

**Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle ehdotuksesta
Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vuokra-
työntekijöiden työehdoista (vuokratyödirektiivi)**

Perustuslain 96 §:n 2 momentin perusteella lähetetään eduskunnalle Euroopan yhteisöjen komission 20 päivänä maaliskuuta 2002 tekemä ehdotus Euroopan parlamentin ja neu-

voston direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista sekä ehdotuksesta laadittu muis-
tio.

Helsingissä 5 päivänä kesäkuuta 2002

Työministeri *Tarja Filatov*

Vanhempi hallitussihteeri Päivi Kantanen

TYÖMINISTERIÖ
28.5.2002

MUISTIO

EU-tunnus
EU/050402/0270

EHDOTUS EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHDOSTA

ASIAKIRJA

KOM (2002) 149 lopullinen

1. Ehdotuksen valmistelusta

Euroopan yhteisöjen komissio antoi 20 päivänä maaliskuuta 2002 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista, jäljempänä vuokratyödirektiivi. Direktiivin tarkoituksena on parantaa vuokratyön laatua takaamalla syrjimättömyyden periaatteen noudattaminen vuokratyöntekijöihin nähden ja luoda vuokratyövoiman käytölle asianmukaiset puitteet, joilla edistetään työmarkkinoiden moitteetonta toimintaa ja työllisyyttä. Ehdotuksen tavoitteet saavutetaan säätämällä yhteisön tasolla sovellettavista vuokratyösuhteiden vähimmäisehdoista. Laadukkaalla vuokratyöllä voidaan paremmin vastata nykytalouden vaatimuksiin joustavuudesta ja sopeutumiskyvystä sekä huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta.

Komission mukaan kansalliset lainsäädännöt ja käytännöt eroavat siinä määrin vuokratyöntekijöiden asemaa koskevien säännösten ja käytäntöjen osalta, että niillä ei yksistään saada toteutettua yhteisön yhteiskunnallisia työllisyys ja työelämää koskevia tavoitteita työn laadun sekä työntekijöiden työolojen osalta. Vuokratyölle ominainen ja yhteinen piirre on käyttäjäyrityksen, työntekijän ja välittäjäyrityksen välinen "kolmiosuhde". Oikeudellinen tilanne on kuitenkin hyvin erilainen eri jäsenvaltioissa. Toisissa jäsenvaltioissa vuokratyövoiman työehdot ja työvoimavuokrausalan yritysten toiminta on tiukasti säänneltyä ja toisissa jäsenvaltioissa taas

sääntely on erittäin joustavaa.

Komissio toteaa vuokratyötä koskevan Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön selvityksen ja Työvoimavuokrausalan kansainvälisen yhteistyöjärjestön tutkimuksen osoittavan vuokratyösuhteissa työn laatuun liittyvänä keskeisenä tekijänä olevan palkan. Sen lisäksi merkityksellisiä tekijöitä ovat myös työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvät asiat sekä vuokratyöntekijöiden mahdollisuus ammatilliseen koulutukseen. Selvitysten mukaan käyttäjäyrityksen työntekijöillä on keskimäärin korkeammat palkat verrattuna vuokratyöntekijöiden palkkoihin. Vuokratyöntekijöiden osallistumisaste ammatilliseen täydennyskoulutukseen on vain noin 20 prosenttia. Vakituksilla työntekijöillä osallistumisaste on 36 prosenttia ja määräaikaisilla työntekijöillä 27 prosenttia. Työn tilapäisyyden vuoksi ei käyttäjäyrityksillä eikä myöskään välittäjäyrityksillä ole kannustimia tarjota vuokratyöntekijöille ammatillista koulutusta. Vuokratyö on usein keino päästä tai palata työmarkkinoille. Tutkimustulosten mukaan noin 30—50 prosenttia vuokratyöntekijöistä löytää vakituisen työpaikan vuoden sisällä siitä, kun välitysyrittäjä palkkasi heidät. Lähes kolmannes vuokratyöntekijöistä on ilmoittanut pitävänsä vuokratyömuotoa parhaana sen joustavuuden vuoksi. Vuokratyössä voi valita työnantajansa ja sen kautta voi hankkia monipuolista kokemusta ja vahvistaa työllistettävyyttään. Joustavuuden ja turvallisuuden osalta vuokratyövoiman käyttö tarjoaa yrityksille ja työntekijöille selvää joustavuutta työvoimansa hallinnassa. Joustavuutta osoittaa vuokratyösuhteiden kesto sen ollessa selvitysten mukaan suurimmassa osassa tapauksia enintään kuusi kuukautta.

Vuokratyöntekijöiden työolot ovat selvitys-

ten mukaan heikommalla suhteella muissa työmuodoissa tehtyyn työhön. Vuokratyöntekijät ovat lisäksi altuimpia fyysikaalisille riskeille, joita ovat esimerkiksi hankalat työasennot, tärinä ja melu.

