

## LAKIALOITE 30/2011 vp

### Laki vuokratyöntekijöiden oikeuksista

#### *Eduskunnalle*

#### ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi laki vuokratyöntekijöiden oikeuksista.

Lakialoitteen tarkoituksena on, että vuokratyötä tekevillä olisi vuokratyökohteessa (käyttäjäyrityksessä) pääsääntöisesti samat palkka- ja työsuhde-edut kuin käyttäjäyrityksenkin työntekijöillä (syrjimättömyyden periaate) ja että vuokratyön käyttöä yrityksissä lisäämällä ei siirretä yrittäjäriskiä 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 käyttämistä 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 sovi 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 laskeetaan 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 kolmen viimeisen kuukauden peruspalkan ja palkanlisien keskiansioista.

Takuupalkka voi kohota enintään 90 %:iin keskiansiosta kokonaista kalenterikuukautta kohden laskettuna.

## PERUSTELUT

### *Tilanne työmarkkinoilla*

Vuokratyöntekijöiden merkityksestä ja määrästä kertovat tutkimukset ja selvitykset poikkeavat toisistaan hyvin paljon.

Esimerkiksi tilastokeskus on kerännyt tietoa vuokratyötä tekevistä työvoimatutkimuksessaan vuodesta 2008 lähtien. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2009 vuokratyötä teki 23 000 henkeä. Tämä on 8 000 henkeä vähemmän kuin

vuonna 2008, mutta jo seuraavana vuonna määrä kääntyi kasvuun. Taantuma vähensi myös vuokratyön käyttöä. Vuokratyöntekijöistä noin puolet on naisia.

Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli vain prosentin verran vuonna 2009. Vuokratyötä tekevät pääasiassa nuoret, 15—24-vuotiaista vajaat 4 prosenttia teki vuokratyötä.

*Vuokratyötä tekevät palkansaajat sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2008—2010. Lähde: Työvoimatutkimus 2010. Tilastokeskus*

		Vuosi 2008	Vuosi 2009	Vuosi 2010	Muutos 2009/2010	Muutos 2009/2010
Sukupuoli	Ikä- luokka	1 000 henkeä	1 000 henkeä	1 000 henkeä	1 000 henkeä	%
Sukupuolet yhteensä	15—74	32	23	29	6	23,9
	15—24	13	9	11	2	24,1
	25—74	19	15	18	4	23,8
Miehet	15—74	16	10	15	5	48,4
	15—24	6	4	6	2	53,7
	25—74	10	7	10	3	45,5
Naiset	15—74	16	13	14	1	5,2
	15—24	7	5	5	0	2,9
	25—74	9	8	9	1	6,6

Vuokratyöntekijöiden pieni määrä johtuu osittain siitä, että Tilastokeskuksen työvoimatutkimus kuvaa vain Suomessa pysyväisluonteisesti asuvan väestön työmarkkinoille osallistumista, työllisyyttä, työttömyyttä ja työaikaa.

TEM:n tilastojen mukaan vuokratyöntekijöiden määrä oli lähes 100 000 vuonna 2008, mikä muodosti 4,5 prosenttia palkansaajien määrästä. Vuokratyöntekijöiden määrä on peräti kolminkertainen Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen lukuihin (32 000 työntekijää) verrattuna. Ti-

lastojen välisiä eroja on vaikea selittää yksityiskohtaisesti, mutta ne johtuvat pääosin erilaisista tilastojen keruu- ja laadintamenetelmistä. Tämän vuoksi TEM:n tilastoihin perustuvia vuokratyöntekijöiden määrätietoja ei tulisi myöskään suhteuttaa suoraan työvoimatutkimuksen työllisyystietoihin.

TEM:n tilastot, jotka perustuvat pääasiassa Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL:n teettämiin kyselytutkimuksiin, perustuvat suurelta osin yksittäisten henkilöstöpalvelualan yritys-

ten antamiin tietoihin vuokratyöntekijöidensä määrästä tilastovuoden aikana.

