

LAKIALOITE 50/2007 vp

Laki vuokratyöntekijöiden oikeuksista

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi laki vuokratyöntekijöiden oikeuksista.

Lakialoitteen tarkoituksena on, että vuokratyötä tekeville olisi vuokratyökohteessa (*käyttäjäyrityksessä*) pääsääntöisesti samat palkka- ja työsuhde-edut kuin käyttäjäyrityksenkin työntekijöillä (*syrimättömyyden periaate*) ja se, että vuokratyön käyttöä yrityksissä lisäämällä ei siirretä rittäjäriskistä nykyisestä työntekijöiden kannettavaksi.

Takuupalkka ja määräaikaisten työsuhteiden käytön rajoittaminen. Ehdotuksen keskeisenä uudistuksena on se, että laissa taataan vuokratyöntekijöille takuupalkka sekä toimeksiannon mukaisessa vuokratyökohteessa että sen ulkopuolella, kun työntekijä on vuokratyöyrityksen työssä tai koulutuksessa.

Tähän oleellisesti liittyy se, että määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen vuokratyösuhteissa rajoitetaan erillisillä määräyksillä. Pääsäännöksi tulisi, että määräajaksi tai määrättyä työtä varten tehty työsopimus yhden työntekijän kohdalta voidaan solmia määräaikaisena vain yhden kerran, ellei opiskelun tai muiden työntekijän esittämien henkilökohtaisten syiden vuoksi sovitaisiin toisin. Ehdotuksen mukaan määräaikaisena työsopimus voidaan solmia enintään 6 kuukauden pituiseksi ajaksi.

Takuupalkka vuokratyössä toimeksiannon aikana. Aloitteessa ehdotetaan, että toimeksiannon mukaisessa työssä tunti- tai kuukausipalkka lasketaan vastaamaan käyttäjäyrityksen vastaavan työntekijän keskiansiotasoa, johon sisältyvät suorituspalkka, urakkapalkka, palkkio, bonus sekä provisio. Henkilökohtainen tunti- tai kuukausipalkka ei saa alittaa lakiehdotuksen takuupalkkaa, joka tulee maksaa sinä aikana, kun työntekijä ei ole suorittamassa toimeksiantoa käyttäjäyrityksessä (*takuupalkka toimeksiannon ulkopuoliselta ajalta*).

Takuupalkka toimeksiannon ulkopuoliselta ajalta. Aloitteen mukaan toimeksiannon ulkopuolisena aikana työntekijälle maksetaan palkka vuokrausyrityksessä sovellettavien palkkaehtojen mukaisesti. Sen lisäksi määrätään, että vuokratyöntekijälle maksetaan takuupalkkaa siltä ajalta, jolloin työntekijä ei ole sijoitettuna toimeksiannon mukaisesti johonkin käyttäjäyritykseen tai osallistu koulutukseen. Tässä tapauksessa aloitteen mukaan takuupalkkana toimeksiannon ulkopuoliselta ajalta maksetaan kalenterikuukausittain 90 % työntekijän 3 viimeisen kuukauden peruspalkan ja palkanlisien keskiansioista. Takuupalkka voi kohota enintään 90 %:iin keskiansiosta kokonaista kalenterikuukautta kohden laskettuna.

PERUSTELUT

Nykyinen tilanne

Vuokratyön käytön laajuus

Työministeriön tietojen mukaan vuonna 2005 vuokratyön käyttäjäyrityksiä oli noin 20 800 ja vuokrattuja henkilöitä oli 102 800, kun vuosien 2002 ja 2003 aikana vuokratyösuhteessa oli keskimäärin 47 000 henkilöä.

Työministeriön tilasto osoittaa, että vuonna 2005 vuokratyön käyttö yleistyi aikaisempaa enemmän. Edellisvuoteen verrattuna vuokratyöntekijöiden määrä kasvoi 58,2 %:lla 102 800 henkilöön ja käyttäjäyritysten määrä nousi 49,6 %:lla 20 800 yritykseen. Vuokratyövoiman osuus työllisistä on kasvanut vuosituhanen alun noin 2 %:sta 4,3 %:iin.