Vuokratyö on erilaista eri jäsenvaltioissa. Monissa jäsenmaissa (lähinnä Itävalta, Saksa, Ranska, Luxemburg, Espanja ja Belgia) vuokratyötä tehdään eniten käytännössä teollisuudessa ja rakennusosalalla vuokratyöntekijöiden enemmistön 60—80 prosenttia ollessa miehiä. Osassa jäsenmaita kuten Alankomaissa, Portugalissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa vuokratyötä tekevät miehet ja naiset lähes yhtä paljon. Sen sijaan Suomessa ja Ruotsissa naiset ovat selkeästi vuokratyöntekijöiden enemmistö ja heidän osuutensa kaikista vuokratyöntekijöistä onkin noin 80 prosenttia.

Direktiiviehdotus on jatkoa yhteisön edeltäville lainsäädäntöehdotuksille, joilla on pyritty parantamaan epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden elin- ja työolosuhteita. Komissio antoi neuvostolle kesäkuussa vuonna 1990 ehdotuksen epätyypillisistä työsuhteista (osa-aikaiset ja tilapäiset työsuhteet) koskevasta direktiivistä (COM (90) 228 final — SYN 280). Ehdotuksessa tilapäisillä työsuhteilla tarkoitettiin määräaikaista työsuhteita, kausityötä ja vuokratyösuhteita. Ehdotus oli osa toimintaohjelmaa, joka liittyi työntekijöiden sosiaalisia oikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan, jossa todetaan, että uudenlaiset elin- ja työolot olisi yhdenmukaistettava ylhäältä käsin. Komissio antoi marraskuussa 1990 ehdotuksen kilpailun vääristymiä koskevaksi direktiiviehdotukseksi (COM (90) 533 lopullinen — SYN 280). Lisäksi samoihin aikoihin komissio antoi myös kolmannen työsuojelua koskevan direktiiviehdotuksen. Eduskuntaa on informoitu näistä direktiiviehdotuksista valtioneuvoston kirjelmällä 1 päivänä joulukuuta 1994 Y 33/1994 vp. Kirjelmästä ilmenee ehdotusten tarkemmat yksityiskohdat. Edellä mainituista ehdotuksista ainoastaan työsuojelullinen direktiiviehdotus hyväksyttiin ja sen perusteella annettiin 25. päivänä kesäkuuta 1991 neuvoston direktiivi työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä.

Viimeisimmät yhteisön tason toimet epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden aseman parantamisessa ovat vuoden 1997 osa-aikatyötä ja vuoden 1999 määräaikaistyötä koskevat komission direktiiviehdotukset. Niiden tarkoituksena oli panna täytäntöön eurooppatason työmarkkinaosapuolten — Euroopan teollisuuden ja työnantajien keskusjärjestö (UNICE), Julkisten yritysten euroopan keskus (CEEP) ja Euroopan ammattilinen yhteisjärjestö (EAY) — kesäkuussa 1997 tekemä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus ja maaliskuussa 1999 tekemä määräaikaistyötä koskeva puitesopimus. Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus pantiin täytäntöön 15 päivänä joulukuuta 1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/81/EY ja kesäkuussa 1999 pantiin täytäntöön määräaikaista työtä koskeva puitesopimus neuvoston direktiivillä 1999/70/EY. Työministeriö informoi eduskuntaa osa-aikatyötä koskevasta direktiiviehdotuksesta 8 päivänä syyskuuta 1997 ja määräaikaistyötä koskevasta direktiiviehdotuksesta 11 päivänä toukokuuta 1999.

Vuokratyötä koskeva komission ehdotus on välitön jatko eurooppatason työmarkkinaosapuolten kesäkuusta 2000 toukokuuhun 2001 saakka vuokratyöstä käydyille neuvotteluille, joissa ei päästy sopimukseen. Keskeinen työmarkkinaosapuolten välinen erimielisyys koskee "vastaavan työntekijän" käsitettä eli sitä, mihin vuokratyöntekijän työehtoja tulisi verrata. Työnantajat eivät hyväksyneet käyttäjäyrityksen vastaavan työntekijän asettamista ensisijaiseksi vertailukohdaksi. He pitivät vertailua epäoikeudenmukaisena niissä maissa, joissa vuokratyöntekijöillä on vakituinen työsopimus välittäjäyrityksen kanssa ja joissa työnantaja maksaa palkan vuokratyöntekijöille silloinkin, kun nämä eivät ole käyttäjäyrityksen palveluksessa. Työntekijöitä edustavien järjestöjen mukaan taas keskeisten työolojen, kuten palkan, työajan, työterveyden ja työturvallisuuden, osalta vertailukohdaksi on otettava käyttäjäyrityksen vastaava työntekijä, kuten jo tehdäänkin useimmissa unionin jäsenvaltioissa.

