

**HALLITUKSEN ESITYS (HE 68/2008 VP) JA LAKIALOITE (50/2007 VP)**

Viitaten eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kutsuun tulla valiokuntaan asiantuntijana kuultavaksi (17.9.2008) otsikossa mainitusta *hallituksen esityksestä* Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) esittää kantanaan seuraavaa:

Hallituksen esitys ja sen tavoitteet

Hallituksen esityksessä ehdotetaan lisättäväksi työsopimuslakiin, tilaajan selvityselvöllisyydestä ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annettuun lakiin sekä työturvallisuuslakiin vuokratyötä koskevaa erityissääntelyä.

Esityksen tarkoituksena on parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa saattamalla lainsäädäntö vastaamaan vuokratyön erityispiirteitä. Lisäksi esityksellä parannetaan vuokratyöyritysten mahdollisuutta hoitaa tietyt työnantajavelvoitteensa asianmukaisesti. Lisäksi edistetään yritysten välistä tervettä kilpailua ja lisätään vuokratyöhön liittyviä tiedonsaantioikeuksia. Hallituksen esitys toteuttaa myös nämä tavoitteet.

Hallituksen esityksen tausta

Hallituksen esitys pohjautuu työministeriön asettaman kolmikantaisen vuokratyöryhmän yksimieliseen mietintöön. Työryhmässä ovat olleet edustettuina mm. kaikki keskeiset työmarkkinajärjestöt. Työryhmässä kuultiin useita asiantuntijoita mm. työsuojeluvalvonnasta, käyttäjäyrityksistä, vuokratyöyrityksistä sekä yksittäisiä vuokratyöntekijöitä.

Työvoiman vuokrausta harjoittavat yritykset toimivat työnantajina ja heihin sovelletaan työlainsäädäntöä samoin kuin muihinkin työnantajiin. Siten myös työsopimuslain säännöksiä sovelletaan vuokratyössä samoin kuin muissakin työsuhteissa, mutta tiettyihin säännöksiin liittyy erityispiirteitä vuokratyön kolmikantaisen suhteen takia.

Vuokratyössä työntekijöiden työsuhteissa noudatetaan vähimmäistyoehdoina joko vuokrausalan omaa työehtosopimusta tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Vuokrausalalla on tällä hetkellä vain kolme yleissitovaa työehtosopimusta. Siksi on huomattavasti yleisempää, että vuokratyöhön noudatetaan käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Siten vuokratyöntekijöiden vähimmäistyoehdot määräytyvät saman työehtosopimuksen mukaan kuin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden työehdot.

Työryhmä päätyi kuitenkin perusteellisen harkinnan jälkeen yksimielisesti siihen, että vuokratyötä koskevaa erillislainsäädäntöä ei ole tarpeen säätää, sillä työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on olennaista, että työvoiman käyttötapoja koskeva sääntely kohtelee yrityksiä samalla tavalla eikä mahdollista epäasiallista kilpailua yritysten välillä. Työryhmä totesi mietinnössään, että lähtökohtana tulee olla, että

työlainsäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteisiin samalla tavalla kuin muihinkin työsuhteisiin.

Uhkaava työvoimapula, väestön ikääntyminen, työvoiman kohtaanto-ongelmat ja yritysten toimintatapamuutokset edellyttävät, että yritysten käytössä on erilaisia työvoiman käyttötapoja. Henkilöstöpalveluyritysten rooli nähdään tulevaisuudessa yhä tärkeämpänä työvoimapulan ratkaisuisissa (ks. liite, diat 1 - 2). Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on myös olennaista, että työvoiman käyttötapoja koskeva sääntely kohtelee yrityksiä samalla tavalla.

On tärkeää, että erilaisia työvoiman käyttötapoja käytettäessä turvataan myös työntekijöiden vähimmäistyöehdot ja yhdenvertainen kohtelu asianmukaisella tavalla. Tämä koskee vuokratyöntekijöiden keskinäistä asemaa samoin kuin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden asemaa suhteessa vuokratyöntekijöihin.