Työ- ja elinkeinoministeriön tilaston mukaan vuonna 1999 vuokratyöntekijöiden määrä oli 31 200 ja vuonna 2008 liki 100 000. Korkeimmillaan vuokratyöntekijöiden määrä oli vuonna 2005, kaikkiaan 102 800.

Sen sijaan Työvoimatutkimuksen tiedot perustuvat otantaan pohjautuvaan palkansaajien haastattelututkimukseen, jossa on kuvattu vuokratyöntekijän todellista työllisyyttä haastatteluhetkellä (tutkimusviikolla), mistä syystä vuokratyöntekijöiden määrä jää pienemmäksi kuin TEM:n tilastojen mukaan. (Lähde: Vuokratyövoima Suomessa 2008—10, Muistio koti- ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön laajuudesta, pelisäännöistä ja henkilöstöpalveluyrityksistä, Helsinki 20.5.2010, Pekka Lith).

Vuonna 2009 tehty selvitys työvoiman vuokrauksesta vuonna 2008 antaa aivan toisenlaisen kuvan kuin työvoimatutkimuksen luvut. Kyseisen yhteenvetoraportti perustuu viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti Virken, Verohallinnon ja työsuojeluhallinnon havaintoihin työvoiman vuokraustoimialasta sekä Virken teettämään selvitykseen koti- ja ulkomaisen työvoiman käytön laajuudesta ja henkilöstöpalveluyrityksistä.

Selvityksessä arvioitiin vuokratyövoiman todellista kokonaismäärää suomalaisissa yrityksissä ja julkisen alan organisaatioissa. Selvityksen kohteena oli myös ulkomainen vuokratyövoima, jota koskevat tiedot ovat Suomessa melko heikot.

Selvityksessä todetaan, että työvoiman vuokraus on kasvava toimiala 2000-luvulla. Kotimaisten vuokratyöntekijöiden työpanos vastaa 30 000—40 000 henkilötyövuoden työpanosta. Suhteellisesti eniten vuokratyöntekijöitä toimii majoitus- ja ravitsemisalalla, kaupan alalla, teollisuudessa sekä rakennus- ja teollisuusalalla.

Henkilöstöpalveluyritysten liiton mukaan suomalaisilla työvoimanvuokrausyrityksillä oli ulkomaisia vuokratyöntekijöitä 2 000—3 000 vuonna 2008. Verohallinnon tietojen mukaan Suomessa oli ulkomaisten työvoimanvuokrausyritysten palveluksessa 1 200 vuokratyöntekijää vuonna 2008.

Tiedot ulkomaisesta vuokratyövoimasta ovat Suomessa heikot johtuen pirstaleisesta usealle eri viranomaiselle kuuluvasta valvontatehtävästä ja kattavan tilastoinnin puuttumisesta. Ulkomaiseen vuokratyövoimaan liittyviä viranomaistietoja ei voida pitää luotettavina.

Suomessa toimi vuonna 2008 n. 1 400 henkilöstöpalveluyritystä, joista 200 yrityksen päätoimiala oli jokin muu kuin työvoiman vuokraus, esimerkiksi rakentaminen tai liike-elämän palvelut. Yritysten määrä on kaksinkertaistunut, liikevaihdon määrä on nelinkertaistunut ja henkilöstön määrä on kolminkertaistunut 2000-luvulla. Suurten yritysten osuus toimialan liikevaihdosta on n. 85 %. Tietyillä toimialoilla, kuten esimerkiksi rakentamisessa, esiintyy runsaasti ns. projektijohtamista. Projektijohtamisessa alirakointi on usein lähellä työvoiman vuokrausta yrityksen ostaessa työvoimapalveluja alihankintana. Tosiasiallinen työvoiman vuokrausyritysten määrä on tästä johtuen suurempi kuin rekisterien perusteella nähtävissä oleva vuokrausyritysten määrä.