Komissio toteaa vuokratyöstä antamansa direktiiviehdotuksen perustuvan suurelta osin työmarkkinaosapuolten välisissä neuvotteluissa saavutettuihin yhteisiin kantoihin.

Euroopan yhteisöjen perustamis-

sopimuksen 137 artiklan 2 kohdan nojalla päätös asiassa tehdään määränemmistöpäätöksellä ja yhteispäätösmenettelyssä.

2. Säännösehdotuksen tavoite ja pääasiallinen sisältö

Direktiiviehdotuksen 1 artiklassa säädettäisiin soveltamisalasta. Direktiivi koskisi artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyösuhteita, joissa sopimusosapuolena on työnantajana työvoimanvuokrausalan yritys ja työntekijä, joka on asetettu käyttäjäyrityksen palvelukseen työskentelemään sen valvonnassa. Artiklan 2 kohdan mukaan direktiiviä sovellettaisiin sekä julkisen että yksityisen sektorin yrityksiin, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa, riippumatta siitä tavoittelevatko ne toiminnassaan voittoa vai ei. Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioilla olisi mahdollisuus säätää työmarkkinaosapuolia kuultuaan siitä, että direktiiviä ei sovellettaisi työsopimuksiin tai työsuhteisiin, jotka on tehty valtion järjestämän tai valtion tukeman erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleenkoulutusohjelman taikka työllistymistä edistävän ohjelman puitteissa.

Direktiiviehdotuksen tavoitteena on 2 artiklan mukaan parantaa vuokratyön laatua takaamalla syrjimättömyyden periaatteen noudattaminen vuokratyöntekijöihin nähden sekä luoda vuokratyövoiman käytölle asianmukaiset puitteet, joilla edistetään työmarkkinoiden moitteetonta toimintaa ja työllisyyttä. Direktiiviehdotuksen 3 artiklan 1 kohdassa säädettäisiin määritelmistä. Työntekijällä tarkoitettaisiin henkilöä, jonka aseman työntekijänä jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlaainsäädäntö ja kansallinen käytäntö. Vastaavalla työntekijällä tarkoitettaisiin työntekijää, joka tekee samaa tai samankaltaista työtä kuin työntekijä, jonka työvoimanvuokrausalan yritys on asettanut käyttäjäyrityksen palvelukseen; tässä on otettava huomioon työkokeemus, pätevyys ja ammattitaito. Toimeksiantolla tarkoitettaisiin kautta, jona vuokratyöntekijä on asetettuna käyttäjäyrityksen palvelukseen. Keskeisillä työoloilla ja työehdoilla tarkoitettaisiin työoloja ja työehtoja, jotka liittyvät seuraaviin asioihin:

- työaikaan, lepotaukoihin, yötyöhön, palkkisiin lomiin, vapaapäiviin

- palkkaan
- raskaana olevien naisten ja imettävien naisten sekä lasten ja nuorten työhön
- sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi annettuihin säännöksiin.

Direktiiviehdotuksen 3 artiklan 2 kohdan mukaan direktiivillä ei rajoitettaisi kansallisessa lainsäädännössä annettuja työsopimuksen tai työsuhteen määritelmien soveltamista. Ehdotukseen sisältyy erillinen kielto jättää soveltamisalan ulkopuolelle osa-aikaiset ja määräaikaiset työsopimukset tai työsuhteet, joista säädetään neuvoston direktiiveissä 97/81/EY ja 1999/70/EY. Lisäksi soveltamisalan ulkopuolelle ei saisi jättää vuokratyöntekijöitä.

Direktiiviehdotuksen 4 artiklassa säädettäisiin rajoitusten ja kieltojen tarkastelusta. Jäsenvaltioiden olisi artiklan 1 kohdan mukaan tarkasteltava säännöllisin vähintään viiden vuoden väliajoin rajoituksia tai kieltoja, jotka koskevat vuokratyön käyttöä tietyissä työntekijäryhmissä tai tietyillä toimialoilla. Tällä varmistettaisiin se, että rajoitusten ja kieltojen perusteena olevat erityisedellytykset, joita artiklan 2 kohdan mukaan olisivat yleiseen etuun ja etenkin työntekijöiden suojeluun liittyvät perusteet, ovat edelleen voimassa. Perusteettomat rajoitukset ja kiellot olisi poistettava. Tarkastelun tulokset ja vuokratyötä koskevien kieltojen ja rajoitusten perusteet olisi ilmoitettava komissiolle.