Kun vuokrasuhteen kesto vuonna 1999 oli keskimäärin 43 vuorokautta, niin vuonna 2005 vuokrasuhteen kesto oli 81 vuorokautta.

EK:n jäsenyrityksistä joka viidennellä oli lokakuussa 2006 vuokratyövoimaa. Vuokratyövoiman käyttäminen oli yleisintä teollisuuden ja rakennusalan yrityksissä sekä hotelli- ja ravintola-alalla. Lokakuussa 2006 vuokratyöntekijöiden osuus suhteutettuna yritysten omaan henkilöstöön oli EK:n jäsenyrityksissä keskimäärin 2,4 %.

Vuokratyövoiman käyttö oli yleistä talonrakennusalan yrityksissä: vuokratyövoimaa käytti 40 % alan yrityksistä ja vuokratyövoiman osuus oli 5 % suhteessa yritysten omaan henkilöstöön.

Vuosi	Vuokrattuja henkilöitä	Käyttäjäyrityksiä (lkm)	Osuus työllisistä (%)	Vuokratyösuhteiden määrä (lkm)
1999	31 200	14 200	1,4	153 700
2000	40 000	12 400	1,8	131 200
2001	40 000	10 000	1,7	100 000
2002	47 000	11 600	2,0	208 500
2003	47 000	13 200	2,0	285 000
2004	65 000	13 900	2,8	261 000
2005	102 800	20 800	4,3	415 900

Lähde: Työministeriö, Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2005

Ongelmat vuokratyöntekijöiden kannalta

Teollisuudessa

Vuokratyön käyttö on pääasiassa reagointia tilapäiseen työvoiman tarpeeseen. Eräät teollisuusyritykset hoitavat kuitenkin huomattavan osan perustoiminnoistaan vuokratyövoimalla. Esimerkiksi suuren teollisuusyrityksen varastopalvelu saattaa toimia pelkän vuokratyövoiman turvin. Jopa kokonaisia tuotantoprosesseja on saatettu organisoida siten, että kaikki suorittavan portaan työntekijät ovat vuokratyönantajan palveluksessa. Tällaiset yksittäiset esimerkit osoit-

tavat, että myös teollisuudessa määräaikaista työntekijöitä ja vuokratyövoimaa käytetään muihin kuin tilapäisiin töihin. Usein kyse on työnantajan varautumisesta tuotantomäärien vaihteluun, kun talouden näkymät ovat epävarmoja. Määräaikaisen työn yleisyyteen vaikuttaa myös työn, jopa tuotannon valmistelun, organisointi projekteiksi (Kirsti Palanko-Laakan selvitys, TM:n julkaisu 2005, s. 34).

Palvelualoilla

Palvelualojen ammattiliitto PAM pitää työntekijän aseman kannalta ongelmallisina sellaisia

työsuhteita, joissa työntekijä kutsutaan vain tarvittaessa töihin, sekä vuokratyötä, jossa epäkohtana nähdään ennen kaikkea vuokratyösuhteen lyhyt kesto ja työntekijän työsuhteturvan puuttuminen (TM:n julkaisu 2005, s. 35).

Vuokratyöntekijöiden kohdalla lyhyitä määräaikaisuuksia ketjutetaan yleisesti ja ilman mitään erityistä perustetta. Toinen suuri epäkohta on työntekijöiden jääminen työsuhteen kestoon perustuvien etujen ja työterveyshuollon ulkopuolelle. Vuokratyön käytössä huolestuttavana ilmiönä nähdään ravintola-alalla esiintyvä käytäntö, jossa ravintolan tai ravintolaketjun omistaja perustaa erillisen yrityksen tai yritysryppään vuokraamaan työntekijöitä ravintolaansa. Tällainen toiminta nähdään ammattiliitossa lain kiertämisenä, jonka mahdollistaa vuokratyötä sääntelevien normien aukollisuus (TM:n julkaisu 2005, s. 35).

Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO kiinnittää huomiota siihen, että yksityisillä sosiaali- ja terveystalustoilla määräaikaiset työsopimukset ovat yleisiä. Liiton mukaan niitä käytetään myös väärin koeajan tarkoituksessa. ERTO, joka on solminut ensimmäisenä Suomessa valtakunnallisen vuokratyötä koskevan työehtosopimuksen työnantajajärjestön kanssa, näkee ydinongelmaksi vuokratyöntekijöiden työsuhteturvan ja työsuhte-etuuksien saamiseen liittyvän eriarvoisuuden. Vuokratyötä alalla käytetään projektityyppisissä ja ammatillista erityisosaamista vaativissa tehtävissä (TM:n julkaisu 2005, s. 35).

Vuokratyön käytön laajeneminen eri aloilla johtuu osittain eri syistä, mutta oleellista on se, että sekä työvoimaa vuokraavat yritykset että vuokratyövoimaa käyttävät yritykset voivat nykyisen lainsäädännön puitteissa siirtää huomattavan osan työsuhteista johtuvista riskeistään vuokratyön käyttämisen kautta työntekijöiden kannettaviksi. Vuokratyötä käyttämällä yritykset tosiasiaa kiertävät työsuhteturvaa ja yhteistoimintalain velvoitteita. Voimassa oleva laki ei myöskään anna vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen luottamushenkilöille oikeutta saada tietoa vuokratyöntekijöiden työsopimuksista (TM:n julkaisu 2005, s. 35).

Voimassa oleva lainsäädäntö

Työsopimuslaki

Työntekijän työpanoksen luovuttaminen kolmannen käyttöön edellyttää työntekijän suostumusta. Työsopimuslaissa on erityissäännös oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä työnantajan luovuttaessa työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön (TSL 1 luku 7 § 3 mom.).

Säännöksen mukaan työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakaantuvat siten, että käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Niitä ovat käytännössä lähinnä työajoista päättäminen ja eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet.

Varsinaisen työnantajan eli vuokraajayrityksen velvollisuutena on huolehtia muista työnantajavelvoitteista, kuten palkanmaksusta siihen liittyvine sosiaalivakuutusmaksuineen, työehtosopimusetuuksista, yhteistoimintavelvoitteista ja vuosiloman antamisesta. Lisäksi muun muassa vuosittaisen ylityömäärän seuraaminen ja työterveyshuollon järjestäminen jäävät yleensä varsinaisen työnantajan velvollisuuksiksi. Työturvallisuusvelvoitteiden jakautumisesta varsinaisen työnantajan ja käyttäjäyrityksen välillä on säädetty työturvallisuuslaissa.

Työsopimuslain mukaan vuokratun työntekijän työsuhteessa on sovellettava vuokraajayritystä joko työehtosopimuslain perusteella sitovaa työehtosopimusta tai sitä velvoittavaa yleissitovaa työehtosopimusta. Jos tällaista työehtosopimusta ei ole, on työntekijän työsuhteessa noudatettava käyttäjäyritystä joko työehtosopimuslain tai yleissitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos sen paremmin vuokraajayritys kuin käyttäjäyrityskään eivät ole velvollisia noudattamaan mitään työehtosopimusta, vuokratun työntekijän työsuhteen ehtoista voidaan sopia työntekijän ja vuokraajayrityksen välisellä työsopimuksella. Tällöin tulevat sovellettaviksi tavanomaiset ja kohtuulliset työsopimusehdot.

Yhteistoimintalaki

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisella ulkopuolisen työvoiman käytöllä tarkoitetaan nimenomaan vuokratyön käyttöä. Lain mukaan työnantajan tulee tiedottaa ennen ulkopuolista työvoimaa koskevan sopimuksen tekoa asiasta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä kaavailtu sopimus koskee (YTL 9 §). Ilmoituksen saatuaan asianomaisella työntekijöiden edustajalla on oikeus saattaa ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva asia käsiteltäväksi yhteistoimintamenettelyssä. Asiaa koskeva yhteistoimintamenettely tulee järjestää viikon kuluessa sitä koskevan vaatimuksen esittämisestä. Tämän viikon aikana ei työnantaja saa tehdä sopimusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä, ellei henkilöstöedustaja hyväksy sopimuksen tekemistä. Yhteistoimintamenettely ei koske tiettyjä laissa erikseen rajattuja tilanteita.