Vuokratyöntekijän asemasta työmarkkinoilla

HPL teetti keväällä 2008 Promenade Research Oy:llä kolme vuokratyötä koskevaa tutkimusta: valtakunnalliset vuokratyöntekijöitä, vuokratyöyrityksiä sekä käyttäjäyrityksiä koskevat tutkimukset. Vuokratyöntekijätutkimus selvitti kattavasti vuokratyöntekijöiden mielipiteitä vuokratyön tekemisestä. Tutkimukseen vastasi noin 3.400 vuokratyöntekijää, joten tutkimustuloksia voidaan pitää erittäin luotettavina.

Jäsenyrityksiä koskevassa tutkimuksessa selvitettiin lähinnä vuokratyöalan volyymitietoja. Vuonna 2007 henkilöstöpalveluala tarjosi työtä noin 100.000 vuokratyöntekijälle. Henkilötyövuosiksi muutettuna ala työllisti noin 30.000 työntekijää, joten alan työllistävän vaikutuksen on katsottava olevan merkittävä.

Käyttäjäyrityksiä koskevassa tutkimuksessa selvitettiin mm. syitä henkilöstöpalveluyritysten palveluiden käyttöön, henkilöstöpalveluyritysten roolia työvoimapulan ratkaisuisissa sekä asiakastyytyväisyyttä. Lisäksi kysyttiin, onko yrityksillä ollut rekrytointivaikeuksia. Tutkimukseen vastasi yli 1.000 HPL:n jäsenyritysten asiakasyritystä.

Promenade Research Oy:n tekemät tutkimukset kumoavat yksiselitteisesti yhä sitkeästi eläviä vanhoja uskomuksia siitä, että vuokratyöntekijät olisivat jotenkin muita työntekijöitä tyytymättömämpiä työntekijöitä. Jopa 86 % vuokratyöntekijöistä voisi suositella vuokratyön tekemistä tuttavalleen. Vuonna 2007 luku oli 82 %, joten vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys on vuoden aikana entisestään noussut. Vuokratyöntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja kokevat, että asiakasyrityksessä arvostetaan heidän tekemäänsä työtä. Henkilöstöpalveluyritykset työnantajina ansaitsevat kiitosta mm. palkanmaksun ja muiden työsuhteasioiden hoidosta (ks. liite, diat 3-6).

Vuokratyötä käytetään eniten niillä aloilla, joilla on pahin työvoimapula (esim. metalliteollisuus, hotelli- ja ravintola-ala, terveydenhoitoala) (ks. liite, dia 7). Vuokratyöyritykset löytävät siis työntekijöitä myös niille aloille, joilla kärsitään työvoimapulasta. Se kertoo siitä, että vuokratyössä viihdytään ja työntekijät arvostavat vuokratyön

tuomaa vapautta. Jopa 47 % vuokratyöntekijöistä uskoisikin varmasti saavansa vakituisen työpaikan alalta, jolla on tehnyt vuokratyötä, 42 % ei ole siitä varma ja vain 11 % ei usko mahdollisuuksiinsa saada vakituista työtä (ks. liite, dia 8).

Se, että vuokratyöntekijät tekevät vuokratyötä vapaaehtoisesti ja omasta tahdostaan, käy ilmi myös vuokratyöryhmässä kuultujen asiantuntijoiden lausunnoista. Lähes kaikki asiantuntijat kertoivat, että tarjolla olisi vakituisia työpaikkoja, mutta vuokratyöntekijät eivät halua ottaa niitä vastaan. Syyksi mainittiin useimmiten se, että vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä nykyiseen työnantajaansa (vuokratyöryhtymään) eivätkä halunneet tulla sidotuiksi työnantajan määräämiin työaikoihin.

Kysyttäessä vuokratyöntekijöiltä syitä vuokratyön tekemiseen, vuokratyöntekijät kertoivat, että vuokratyötä on helpompi saada, ja että he haluavat itse valita työskentelyajan ja -paikan. Työaikojen valinnanvapaus ja toisaalta se, ettei työntekijä ole sidottu tarjottuun työhön saa monen valitsemaan vuokratyön. Moni vuokratyöntekijä tekee vuokratyötä lisäksi sen vuoksi, että haluaa nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta (ks. liite, dia 9).