Direktiiviehdotuksen 5 artiklassa säädettäisiin syrjimättömyyden periaatteesta. Artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyöntekijöitä on kohdeltava työhön ja työpaikkaan liittyvien keskeisten ehtojen, myös palvelusajan pituudesta riippuvien ehtojen, osalta toimeksianton aikana vähintään samantasoisesti kuin vastaavaa käyttäjäyrityksen työntekijää, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta. Artiklan 2, 3 ja 4 kohdissa ehdotetaan säädettäväksi 1 kohdassa esitetyn syrjimättömyyden periaatteen poikkeamismahdollisuuksista. Kohdan 2 mukaan jäsenvaltioille annetaan mahdollisuus poiketa syrjimättömyysperiaatteesta, kun vuokratyöntekijällä on vakituinen

työsopimus, jonka perusteella vuokratyöntekijä saa palkkaa silloinkin, kun hän ei suorita toimeksiantoa. Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa poiketaan 1 kohdassa esitetystä syrjimättömyyden periaatteesta. Lisäksi artiklan 4 kohdassa esitetään, että jäsenvaltiot voisivat olla soveltamatta 1 kohdan säännöksiä (syrjimättömyyden periaatetta), kun vuokratyöntekijä työskentelee toimeksiannon tai peräkkäisten toimeksiantojen puitteissa samassa käyttäjäyrityksessä työssä, joka kestoja ja luonteensa vuoksi voidaan toteuttaa alle kuuden viikon ajassa. Artiklan 1 kohdan säädettäväksi esitetyn säännöksen mukaan vertailu on tehtävä ensisijaisesti suhteessa käyttäjäyrityksen vastaavaan työntekijään. Mikäli tällaista työntekijää ei ole, on vertailu suoritettava artiklan 5 kohdan mukaan suhteessa käyttäjäyrityksessä sovellettavaan työehtosopimukseen ja ellei tällaista ole käytettävissä on vertailu suoritettava työvoiman vuokrausyritykseen sovellettavaan työehtosopimukseen. Mikäli edellä mainittuja vertailukohtia ei olisi käytettävissä, kuuluisivat viimesijaisesti ehdotuksen mukaan vuokratyöntekijöiden keskeiset työehdot ja työolot kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen soveltamisalaan.

Direktiiviehdotuksen 6 artiklassa säädettäisiin vakituisen ja laadukkaan työpaikan saantimahdollisuuksista. Artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyöntekijöille on tiedotettava käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, jotta heillä olisi samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin yrityksen työntekijöillä on. Artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta lausekkeet, joissa kielletään tai estetään työsuhteen tekeminen tai työsuhteen syntyminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille toimeksiannon päätyttyä, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi. Artiklan 3 kohdan mukaan työvoimanvuokrausalan yritykset eivät voisi periä työntekijöiltä maksua vastineeksi työn tarjoamisesta käyttäjäyrityksessä. Artiklan 4 kohdan mukaan vuokratyöntekijät voisivat

hyödyntää käyttäjäyrityksen sosiaalipalveluja, ellei erillinen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Artiklan 5 kohdan mukaan jäsenvaltioiden olisi kansallisten perinteidensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä tai edistettävä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua vuokratyöntekijöiden koulutusmahdollisuuksien parantamiseksi sekä työvoimanvuokrausalan yrityksessä että käyttäjäyrityksessä.

Direktiiviehdotuksen 7 artiklassa säädettäisiin vuokratyöntekijöiden edustuksesta ja 8 artiklassa tiedottamisesta työntekijöiden edustajille. Ehdotuksen 7 artiklan mukaan vuokratyöntekijät olisi otettava huomioon työvoimanvuokrausalan yrityksessä, kun lasketaan kansallisen ja yhteisön lainsäädännön mukaisesti työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi asetettuja henkilöstömääriä. Lisäksi jäsenvaltiot voisivat säätää vuokratyöntekijöiden huomioon ottamisesta käyttäjäyrityksessä tietyin edellytyksin laskettaessa edellä mainittuja perustamiskynnyksiä. Ehdotuksen 8 artiklassa säädettäisiin käyttäjäyrityksen työntekijöille tiedottamisesta vuokratyöntekijöiden käytöstä yrityksessä.

Direktiiviehdotuksen 9 artiklassa säädettäisiin vähimmäisehdoista. Direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijöille suotuisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä taikka sallia työntekijöille suotuisimmat työehtosopimukset tai työmarkkinaosapuolten sopimukset. Direktiivin täytäntöönpano ei kuitenkaan ole riittävä peruste työntekijöiden suojelun yleisen tason alentamiseen direktiivin soveltamisalalla. Tämä ei kuitenkaan rajoita jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten oikeuksia antaa tilanteen kehityksen mukaan lakeja, asetuksia tai sopimusmääräyksiä, jotka eroavat direktiivin antamishetkellä voimassa olevista laeista, asetuksista tai sopimusmääräyksistä, kunhan direktiiviehdotuksen vähimmäisvaatimuksia noudatetaan. Ehdotus on luonteeltaan vähimmäisdirektiivi, jossa säännellään vuokratyösuhteissa sovellettavista vähimmäistyöehdoista.

Direktiiviehdotuksen tavanomaisissa loppusäännöksissä säädettäisiin 10 artiklassa

seuraamuksista, 11 artiklassa täytäntöönpanosta, 12 artiklasta komission suorittamasta uudelleentarkastelusta ja 13 artiklasta voimaantulosta.