Työturvallisuuslaki ja työterveyshuolto

Vuokratun työntekijän työturvallisuudesta vastaavat sekä vuokrausyritys että käyttäjäyritys.

Vuokrausyrityksen on työntekijän työnantajan otettava huomioon työturvallisuuslaissa säädetyt yleiset työnantajan velvollisuudet. Vuokrausyrityksen tulee esimerkiksi selvittää, nouda-

tetaanko työntekijän työpaikalla käyttäjäyrityksessä työturvallisuusmääräyksiä. Työturvallisuuslain 3 §:ssä on säännös lain soveltamisesta vuokratyössä. Säännös asettaa vuokratyön teettäjälle eli käyttäjäyritykselle velvoitteen noudattaa osaltaan työn aikana työnantajaa koskevia säännöksiä.

Käyttäjäyrityksen on siis sovellettava työturvallisuuslakia vuokratyösuhteissa samalla tavalla kuin omien työntekijöidensä työsuhteissa. Lisäksi käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokrausyritykselle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet, jotta tämä voi varmistua vuokratyöntekijän sopivuudesta tehtävään. Käyttäjäyrityksen on myös huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin.

Vuokratyönantajan tulee järjestää myös käyttäjäyrityksissä työskenteleville työntekijöilleen lain mukainen työterveyshuolto. Työterveyshuoltolain soveltamisala määräytyy työturvallisuuslain soveltamisalaa koskevan säännöksen mukaan.

Lisäksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa on säädetty velvollisuus ilmoittaa työvoimanvuokraustoiminnan aloittamisesta työsuojeluviranomaisille.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 luku. Yleiset säännökset

1 §. Soveltamisala. Aloitteen mukaista lakia sovelletaan työnantajaan (*vuokratyönantaja*), joka on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) työhön. Tarkempi vuokratyösuhteen määritelmä on ilmaistu työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7 §:n 3 momentissa, johon aloitteen mukainen lakiehdotuskin perustuu.

2 §. Lain tarkoitus. Lain tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua takaamalla syrjimättömyyden periaatteen noudattaminen vuokratyön-

tekijöihin sekä luoda vuokratyövoiman käytölle asianmukaiset puitteet, joilla edistetään työpaikojen luomista ja työmarkkinoiden moitteetonta toimintaa ja työllisyyttä. Aloitteen mukainen lain tarkoitussäännös perustuu Euroopan unionin komission vuokratyöntekijän työehtoja koskevaan direktiiviluonnokseen (KOM(2002) 701).

3 §. Määritelmät. Säännöksen mukaan lakiehdotuksessa *vuokratyöntekijällä* tarkoitetaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua työntekijää, jonka työnantaja on siirtänyt tai aikoo siirtää toisen työnantajan (*käyttäjäyri-*

ty) käyttöön. *Toimeksiannolla* tarkoitetaan sitä ajanjaksoa, jona vuokratyöntekijä on siirretty käyttäjäyrityksen käyttöön, sekä *työvoimanvuokrausalan yrityksellä* tarkoitetaan yksityistä tai julkista työnantajaa (*vuokratyönantaja*), joka on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) käyttöön.

4 §. Syrjimättömyyden periaate. Säännöksessä määrätään, että vuokratyöntekijän olennaisten työolojen ja työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä vähintään samantasoiset kuin samaa tai samankaltaista työtä tekevien käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden.

4 §:n 2 mom. Olennaiset työehdot ja -olot. 5-kohtaisen luettelon sisältö on sama kuin lähetyksistä työntekijöistä annetun lain 2 §:ssä. Säännöksen mukaan olennaisia työehtoja ja -oloja ovat: 1) työaikaan perustuvien korvausten ja korotetun palkan osalta työaikalain (605/1996) 22—25 § sekä 33 §:n 2 ja 3 momentti; 2) työ- ja lepoaikojen noudattamisen osalta työaikalain 6—14, 16—21 ja 26—32 § sekä 33 §:n 1 momentti; 3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain (162/2005) 5—19 §; 4) palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 § ja 13 luvun 5 §; sekä 5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §.

