företag medför egna anställda ett stort ansvar, stora kostnader och en del skyldigheter jämfört med om arbetskraften hyrs in.

Intervjuernas respondenter menar att dessa slags kunder förekommer men oftast handlar det mest om ett snabbt behov av personal vid sjukdomsfall eller produktionstoppar. Respondenterna anser att provotiden är en ypperlig möjlighet för båda parterna som borde utnyttjas till max både av företag och av arbetstagare. Provotidens maxlängd på 4 (undantag 6) månader är tillräcklig lång för företagen att utreda om behovet på personal överensstämmer med anställd arbetskraft. Även för arbetstagare innebär provotiden en möjlighet att testa på nya arbetsplatser och verkligen känna efter om rätt arbetsplats valts.

VMP Groups undersökning gjord av Taloustutkimus Oy visar att uthyrd arbetskraft trivs bättre än vanliga arbetstagare på sin arbetsplats. Jag anser att undersökningen kanske ger en missvisande bild i och med att största delen av

VMP Groups anställda bestod av sådan arbetskraft som själv vill jobba med snuttjobb eller i kortare perioder öka sin inkomst.

Mitt val av ämne har intresserat mig från början till slut. Trots att bemanningsföretagen har undvikit mig in i det sista har jag genomfört mitt lärdomsprov och fått mig ett par tankeställare. Under tidens gång har jag haft ett par bakslag på grund av att personer inte hållit vad de lovat, något jag anser vara oacceptabelt i affärsvärlden.

Jag hoppas att de personer som anmäler sig som arbetssökande hos ett bemanningsföretag, är medvetna om deras verksamhet och på vilka villkor man söker arbete. Oregelbundna arbetstider, grundlön och uppdrag som erbjuds i sista stund hör till vanligheterna. För en studerande, förälder som delvis vill ut i arbetslivet, någon som behöver arbetserfarenhet eller som vill förtjäna extra är villkoren antagligen perfekta, men för en arbetstagare som vill hitta en trygg arbetsplats med god samhörighet och fast anställning ska nog istället själv aktivt söka jobb eller vända sig till Arbetskraftsbyrån. Huvudsaken är att bemanningsföretagen sköter verksamheten korrekt, det är ju trots allt de som håller i tyglarna.

KÄLLFÖRTECKNING

Tryckta arbeten

Bruun, Niklas & von Koskull, Anders 2003. Allmän arbetsrätt. Schildts Förlags Ab.

Christensen, Lars, Engdahl, Nina, Gräas, Carin & Haglund, Lars 2010. Marknadsundersökning – en handbok. 3 upplagan. Studentlitteratur AB, Lund.

Paanetoja, Jaana 2008. Työoikeus tutuksi. Edita Publishing Oy.

Arbeten utan egentlig författare

L55/2001 Arbetsavtalslag 26.1.2001

Elektroniska publikationer

Arbetskyddsförvaltningen 2011. [online] [hänvisning 4.1.2011] Tillgänglig i form av www-dokument:<URL:<http://www.tyosuojelu.fi/se>>

Arbetsministeriet, 2002. Arbetsgivarens och arbetstagarens ställningen enligt den nya arbetsavtalslagen. [online] Uppdaterad 24.6.2002 [hänvisning 4.1.2011] Tillgänglig i form av www-dokument:<URL:<http://www.mol.fi/svenska/yrken/arbetsavtalslag10.html>>

Koskinen, Seppo, 2004. Vuokratyristen oikeus käyttää määräaikaista työsopimuksia. Edita Publishing Oy.

Sinnemäki, Anni 2009. Arbetsminister, riksdagen, skriftligt spörsmål 1051/2009: De anställdas villkor i uthyrningsföretag. [online] Undertecknat 21.12.2009 [hänvisning 17.1.2011] Tillgänglig i form av www-dokument:<URL:http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk_1051_2009_p.shtml>

Statistikcentralen 2011. Begrepp och definitioner. [online] Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: http://www.stat.fi/meta/kas/tyonantaja_sv.html>

Taloustutkimus Oy. Undersökning: Hyrda arbetstagare visar stor arbetstillfredsställelse. [online] [hänvisning 2.4.2011] Tillgänglig i form a www-dokument: <URL:<http://www.epressi.com/tiedote/tyoelama/hyrda-arbetstagare-uppvisar-stor-arbetstillfredsstallelse.html>>