Komission ehdotuksella ei muuteta 16 päivänä joulukuuta 1996 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 96/71/EY (lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi). Direktiivissä säädetään palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden (mukaan lukien vuokratyöntekijät) lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon. Suomessa direktiivi on pantu täytäntöön lähetetyistä työntekijöistä annetulla lailla (1146/1999), joka tuli voimaan 16 päivänä joulukuuta 1999.

3. Suomen lainsäädäntö ja sen suhde direktiiviehdotukseen

Kesäkuun alussa 2001 tuli voimaan uusi työsopimuslaki (55/2001), jota sovelletaan yleislakina lain 1 luvun 1 §:ssä määriteltäviin sopimuksiin (työsopimuksiin), ellei toisin ole säädetty. Työsopimus on henkilökohtainen sopimus. Työsopimuksessa työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuksen perusteella työnantajan päävelvoite on palkanmaksu ja työntekijän päävelvoite on puolestaan työn tekeminen noudattaen siinä työnantajan antamia määräyksiä työn suorittamisesta (direktio-oikeus). Muita työnantajan vastuulla olevia keskeisiä velvoitteita ovat muun muassa sosiaalivakuutusmaksut, vuosilomien antaminen, työajan mukaan lukien ylitöiden seuranta, yhteistoimintavelvoitteet, työturvallisuudesta huolehtiminen ja työterveyshuollon järjestäminen. Työnantaja vastaa niistä seuraamuksista, jotka on liitetty työnantajavelvoitteiden laiminlyöntiin ja rikkomisiin. Työsopimuslain mukaiset velvoitteet koskevat vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta.

Pääsäännön mukaan työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen

suostumusta (TSL 1:7.1). Työsopimuslaissa (TSL 1:7.3) säädetään oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä. Säännös koskee vuokratyötä. Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa järjestelyä, jossa työvoiman vuokrausyritys luovuttaa vastiketta vastaan työntekijöitään asiakasyrityksensä (käyttäjäyritys) käyttöön työntöön tapahtuessa käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Työvoiman vuokrauksessa työvoiman vuokrausyrityksen, työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä vallitsee "kolmikantainen" suhde. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on kahden elinkeinonharjoittajan välinen velvoiteoikeudellinen sopimussuhde. Vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä on työsuhte. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole sopimussuhdetta. Työntekijän työntekovelvollisuus käyttäjäyrityksen palveluksessa perustuu työntekijän ja vuokrausyrityksen väliseen työsopimukseen ja siihen liittyvään työntekijän suostumukseen työskennellä käyttäjäyrityksessä. Työsopimuslain 1:7.3 säännös oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä ei koske alihankintaa, jossa alihankkijan työntekijät ovat sen johdon ja valvonnan alaisina vaikka tosiasiallinen työsuoritus tehtäisiinkin tilaajalle sen tiloissa.

Työvoiman vuokrauksessa työnantajavelvoitteista vuokratyöntekijään nähden ovat vastuussa sekä vuokrausyritys työntekijän varsinaisena työnantajana että käyttäjäyritys työsopimuslain ja työturvallisuuslain nimenomaisten säännösten perusteella.

Vuokrausyritys vastaa työnantajana työlainsäädännöstä ja työsopimuksesta johtuvista velvoitteista suhteessa työntekijään, kuitenkin niin, että niistä työnantajavelvoitteista, jotka liittyvät välittömästi direktio-oikeuden käyttöön, vastuussa on käyttäjäyritys. Vuokrausyrityksen tärkein työsuhteeseen liittyvä velvollisuus on palkanmaksuvelvollisuus. Yrityksen velvollisuutena on maksaa työntekijälle työsopimuksella sovittu tai työehtosopimuksen mukaan määräytyvä palkka vuosilomakorvauksineen ja muine

laista tai sopimuksista johtuvine lisineen. Vuokrausyritys vastaa myös työnantajalle säädettyjen verojen ja maksujen suorittamisesta sekä vuosiloman antamisesta. Työnantajavelvoitteista vuokrausyrityksen vastattaviin kuuluvat lisäksi mm. työterveyshuollosta huolehtiminen sekä yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädettyjen velvoitteiden täyttäminen.

Käyttäjäyrityksen on puolestaan huolehdittava työnteon edellytyksistä, jotta vuokratyöntekijä kykenee suorittamaan työnsä turvallisesti samalla tavoin kuin työpaikalla olevat muutkin työntekijät. Direktio-oikeutta käyttäessään käyttäjäyritys vastaa vuokratyöntekijän työsuhteesta noudatettavien työaikojen lainmukaisuudesta kunkin työskentelyjakson aikana. Työaikajärjestelyjen on täytettävä mm. lepoaikasäännösten vaatimukset. Käyttäjäyritys vastaa myös vuokratyöntekijöiden osalta työaika-asiakirjojen asianmukaisesta täyttämisestä.