4 §:n 3 mom. Momentissa todetaan, että takuupalkasta vuokratyössä toimeksiannon aikana sekä palkasta ja takuupalkasta vuokratyöyrityksessä toimeksiantojen ulkopuolella säädetään tämän lain 8 ja 9 §:ssä.

5 §. Vuokratyösopimuksen muoto ja kesto. Säännöksen mukaan vuokratyötä koskeva työsopimus tulee tehdä kirjallisesti, ja se on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

5 §:n 2 mom. Määräaikaisen sopimuksen enimmäiskesto. Säännöksen mukaan työnantajan (*vuokrausyrityksen*) ja työntekijän välillä

voidaan sopia määräaikaisesta työsopimuksesta. Määräaikaisena työsopimus voidaan solmia enintään 6 kuukauden pituiseksi ajaksi.

5 §:n 3 mom. Määräaikaisuus vain kerran. Säännöksen mukaan määräajaksi tai määrättyä työtä varten tehty työsopimus yhden työntekijän kohdalta voidaan solmia määräaikaisena vain yhden kerran, ellei opiskelusta tai muista työntekijän esittämistä henkilökohtaisista syistä johtuen toisin sovita. Jos on nimenomaisesti sovittu määräajasta, jonka työsopimus kestää, tai määrätyn työn suorittamisesta, ei työsopimusta saa irtisanoa päättyväksi kesken sopimuskauden. Jos työ jatkuu sovitun kauden jälkeenkin, katsotaan työsopimuksen jatkuvan toistaiseksi tehtynä ja työsuhteen kestoajaksi luetaan työn alkamisesta.

5 §:n 4 mom. Luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun tiedonsaantioikeus ja edustus-oikeus. Säännöksen mukaan käyttäjäyrityksen luottamusmiehellä tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla on oikeus saada nähtäväkseen vuokratyöntekijän kanssa tehty kirjallinen työsopimus ja edustaa vuokratyöntekijöitä samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen työntekijöitä. Luottamusmiehen ajankäytössä vuokratyöntekijät rinnastetaan käyttäjäyritykseen työsuhteessa oleviin työntekijöihin.

6 §. Vakituisen ja laadukkaan työpaikan saantimahdollisuudet. Säännöksen mukaan käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyöntekijälle käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, jotta vuokratyöntekijällä olisi mahdollisuus hakeutua töihin käyttäjäyritykseen. Tiedottaminen voidaan tehdä yleisellä ilmoituksella, joka on sopivassa paikassa käyttäjäyrityksessä.

6 §:n 2 mom. Työsopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa kieltävä ehto on mitätön. Säännöksen mukaan vuokratyösopimuksen ehdot, joissa kielletään tai joilla estetään työsopimuksen tekeminen tai työsuhteen solmiminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille toimeksiannon päätyttyä tai sen aikana, ovat mitättömiä.

6 §:n 3 mom. Säännöksen mukaan 2 momentissa säädetty ei rajoita järjestelyjä, joiden nojal-

la julkiset tai yksityiset työvoimanvuokrausalan yritykset saavat kohtuullisen korvauksen käyttäjäritykselle suorittamistaan vuokratyöntekijöiden palvelukseen asettamiseen, palkkaukseen ja koulutukseen liittyvistä palveluista.

6 §:n 4 mom. *Kielto periä maksua toimeksiantojen järjestämisestä työntekijöiltä.* Säännöksen mukaan vuokrausyritykset eivät saa periä työntekijöiltään maksua vastineeksi toimeksiantojen järjestämisestä käyttäjäyrityksissä tai siitä, että työntekijä tekee työsopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa toimeksiannon päätyttyä tai sen aikana käyttäjäyrityksessä.

6 §:n 5 mom. *Oikeus käyttäjäyrityksen sosiaalipalveluihin ja muihin palveluihin.* Säännöksen mukaan vuokratyöntekijöillä on oikeus käyttää käyttäjäyrityksen sosiaalipalveluita ja muita vastaavia palveluita sekä yhteisiä tiloja samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät.