Henkilöstöpalveluyritysten uutena piirteenä on toimintojen ketjuttaminen, joka ilmenee ulkopuolisten palveluiden kasvuna toimialalla. Vuokratyövoimaa hankitaan alihankintana toisilta kotimaisilta tai ulkomaisilta yrityksiltä. Kehityksen taustalla voi olla pula ammattitaitoisesta työvoimasta ja kustannusten alentaminen. Verotarkastushavaintojen mukaan kyse on ollut myös toiminnasta, jolla on pyritty välttämään lakisääteisiä velvoitteita samaan intressipiiriin kuuluvissa yhtiöissä.

Verohallinnon tilastojen mukaan riskiyritysten osuus henkilöstöpalvelualan yrityksistä on suurempi kuin koko yrityssectörissä keskimäärin. Vuonna 2008 riskiyritykset muodostivat viidenneksen alan työllisyydestä ja liikevaihdosta. Tilastokeskuksen tilastojen mukaan konkurssien määrä on lisääntynyt toimialalla vuonna 2009. Alan yritysten suurta vaihtuvuutta kuvaa se, että vuosina 2000—2002 aloittaneista toimialan yrityksistä oli vuonna 2007 toiminnassa 52 prosenttia.

Tehtyjen työsuojelutarkastusten mukaan työsuojelun hallinta ja työpaikalla noudatettavien lakien tunteminen on ollut hyvin puutteellista. Tarkastusten mukaan lähes kaikista määräaikaista työsopimuksista puuttui merkintä työsuhteen kestosta. Vuoden 2009 tarkastuksissa puutteita on tullut enemmän esille ulkomaisten kuin suomalaisten yritysten osalta. Viime aikoina esille on noussut erityisesti asbestirakentamiseen liittyvät laiminlyönnit ulkomaisen vuokratyövoiman käytön yhteydessä.

Työvoiman vuokrausalalla tehtyjen verotarkastusten mukaan eniten puutteita on tullut esille rakennusosalalla toimivien työvoiman vuokraajien osalta, erityisesti saneerauksiin liittyvissä purkutöissä. Tapauksissa on todettu pimeää palkanmaksua, kuittikauppaa ja myynnin salaamista.

Harmaaseen talouteen liittyvää toimintaa on esiintynyt tyypillisesti yrityksissä, joiden liikevaihto on alle 2 000 000 euroa. Useisiin harmaan talouden kohteisiin liittyy myös kytkentä Viroon työvoiman, vastuuhenkilöiden tai yritysten kautta. Rakennusosalta tutut kuittikauppayhtiöt ja -henkilöt tulevat vastaan myös työvoiman vuokrauksessa. Viime vuosina verotarkastuksilla on löydetty pimeitä palkkoja 8,8 milj. euroa ja verotarkastuksissa on todettu maksamattomia veroja yhteensä n. 10 milj. euroa. Verohallinto on tehnyt toimialan yrityksistä vuosina 2006—2009 yhteensä 16 rikosilmoitusta.

Vuokratyövoiman määrä poikkeaa hyvin paljon maakohtaisessa vertailussa. Britanniassa vuokratyöntekijöiden osuus kokonaistyöllisyydestä oli 4,8 % vuonna 2007. Samaan aikaan se oli Suomessa 1,1 % ja esimerkiksi Puolassa 0,4 % (Lähde: CIETT:n tilastot). Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa käytettiin vuokratyötä kutakuinkin yhtä laajasti.

### ***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 osoittavat, 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 vuokratyösuhteiden lyhyt kesto ja työntekijän työsuhdeturvan puuttuminen.

Vuokratyöntekijöiden kohdalla lyhyitä määräaikaissuhteita ketjutetaan yleisesti ja ilman mittaan 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.

Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO kiinnittää huomiota siihen, että yksityisillä sosiaali- ja terveyspalvelualoilla 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 ydin-

ongelmaksi vuokratyöntekijöiden työsuhteturvan ja työsuhte-etuksien saamiseen liittyvän eriarvoisuuden. Vuokratyötä alalla käytetään projektityyppisissä ja ammatillista erityisosaamista vaativissa tehtävissä.

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.

### *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. Työtur-

vallisuusvelvoitteiden 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 työnantajana otettava huomioon työturvallisuuslaissa sää-

detyt yleiset työnantajan velvollisuudet. Vuokrausyrityksen tulee esimerkiksi selvittää, noudatetaanko työntekijän työpaikalla käyttäjäyrityksessä työturvallisuusmääräyksiä. Työturvallisuuslain 3 §:ssä on säännös lain soveltamisesta vuokratyössä. Säännös asettaa vuokratyön teettäjälle eli käyttäjäyritykselle veloitteen 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 vuokratyöntekijöihin sekä luoda vuokratyövoiman käytölle asianmukaiset puitteet, joilla edistetään työpaikkojen 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-

tys) 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.* Viisikohtaisen luettelon sisältö on sama kuin lähetyistä 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 työsopi-

muslain 2 luvun 11 ja 12 § ja 13 luvun 5 §; sekä 5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työ-sopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §.

*4 §:n 3 mom.* Momentissa todetaan, että takuu-palkasta vuokratyössä toimeksiannon aikana sekä palkasta ja takuupalkasta vuokratyöyri-tyksessä toimeksiantojen ulkopuolella säädetään tä-män lain 8 ja 9 §:ssä.

*5 §. Vuokratyösopimuksen muoto ja kesto.*

Säännöksen mukaan vuokratyötä koskeva työ-sopimus tulee tehdä kirjallisesti ja se on voi-massa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloit-teesta ilman perusteltua syytä tehtyä määrä-aikaista työ-sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

*5 §:n 2 mom. Määräaikaisen sopimuksen enim-mäiskesto.*

Säännöksen mukaan työnantajan (vuokrausyrityksen) ja työntekijän välillä voi-daan sopia määräaikaisesta työ-sopimuksesta. Määräaikaisena työ-sopimus voidaan solmia enintään 6 kuukauden pituiseksi ajaksi.

*5 §:n 3 mom. Määräaikaisuus vain kerran.*

Säännöksen mukaan määräajaksi tai määrät-tyä työtä varten tehty työ-sopimus yhden työntekijän kohdalla voidaan solmia määräaikaisena vain yhden kerran, ellei opiskelusta tai muista työntekijän esittämistä henkilökohtaisista syistä johtuen toisin sovita. Jos on nimenomaisesti so-vittu määräajasta, jonka työ-sopimus kestää, tai määrätyn työn suorittamisesta, ei työ-sopimusta saa irtisanoa päättyväksi kesken sopimuskauden. Jos työ jatkuu sovitun kauden jälkeenkin, katsotaan työ-sopimuksen jatkuvan toistaiseksi tehtynä ja työsuhteen kesto aika luetaan työn al-kamisesta.

*5 §:n 4 mom. Luottamusmiehen tai luottamus-valtuutetun tiedonsaantioikeus ja edustus-oikeus.*

Säännöksen mukaan käyttäjäyrityksen luotta-musmiehellä tai työ-sopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla on oikeus saada nähtäväkseen vuokratyöntekijän kanssa

tehty kirjallinen työ-sopimus ja edustaa vuokra-työntekijöitä samalla tavalla kuin käyttäjäyri-tyksen työntekijöitä. Luottamusmiehen ajankäy-tössä vuokratyöntekijät rinnastetaan käyttäjäyri-tykseen työsuhteessa oleviin työntekijöihin.