Työsopimuslain 2:2 §:ssä säädetään syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan perusteella. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Syrjintäkielto koskee myös työhönottoa (TSL 2:2.4). Lain mukaan määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä (TSL 2:2.2). Työnantajan on muutoinakin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua (TSL 2:2.3). Työsopimuslain velvoite tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta velvoittaa työnantajaa suhteessa hänen palveluksessaan oleviin työntekijöihinsä. Tämän lisäksi käyttäjä-

yrityksen on hänelle siirtyneen direktio-oikeuden rajoissa huolehdittava vuokratyöntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja otettava huomioon työsopimuslain syrjintäkielto töiden järjestelyssä.

Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa (299/1958). Työturvallisuuslain 3 §:n 2 momentissa on säädetty lain soveltamisesta myös vuokratyöhön. Lakia sovellettaessa työnantajana pidetään myös työn teettäjää, joka oman johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen työnantajan palveluksessa olevaa työvoimaa. Työvoimaa luovuttavan työnantajan velvoitteista on tällöinkin voimassa se, mitä niistä on säädetty. Lisäksi syyskuun alusta 1997 voimaan tulleessa valtioneuvoston päätöksessä eräistä työsuojelu-vaatimuksista vuokratyössä (782/1997) on annettu tarkempia säännöksiä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen erityisistä velvollisuuksista, kuten työntekijän perehdyttämisestä työtehtäviin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muusta työhön liittyvästä tiedottamisesta työntekijälle. Eduskunnalle on lisäksi annettu 19 päivänä huhtikuuta 2002 hallituksen esitys työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 59/2002 vp), jonka käsittely on vielä kesken. Ehdotuksen mukaan käyttäjäyrityksen tulisi soveltaa vuokratyöntekijän tekemään työhön työturvallisuuslakia.

Rikoslain (39/1889) 47 luvussa säädetään työririkoksista. Luvun 1 §:ssä säädetään työturvallisuusrikoksesta, josta on tuomittava joko sakkoa tai enintään yksi vuosi vankeutta. Työturvallisuusrikoksesta tuomitaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoo työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämisestä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä. Luvun 3 §:ssä säädetään työsyrynnästä. Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta

ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedullisempaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä saakoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Rikosoikeudellinen vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti.

Työsopimuslaissa (TSL 2:9) säädetään vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavista vähimmäistyöehdoista. Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen yrityksen (käyttäjärityksen) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun (ns. normaalisoitavan työehtosopimukseen) eikä ole velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos työvoiman vuokrausyritys tai myöskään käyttäjäyritys eivät ole sidottuja edellä tarkoitettuihin työehtosopimuksiin, vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät vuokratyönantajan ja työntekijän välillä tehdyn työsopimuksen mukaan. Jos työnteon ehdoista ei ole sovittu työsopimuksellakaan, työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Muut työsuhteen ehdot määräytyvät tällöin työlainsäädännön mukaan.

Kun käytännössä tällä hetkellä vuokrausyrityksiä sitovia vuokratyötä koskevia työehtosopimuksia (normaalisitovia tai yleissitovia) ei ole juuri solmittu, määräytyvät vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot työsopimuslain 2:9 §:ssä säädetyllä tavalla käyttäjäyrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyöntekijöitä ei saa kohdella toimeksiannon aikana keskeisten työolojen ja työehtojen, myös palvelusajan pituudesta riippuvien ehtojen osalta, epäedullisemmin kuin 'vastaavaa työntekijää', jolla tarkoitetaan käyttäjäyrityksen työntekijää, joka tekee samaa tai samanlaista työtä. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon henkilön työkokemus, pätevyys ja ammattitaito. Erilainen kohtelu voidaan kuitenkin hyväksyä, jos se on asiallisesti ja järkevästi perusteltua.

Ehdotuksen mukaan vuokratyöntekijän keskeisten ehtojen vertailu tapahtuisi yksilötasolla suhteessa käyttäjäyrityksessä vastaavaa työtä tekevän työntekijän keskeisiin työehtoihin. Mikäli tällaista työntekijää ei ole, on vertailu suoritettava artiklan 5 kohdan mukaan suhteessa käyttäjäyrityksessä sovellettavaan työehtosopimukseen ja ellei tällaista ole käytettävissä on vertailu suoritettava työvoiman vuokrausyritykseen sovellettavaan työehtosopimukseen. Mikäli edellä mainittuja vertailukohtia ei olisi käytettävissä, kuuluisivat viimesijaisesti ehdotuksen mukaan vuokratyöntekijöiden keskeiset työehdot ja työolot kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen soveltamisalaan.