7 §. *Vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus.* Säännöksen mukaan vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavaan työehtosopimukseen noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 9 §:n säännöstä. Sen mukaan, jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjäyrityksen*) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu työsopimuslain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan työsopimuslain 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

2 luku. Takuupalkka

8 §. *Takuupalkka vuokratyössä toimeksiannon aikana.*

8 §:n 1 mom. *Takuupalkka toimeksiannon aikana.* Säännöksen mukaan toimeksiannon mukaisessa työssä tunti- tai kuukausipalkka lasketaan vastaamaan käyttäjäyrityksen vastaavan työntekijän keskiansiotasoa, johon sisältyvät suorituspalkka, urakkapalkka, palkkio, bonus

sekä provisio. Henkilökohtainen tunti- tai kuukausipalkka ei saa alittaa jäljempänä 9 §:ssä määrättyä takuupalkkaa.

8 §:n 2 mom. *Muuttuvien palkanosien laskeminen.* Säännöksen mukaan peruspalkan lisäksi maksettavat palkanosat lasketaan jälkikäteen enintään kolmen kuukauden kuluttua edellisen laskentajakson päättymisestä, ellei muuta ole käyttäjäyritystä sitovassa työehtosopimuksessa sovittu.

9 §. *Takuupalkka ja korvaus vuokratyössä toimeksiannon ulkopuolisena aikana.*

9 §:n 1 mom. Säännöksen mukaan toimeksiannon ulkopuolisena aikana työntekijälle maksetaan palkka vuokrausyrityksessä sovellettavien palkkaehtojen mukaisesti.

9 §:n 2 mom. *Kirjallinen työsopimus.* Säännöksen mukaan palkka on vahvistettava kirjallisessa työsopimuksessa.

9 §:n 3 mom. *Takuupalkka.* Säännöksen mukaan vuokratyöntekijälle maksetaan takuupalkkaa siltä ajalta, jolloin työntekijä ei ole sijoitettu toimeksiannon mukaisesti johonkin käyttäjäyritykseen tai osallistu koulutukseen. Takuupalkkana maksetaan kalenterikuukausittain 90 % työntekijän 3 viimeisen kuukauden peruspalkan ja palkanlisien keskiansioista. Takuupalkka voi kohota enintään 90 %:iin keskiansiosta kokonaista kalenterikuukautta kohden laskettuna.

3 luku. Erinäisiä säännöksiä

10 §. *Seuraamukset.*

10 §:n 1 mom. *Rangaistussäännökset.* Rangaistuksesta tämän lain 4 §:n syrjimättömyyden periaatteen tarkoittamien palkkamääräysten rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä tai 3 a §:ssä ja tämän lain 4 §:n syrjimättömyyden periaatteen tarkoittamien työaikamääräysten rikkomisesta säädetään rangaistus rikoslain 47 luvun 2 §:ssä sekä tämän lain 11 §:n yhdistymisvapautta koskevan määräyksen rikkomisesta säädetään rangaistus rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

10 §:n 2 mom. Työsopimuslakirikkomus. Säännöksen mukaan tämän lain 5 §:n vuokratyösopimuksen muotoa ja kestoja koskevan määräyksen rikkomiseen on sovellettava työsopimuslain 13 luvun 11 §:n 2 momentin säännöstä työsopimuslakirikkomuksesta.

11 §. Nähtävänäpito. Säännöksen mukaan työnantajan on pidettävä tämä laki ja työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

12 §. Valvonta. Säännöksen mukaan työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudatta-

mista. Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista.

13 §. Voimaantulosäännös. Lain on tarkoitus tulla voimaan mahdollisimman pian. Säännöksessä todetaan, että ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

vuokratyöntekijöiden oikeuksista

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työnantajaan (*vuokratyönantaja*), joka on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) työhön.

Tätä lakia sovelletaan julkisen työvoimahal-
linnon toimintaan silloin, kun se harjoittaa työ-
voiman vuokrausta.

2 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua takaamalla syrjimättömyyden periaatteen noudattaminen vuokratyöntekijöihin sekä luoda vuokratyövoiman käytölle asianmu-

kaiset puitteet, joilla edistetään työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden moitteetonta toimintaa ja työllisyyttä.