Käyttäjäyrityksiä koskevasta tutkimuksesta käy selkeästi ilmi se, että vuokratyöntekijöitä käytetään edelleen eniten erilaisissa sijaisuuksissa (mm. sairausloma-, perhevapaa-, opintovapaa ja vuosilomasijaisuudet) ja ruuhkahuipuissa. Merkittävää on myös se, että lähes 20 % yrityksistä käyttää vuokratyövoimaa rekrytointikanavana. Tämä kertoo siitä, että vuokratyön avulla yhä useampi saa vakituisen työn. Se kertoo myös työvoimapulasta ja siitä, ettei yrityksillä ole enää aikaa ja mahdollisuutta itse keskittyä haastaviin rekrytointiprosesseihin, vaan luottavat henkilöstöpalveluyritysten ammattitaitoon ja asiantuntemukseen (ks. liite, diat 10 - 11).

Käyttäjäyrityksiltä kysyttiin myös sitä, miten yrityksissä olisi toimittu, elleivät yritykset olisi voineet palkata vuokratyöntekijää. Useassa tapauksessa yritykset olisivat palkanneet itse määräaikaisen työntekijän tekemään kyseisen työn. Työ olisi jäänyt osittain tai kokonaan tekemättä neljännessä tapauksista. Noin kolmannessa tapauksista yrityksen muut työntekijät olisivat tehneet työn oman työn ohella tai ylityönä (ks. liite, dia 12.) Käyttäjäyritysten vastauksista käy hyvin ilmi se, että vuokratyön avulla löydetään yrityksistä sellaista työtä, joka ilman vuokratyötä jäisi tekemättä tai se kuormittaisi käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä mm. ylityöiden kautta. Vuokratyön työllistävä vaikutus on siten merkittävä ja kiistaton.

Esitetyt muutokset

Hallituksen esityksen mukaan työsopimuslakia muutettaisiin siten, että vuokratyöntekijöitä käyttävälle yritykselle tulisi velvoite antaa tiettyjä työntekijää koskevia tietoja henkilöstöpalveluyritykselle. Tällä varmistetaan se, että henkilöstöpalveluyrityksellä on mahdollisuudet täyttää asianmukaisesti työnantajavelvoitteensa työntekijää kohtaan. Esimerkiksi työtodistukseen kuuluvan arvioinnin antaminen tai sopivan ja riittävän ammattitaitoisen työntekijän toimittaminen käyttäjäyritykselle voisi käytännössä osoittautua mahdottomaksi, jos asiakasyritys ei antaisi yritykselle riittäviä tietoja henkilön työssä suoriutumisesta tai työssä vaadittavasta ammattitaidosta. Vaik-

ka ongelmia tietojen saannissa ei käytännössä ole juurikaan esiintynyt, on kuitenkin hyvä, että lainsäädännöllä turvataan tiedonkulku esimerkiksi ristiriitatilanteissa.

Esityksen mukaan vuokratyöntekijän työskentely käyttäjäryityksessä otetaan huomioon, kun hänet rekrytoidaan samanlaisiin tehtäviin käyttäjäryityksen palvelukseen. Koeajan käytölle ei enää välttämättä ole perusteltua tarvetta silloin, kun käyttäjäryityksen voidaan katsoa jo tunnevan työntekijän ja tämän työtaidot.

Esityksessä ehdotetaan työsopimuslakia muutettavaksi siten, että vuokratyöryityksen olisi annettava työntekijälle myös alle kuukauden pituisissa määräaikaissa työsuhteissa työsuhteen ehdot kirjallisesti tiedoksi työntekijälle hänen niitä pyytäessä. Vaikka tämä muutos vuokratyötä koskevana erityissäännöksenä kuormittaakin vuokratyöryityksiä enemmän kuin muita yrityksiä, HPL katsoo, että muutos on kuitenkin hyväksyttävissä eivätkä vuokratyöryitykset pidä säännöstä liian hankalana soveltaa. Vuokratyöryitykset pitävät kuitenkin tärkeänä, että työsuhteasiat hoidetaan hyvin. Jos joku työntekijä haluaa työsuhteensa ehdot kirjallisesti, on kohtuullista, että ne annetaan hänelle.

Tilajavastuulakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös käyttäjäryityksen luottamusmiehen tiedonsaantioikeudesta. HPL:n käsityksen mukaan jo nykyisinkin käyttäjäryityksen luottamusmies on auttanut selvittämään epäselvyyksiä esimerkiksi työehtosopimusten soveltamisessa. Näin ollen lisäyksellä "virallistetaan" jo olemassa oleva järjestelmä.