Työsopimuslakiin sisältyy direktiivin perusajatus syrjimättömyysperiaatteesta. Työsopimuslaissa säädetty vuokratyöntekijöiden vähimmäisehtojen määräytymismenettely poikkeaa direktiiviehdotuksen 5 artiklan 1 ja 5 kohtien mukaisesta sääntelytavasta. Työsopimuslain mukaan vuokratyöntekijän työehdot määräytyvät käyttäjäyrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen mukaan, ellei työvoiman vuokrausyritys ole sidottu noudattamaan joko normaalisoitovaa tai yleissitovaa työehtosopimusta.

Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 2, 3 ja 4 kohdissa ehdotetaan säädettäväksi poikkeamismahdollisuuksista ehdotuksen 5 artiklan 1 kohdan syrjimättömyysperiaatteeseen. Kohdan 2 mukaan jäsenvaltiot voivat säätää mahdollisuudesta poiketa syrjimättömyysperiaatteesta, mikäli vuokratyöntekijällä on vakituinen työsuhte

vuokrausyritykseen ja hän saa myös palkkaa kahden toimeksiannon väliseltä ajalta. Kohdan 3 mukaan jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolille oikeuden tehdä työehtosopimuksia, joissa poiketaan ehdotuksen syrjimättömyyden periaatteesta, mikäli vuokratyöntekijöille taataan riittävä suojan taso. Kohdan 4 mukaan jäsenvaltiot voivat säätää siitä, että lyhyissä alle kuusi viikkoa kestävässä joko yhdenjaksoisissa tai peräkkäisissä toimeksiannoissa samaan käyttäjäyritykseen ei sovelleta ehdotuksen 5 artiklan 1 kohdan syrjimättömyysperiaatetta.

Työsopimuslain 2 luvun 6 §:ssä säädetään vapautuvista työpaikoista tiedottamisesta. Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myöskin osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet näihin työpaikkoihin kuin vakituksilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. Tämä velvoite informoida työntekijöitä vapautuvista työpaikoista ei koske vuokratyövoiman käyttäjäyritystä suhteessa vuokratyöntekijöihin. Velvoite informointiin koskee vuokrausyritystä ja informointivelvoite kohdistuu yritykseen työsuhteessa oleviin työntekijöihin. Tältä osin Suomen lainsäädäntö ei vastaa komission ehdotusta 6 artiklan 1 kohdan osalta.

Ehdotuksen 6 artiklan 2 kohdassa esitetään rajoitettavaksi kahden työnantajan mahdollisuutta tehdä sellaista yksityisoikeudellista sopimusta, joka estäisi vuokratyöntekijän myöhemmän työllistymisen käyttäjäyrityksen palveluksessa välittömästi vuokratyötä koskevan toimeksiannon jälkeen. Suomen lainsäädännössä tällaista kieltoa ei ole ja ehdotuksen toteuttaminen edellyttäisi lainmuutosta. Työsopimuslaissa on säännös (TSL 3:5) työnantajan ja työntekijän mahdollisuudesta tehdä ns. kilpailukieltosopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen työsopimus sellaisen työnantajan (yrityksen) kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa työntekijän aikaisemman työnantajan kanssa. Työsopimuslain kilpailukieltosäännöksessä

eivät sääntelyn kohteena ole direktiivin edellyttämällä tavalla työvoiman vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliset sopimukset.

Työvoimapalvelulain (1005/1993) 4 luvussa säädetään palvelujen maksullisuudesta. Lain 15 ja 16 §:n mukaan sekä julkisesti että yksityisesti järjestetyt työvoimapalvelut, joihin kuuluu myös työvoiman vuokraaminen, ovat henkilöasiakkaille maksuttomia. Rikoslain 47 luvun 6 §:ssä säädetään työnvälitysr rikoksesta. Säännöksen mukaan se, joka perii maksun työllistymiseen suoranaisesti tähtäävistä työnvälityspalveluista henkilöasiakkaalta tai työnvälityksestä merenkulkijoille, on tuomittava työnvälitysr rikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Ehdotuksen 6 artiklan 3 kohdan edellytys siitä, että vuokratyöntekijältä ei saa periä maksua on Suomen lainsäädännön kannalta ongelmaton.

Lisäksi työvoimapalvelulain mukaisia yksityisiä työvoimapalveluja tarjoava henkilö tai yritys on velvollinen ilmoittamaan toiminnan aloittamisesta asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 21 a §:n mukaan.

Ehdotuksen 6 artiklan 4 kohdan mukaan vuokratyöntekijät voisivat hyödyntää käyttäjäyrityksen sosiaalipalveluja. Näillä tarkoitettaisiin muun muassa käyttäjäyrityksen kanttiineita, lastenhoitopalveluita ja kuljetuspalveluita. Vielä on täsmentymättä se, mitä eri palveluja ja etuja tämä koskee eli kuuluisiko ehdotuksessa tarkoitettuihin sosiaalipalveluihin esimerkiksi työterveyshuolto. Käyttäjäyritys ei ole työterveyshuoltolain mukaan velvollinen järjestämään esim. työterveyshuoltoa vuokratyöntekijöilleen. Vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon järjestäminen on vuokrausyrityksen vastuulla.