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *vuokratyöntekijällä* työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua työntekijää, jonka työnantaja on siirtänyt tai aikoo siirtää toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) käyttöön;

2) *toimeksiannolla* sitä ajanjaksoa, jona vuokratyöntekijä on siirretty käyttäjäyrityksen käyttöön; ja

3) *työvoimanvuokrausalan yrityksellä* yksityistä tai julkista työnantajaa (*vuokratyönantaja*), joka on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) käyttöön.

4 §

Syrjimättömyyden periaate

Vuokratyöntekijän olennaisten työolojen ja työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä vähintään samantasoiset kuin samaa tai samankaltaista työtä tekevien käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden.

Olennaisia työehtoja ja -oloja ovat:

1) työaikaan perustuvien korvausten ja korotetun palkan osalta työaikalain (605/1996) 22—25 § sekä 33 §:n 2 ja 3 momentti;

2) työ- ja lepoaikojen noudattamisen osalta työaikalain 6—14, 16—21 ja 26—32 § sekä 33 §:n 1 momentti;

3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain (162/2005) 5—19 §;

4) palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 § ja 13 luvun 5 §; sekä

5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §.

Takuupalkasta vuokratyössä toimeksiannon aikana sekä palkasta ja takuupalkasta vuokratyöyrityksessä toimeksiantojen ulkopuolella säädetään tämän lain 8 ja 9 §:ssä.

5 §

Vuokratyösopimuksen muoto ja kesto

Vuokratyötä koskeva työsopimus tulee tehdä kirjallisesti, ja se on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräajaksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Työnantajan (*vuokrausyrityksen*) ja työntekijän välillä voidaan sopia määräaikaisesta työsopimuksesta. Määräaikaisena työsopimus voidaan solmia enintään 6 kuukauden pituiseksi ajaksi.

Määräajaksi tai määrättyä työtä varten tehty työsopimus yhden työntekijän kohdalla voidaan solmia määräaikaisena vain yhden kerran, ellei opiskelusta tai muista työntekijän esittämistä

henkilökohtaisista syistä johtuen toisin sovita. Jos on nimenomaisesti sovittu määräajasta, jonka työsopimus kestää, tai määrätyn työn suorittamisesta, ei työsopimusta saa irtisanoa päättyväksi kesken sopimuskauden. Jos työ jatkuu sovitun kauden jälkeenkin, katsotaan työsopimuksen jatkuvan toistaiseksi tehtynä ja työsuhteen kesto aika luetaan työn alkamisesta.

Käyttäjäyrityksen luottamusmiehellä tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla on oikeus saada nähtäväkseen vuokratyöntekijän kanssa tehty kirjallinen työsopimus ja edustaa vuokratyöntekijöitä samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen työntekijöitä. Luottamusmiehen ajankäytössä vuokratyöntekijät rinnastetaan käyttäjäyritykseen työsuhteessa oleviin työntekijöihin.

6 §

Vakituisen ja laadukkaan työpaikan saantimahdollisuudet

Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyöntekijälle käyttäjäyrityksessä olevista vapaita työpaikoista, jotta vuokratyöntekijällä olisi mahdollisuus hakeutua töihin käyttäjäyritykseen. Tiedottaminen voidaan tehdä yleisellä ilmoituksella, joka on sopivassa paikassa käyttäjäyrityksessä.

Vuokratyösopimuksen ehdot, joissa kielletään tai joilla estetään työsopimuksen tekeminen tai työsuhteen solmiminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille toimeksiannon päätyttyä tai sen aikana, ovat mitättömiä.

Edellä 2 momentissa säädetty ei rajoita järjestelyjä, joiden nojalla julkiset tai yksityiset työvoimavuokrausalan yritykset saavat kohtuullisen korvauksen käyttäjäyritykselle suorittamistaan vuokratyöntekijöiden palvelukseen asettamiseen, palkkaukseen ja koulutukseen liittyvistä palveluista.

Vuokrausyritykset eivät saa periä työntekijöiltään maksua vastineeksi toimeksiantojen järjestämisestä käyttäjäyrityksissä tai siitä, että työntekijä tekee työsopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa toimeksiannon päätyttyä tai sen aikana käyttäjäyrityksessä.