*6 §. Vakituisen ja laadukkaan työpaikan saanti-mahdollisuudet.* Säännöksen mukaan käyttäjä-yrityksen on ilmoitettava vuokratyöntekijälle käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, jotta vuokratyöntekijällä olisi mahdollisuus hakeutua töihin käyttäjäyritykseen. Tiedottami-nen 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 työ-sopimuksen teke-minen tai työsuhteen solmiminen käyttäjäyrityk-sen ja vuokratyöntekijän välille toimeksiannon päätyttyä tai sen aikana, ovat mitättömiä.

*6 §:n 3 mom.* Säännöksen mukaan 2 momentis-sa säädetty ei rajoita järjestelyjä, joiden nojalla julkiset tai yksityiset työvoimanvuokrausalan yritykset saavat kohtuullisen korvauksen käyttä-jäyritykselle suorittamistaan vuokratyöntekijöi-den palvelukseen asettamiseen, palkkaukseen ja koulutukseen liittyvistä palveluista.

*6 §:n 4 mom. Kielto periä työntekijöiltä maksua toimeksiantojen järjestämisestä.* Säännöksen mukaan vuokrausyritykset eivät saa periä työntekijöiltään maksua vastineeksi toimeksiantojen järjestämisestä käyttäjäyrityksissä tai siitä, että työntekijä tekee työ-sopimuksen käyttäjäyrityk-sen kanssa toimeksiannon päätyttyä tai sen aika-na käyttäjäyrityksessä.

*6 §:n 5 mom. Oikeus käyttäjäyrityksen sosiaali-palveluihin 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 sovellettaisiin työehtosopimukseen noudatetaan työehtosopimuslain 2 luvun 9 §:n säännöstä. Sen mukaan, jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (käyttäjyrityksen) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu työehtosopimuslain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjyritystä sitovan työehtosopimuslain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovaa 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 käyttäjyrityksen 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 käyttäjyritystä 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 työehtosopimus.* Säännöksen mukaan palkka on vahvistettava kirjallisessa työehtosopimuksessa.

9 §:n 3 mom. *Takuupalkka.* Säännöksen mukaan vuokratyöntekijälle maksetaan takuupalkkaa siltä ajalta, jolloin työntekijä ei ole sijoitettu toimeksiannon mukaisesti johonkin käyttäjyritykseen tai osallistu koulutukseen. Takuupalkkana maksetaan kalenterikuukausittain 90 % työntekijän kolmen 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. *Työehtosopimuslakirikkomus.* Säännöksen mukaan tämän lain 5 §:n vuokratyöehtosopimuksen muotoa ja kestoja koskevan määräyksen rikkomiseen on sovellettava työehtosopimuslain 13 luvun 11 §:n 2 momentin säännöstä työehtosopimuslakirikkomuksesta.

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

12 §. *Valvonta.* Säännöksen mukaan työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamis-



ta. 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 voimaantu-

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

2) työ- ja lepoaikojen noudattamisen osalta työaikalain 6—14, 16—21 ja 26—32 § sekä

#### 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; 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 kestoaika 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 vuokratyön-

tekijät rinnastetaan käyttäjäyritykseen työsuhteessa oleviin työntekijöihin.

#### 6 §

##### *Vakituisen ja laadukkaan työpaikan saantimahdollisuudet*

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

Vuokratyösopimuksen ehdot, joissa kiellään 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 vastavia 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 työsopimuksessa.

Vuokratyöntekijälle maksetaan takuupalkkaa siltä ajalta, jolloin työntekijä ei ole sijoitettuna toimeksiannon mukaisesti johonkin käyttäjäyritykseen tai osallistu koulutukseen. Takuupalkkana maksetaan kalenterikuukausittain 90 % työntekijän kolmen 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*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

**LA 30/2011 vp — Markus Mustajärvi /vr ym.**

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

---

Helsingissä 1 päivänä marraskuuta 2011

Markus Mustajärvi /vr  
Jyrki Yrttiaho /vr