Johtopäätökset hallituksen esityksestä

Hallituksen esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön johdolla vuokratyöryityksessä, jossa asiaa valmisteltiin perusteellisesti ja huolellisen harkinnan pohjalta. Työryityksessä todettiin, että voimassa oleva työlainsäädäntö vastaa pitkälti niitä tarpeita, joita vuokratyöhön ja vuokratyösuhteisiin liittyy. Lainsäädäntö vastaa myös vuokratyödirektiiviehdotuksen sisältöä. Nyt käsiteltävä oleva hallituksen esitys pohjautuu vuokratyöryityksen yksimieliseen mietintöön ja korjaa vuokratyöryityksessä esiin tulleet vuokratyöhön liittyvät epäkohdat sekä työntekijän että vuokratyöryityksen kannalta. Näin ollen HPL katsoo, että hallituksen esitys on siten hyväksyttävissä.

LAKIALOITE (50/2007 VP)

Viitaten eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kutsuun tulla valiokuntaan asiantuntijana kuultavaksi (17.9.2008) otsikossa mainitusta *lakialoitteesta* Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) viittaa yllä mainittuun lausuntoonsa hallituksen esityksestä (HE 68/2008 vp) ja esittää lisäksi seuraavaa:

Lakialoite ja sen tavoitteet

Lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi laki vuokratyöntekijöiden oikeuksista. Lakialoitteen tarkoituksena on, että vuokratyötä tekevillä olisi vuokratyökohteessa (käyttäjäyrityksessä) pääsääntöisesti samat palkka- ja työsuhde-edut kuin käyttäjäyrityksenkin työntekijöillä. 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.

Lakialoitteen sisällöstä

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ei kannata tehtyä lakialoitetta.

Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla kolmikantainen vuokratyötä selvittänyt vuokratyöryhmä päätyi perusteellisen selvityksen ja harkinnan jälkeen siihen, ettei vuokratyötä koskevaa erillistä lainsäädäntöä tarvita. Työryhmässä katsottiin, että nykyinen työlainsäädäntö vastaa pitkälti niitä tarpeita, joita vuokratyöhön ja vuokratyösuhteisiin liittyy. Työryhmä katsoi niin ikään, että työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on olennaista, että työvoiman käyttötapoja koskeva sääntely kohtelee yrityksiä samalla tavalla eikä mahdollista epäasiallista kilpailua yritysten välillä. Työryhmä toteasi yksimielisesti myös, että lähtökohtana tulee olla, että työlainsäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteisiin lähtökohtaisesti samalla tavalla kuin muihinkin työsuhteisiin.

Lakialoitteessa esitetyt muutokset eivät juurikaan poikkea voimassa olevasta työlainsäädännöstä muilta osin kuin määräaikaisten työsuhteitten rajoittamisen ja takuupalkan osalta. Jotkut lakialoitteessa mainitut asiat on huomioitu jo edellä mainitun hallituksen esityksen muutosesityksissä. Määräaikaisten työsuhteiden käytön erityisrajoitukset sekä takuupalkkajärjestelmä merkitsisivät erittäin suuria periaatteellisia muutoksia nykyllä lainsäädäntöön ja kohtelisivat erittäin epätasa-arvoisesti työnantajina toimivia yrityksiä.

Esitetyt rajoitukset määräaikaisten työsuhteiden käytölle vuokratyösuhteissa eivät myöskään tue millään tavoin työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia. Lakialoite ei suinkaan loisi työpaikkoja, vaan päinvastoin vähentäisi niitä. Vuokratyön avulla useat henkilöt, jotka ovat jääneet työmarkkinoiden ulkopuolelle syystä tai toisesta, saavat vuokratyön avulla uuden mahdollisuuden. Määräaikaisten työsuhteiden pi-

tuuden tai määrän rajoittaminen ei siten ole myöskään työntekijöiden edun mukais-
ta. Se johtaisi mm. entistä lyhyempiin työsuhteisiin. Silloin, kun työtä ei ole työnteki-
jälle tarjolla vakituisesti, työsuhteistakaan ei voi tehdä vakituisia.