Vuokratyöntekijöillä on oikeus käyttää käyttäjäyrityksen sosiaalipalveluita ja muita vastaavia palveluita sekä yhteisiä tiloja samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät.

7 §

Vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavaan työehtosopimukseen noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 9 §:n säännöstä.

2 luku

Takuupalkka

8 §

Takuupalkka vuokratyössä toimeksiannon aikana

Toimeksiannon mukaisessa työssä tunti- tai kuukausipalkka lasketaan vastaamaan käyttäjäyrityksen vastaavan työntekijän keskiansiotasoa, johon sisältyy suorituspalkka, urakkapalkka, palkkio, bonus sekä provisio. Henkilökohtainen tunti- tai kuukausipalkka ei saa alittaa jäljempänä 9 §:ssä määrättyä takuupalkkaa.

Peruspalkan lisäksi maksettavat palkanosat lasketaan jälkikäteen enintään kolmen kuukauden kuluttua edellisen laskentajakson päättymisestä, ellei muuta ole käyttäjäyritystä sitovassa työehtosopimuksessa sovittu.

9 §

Takuupalkka ja korvaus vuokratyössä toimeksiannon ulkopuolisena aikana

Toimeksiannon ulkopuolisena aikana työntekijälle maksetaan palkka vuokrausyrityksessä sovellettavien palkkaehtojen mukaisesti.

Palkka on vahvistettava kirjallisessa työsuopimuksessa.

Vuokratyöntekijälle maksetaan takuupalkkaa siltä ajalta, jolloin työntekijä ei ole sijoitettuna toimeksiannon mukaisesti johonkin käyttäjäyri-

tykseen tai osallistu koulutukseen. Takuupalkkana maksetaan kalenterikuukausittain 90 % työntekijän 3 viimeisen kuukauden peruspalkan ja palkanlisien keskiansioista. Takuupalkka voi kohota enintään 90 %:iin keskiansiosta kokonaista kalenterikuukautta kohden laskettuna.

3 luku

Erinäisiä säännöksiä

10 §

Seuraamukset

Rangaistus tämän lain 4 §:n syrjimättömyyden periaatteen tarkoittamien palkkamääräysten rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä tai 3 a §:ssä, ja rangaistus tämän lain 4 §:n syrjimättömyyden periaatteen tarkoittamien työaikamääräysten rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä, sekä rangaistus tämän lain 11 §:n yhdistymisvapautta koskevan määräyksen rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

Lisäksi tämän lain 5 §:n vuokratyösopimuksen muotoa ja kestoja koskevan määräyksen rikkomiseen on sovellettava työsopimuslain 13 luvun 11 §:n 2 momentin säännöstä *työsopimuslakirikkomuksesta*.

11 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

12 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista.

13 §

Voimaantulosäännös

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Helsingissä 19 päivänä kesäkuuta 2007

Markus Mustajärvi /vas
Minna Sirnö /vas
Jyrki Yrttiaho /vas
Matti Kauppila /vas
Matti Kangas /vas
Annika Lapintie /vas
Erkki Virtanen /vas
Pentti Tiusanen /vas
Claes Andersson /vas
Veijo Puhjo /vas
Esko-Juhani Tennilä /vas
Paavo Arhinmäki /vas
Mikko Kuoppa /vas
Tero Rönni /sd
Saara Karhu /sd
Anneli Kiljunen /sd
Martti Korhonen /vas
Merja Kyllönen /vas
Unto Valpas /vas
Raimo Vistbacka /ps
Pirkko Ruohonen-Lerner /ps

Timo Soini /ps
Johanna Ojala-Niemelä /sd
Maria Guzenina-Richardson /sd
Marko Asell /sd
Marjaana Koskinen /sd
Lauri Kähkönen /sd
Heli Paasio /sd
Esa Lahtela /sd
Rakel Hiltunen /sd
Leena Rauhala /kd
Tarja Tallqvist /kd
Tommy Tabermann /sd
Jaakko Laakso /vas
Reijo Laitinen /sd
Kari Rajamäki /sd
Tuula Väättäinen /sd
Satu Taiveaho /sd
Katja Taimela /sd
Jukka Gustafsson /sd
Matti Saarinen /sd