Työsopimuslaissa on säännökset työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikaisille työntekijöille, lomautusuhan ja irtisanomisuhan alaisille työntekijöille sekä näihin tilanteisiin liittyvästä työnantajan

koulutusvelvollisuudesta. Nämä työsopimuslain koulutusvelvollisuutta koskevat säännökset (TSL 2:5.2, 5:2.1 ja 7.4.2) velvoittavat työntekijöiden omaa työnantajaa eivätkä vastaa direktiiviehdotuksen 6 artiklan 5 kohtaa, jonka mukaan käyttäjäyrityksellä olisi velvollisuus osallistua vuokratyöntekijöiden koulutukseen.

Direktiiviehdotuksen 7 artiklan mukaan vuokratyöntekijät olisi otettava huomioon työvoimanvuokrausalan yrityksessä, kun lasketaan kansallisen ja yhteisön lainsäädännön mukaisesti työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi asetettuja henkilöstömääriä. Lisäksi jäsenvaltiot voisivat säätää vuokratyöntekijöiden huomioon ottamisesta käyttäjäyrityksessä tietyn edellytyksin laskettaessa edellä mainittuja perustamiskynnyksiä. Suomessa vuokratyötä tekevät työntekijät ovat työsuhteessa työvoimanvuokrausalan yritykseen ja heidät on otettava huomioon vuokrausyrityksessä edellä tarkoitettuja perustamiskynnyksiä laskettaessa. Yhteistoiminnasta yrityksistä annettua lakia (725/1978) sovelletaan pääsäännön mukaan yrityksissä, joiden henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnosta annettua lakia (725/1990) sovelletaan kaikissa niissä osakeyhtiöissä, osuuskunnissa, taloudellisissa yrityksissä, vakuutusyhtiöissä sekä liike-, osuus- ja säästöpankeissa, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti vähintään 150. Suomen lainsäädäntö täyttää 7 artiklan vaatimukset vuokratyöntekijöiden edustuksesta.

Suomessa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 9 §:ssä säädetään ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta, yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja kesto aika. Jos asianomainen henkilöstön edustaja saatuaan edellä

mainitun ilmoituksen viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä sitä vaatii, on asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Työnantaja ei saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta tänä aikana. Henkilöstön edustaja ei kuitenkaan voi vaatia asian käsittelemistä yhteistoimintamenettelyn mukaisesti silloin, kun työnantajan tarkoituksena on teettää ulkopuolisella työvoimalla työtä, jota asianomaisen yrityksen henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita tai milloin on kyseessä sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista. Yhteistoimintalain 10 §:ssä säädetään poikkeukset yhteistoimintamenettelystä. Säännöksen mukaan päätös ulkopuolisen työvoiman käytöstä voidaan tehdä ilman yhteistoimintamenettelyä, milloin yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityiset painavat, ennalta-arvaamattomat syyt ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä. Suomen lainsäädäntö täyttää 8 artiklan vaatimukset tiedottamisesta työntekijöiden edustajille.

4. Hallituksen kanta

Hallituksen käsityksen mukaan Suomi voi hyväksyä direktiiviehdotuksen tavoitteen parantaa vuokratyön laatua ja luoda vuokratyövoiman käytölle asianmukaiset puitteet.

Direktiiviehdotuksen mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen ja työolojen vertailu tapahtuisi yksilötasolla suhteessa käyttäjäyrityksessä vastaavaa työtä tekevän työntekijän keskeisiin työehtoihin ja työoloihin. Työsopimuslain mukaan vuokratyöntekijän työehdot määräytyvät käyttäjäyrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen mukaan, ellei työvoiman vuokrausyritys ole sidottu noudattamaan joko normaalisitovaa tai yleissitovaa työehtosopimusta. Työsopimuslain sääntelyn tarkoituksena on suojella vuokratyöntekijöitä sekä turvata heidän vähimmäisehdot.

Suomen lainsäädäntö ei kuitenkaan täytä direktiiviehdotuksen kaikkia vaatimuksia

kuten edellä olevasta ilmenee ja ehdotus edellyttäisi näin ollen lainsäädäntömuutoksia, mikäli se hyväksyttäisiin ehdotetussa muodossa.

Työsopimuslaki on vastikään uudistettu laajassa yhteisymmärryksessä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa. Hallituksen yksilöidynnän kannan muodostaminen

vaatii vielä lisäselvitystä muun muassa ehdotuksen tarkasta sisällöstä ja sen merkityksestä suhteessa Suomen lainsäädäntöön ja työehtosopimusjärjestelmään.

Lisäksi hallituksen kannan muodostaminen edellyttää näkemysten yhteensovittamista muun muassa työmarkkinaosapuolten kanssa.