Lakialoite ei tue myöskään millään tavoin yritysten tasavertaista kohtelua. Se hei-
kentäisi olennaisesti vuokratyöyritysten toimintaedellytyksiä. Takuupalkkajärjestel-
mä saisi aikaan mm. sen, että jatkossa työtä tarjottaisiin entistä harvemmalle ja vain
niille, jotka saisivat muutenkin työtä. Kohtaanto-ongelman pahentuessa olisi erittäin
lyhytnäköistä hankaloittaa vuokratyön teettämistä.

Henkilöstöpalveluyritysten liikeidea poikkeaa olennaisesti muista yrityksistä ja sen
vuoksi se on usein hankala ymmärtää. Henkilöstöpalveluyritysten etu on tarjota
työntekijöilleen mahdollisimman paljon työtä, sillä heidän katteensa tulee nimen-
omaan työn tekemisestä. Työtä ei jätetä tarjoamatta siksi, että sillä säästettäisiin
kustannuksia, vaan päinvastoin, työtä yritetään aina järjestää, kun se vain on mah-
dollista. Järjestelmä, jossa yritys joutuisi maksamaan tekemättömästä työstä palk-
kaa, ei voi olla millekään yritykselle kannattavaa. Suomessa yritysten asia ei ole
huolehtia työttömien työnhakijoiden työttömyysturvasta eikä vuokratyöyrityksellekään
pidä tällaista taakkaa säilyttää. Samoin kuin muidenkin työntekijöiden, myös vuokra-
työntekijöiden, on edellytysten täytyessä mahdollisuus saada työttömyyskorvausta
silloin, kun työtä ei ole. Kesällä 2008 annettu vuokratyötä koskeva direktiiviehdotus-
kaan ei esitä määräaikaisten työsuhteiden käytölle rajoituksia eikä esitä takuupalk-
kaa vuokratyöntekijöille.

Lakialoitteessa tavoitteena on, että vuokratyöntekijöiden työsuhteissa noudatetta-
isiin samaa työehtosopimusta kuin mitä käyttäjäyrityksen työntekijöihin sovelletaan.
Ellei vuokratyöalalla ole omaa työehtosopimusta, vuokratyöntekijöihin noudatetaan
jo nykyiselläänkin käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Koska vuokratyöalaa
koskevia työehtosopimuksia on tehty niin vähän, yleensä vuokratyössä sovelletaan
käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta.

Lakialoitteessa väitetään myös, että vuokratyöntekijä jää työsuhteen keston perus-
tuvien etuuksien ulkopuolelle ja että vuokratyöntekijä ei olisi työterveyshuollon pii-
rissä. Nämä väitteet eivät pidä paikkaansa. Työsuhteen keston perustuvat edut
huomioidaan työsopimuslain yhdenjaksoisuusperiaatteen kautta, jolloin lyhyin kes-
keytyksin toisiaan seuraavat määräaikaiset työsopimukset katsotaan yhdenjaksoi-
seksi työsuhteeksi, jolloin työntekijä saa työsuhteen keston perustuvat etuudet.
Vuokratyöntekijät kuuluvat myös aina työterveyshuollon piiriin, jonka järjestää vuok-
rayritys. Usein työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty jopa paremmaksi kuin
lakisääteinen työterveyshuolto edellyttäisi.

Johtopäätökset lakialoitteesta

Kolmikantaisessa vuokratyötä selvittäneessä työryhmässä katsottiin, että nykyinen
työlainsäädäntö vastaa pitkälti niitä tarpeita, joita vuokratyöhön ja vuokratyösuhte-
isiin liittyy. Sen vuoksi työryhmä päätyi siihen, ettei vuokratyötä koskevaa erillistä
lainsäädäntöä tarvita, vaan edellä mainittu työryhmän esitykseen perustuva halli-

tuksen esitys ja siinä esitetyt muutokset poistavat vuokratyöryhmän havaitsemat vuokratyöhön liittyvät epäkohdat. Näin ollen Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ei kannata tehtyä lakialoitetta vuokratyöstä, koska se heikentäisi olennaisesti kaikkien vuokratyösuhteen osapuolten etuja.

Kunnioitavasti

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) ry

Merru Tuliara