

Vuokratyöalalla tarjolla olevien työpaikkojen laatu vaihtelee huomattavasti, ja vuokratyön yleistä mainetta on tarpeen parantaa. Vuokratyöntekijät tarvitsevat suojelua ja laadukkaita työpaikkoja. Jos alalle kuitenkin saadaan luotua asianmukaiset puitteet, vuokratyö voi tukea työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä.

Tämän vuoksi EU:ssa hyväksyttiin marraskuussa 2008 direktiivi vuokratyöstä. Euroopan komissio oli antanut asiasta ehdotuksen jo vuonna 2002, mutta neuvottelut edistyivät hitaasti jäsenvaltioiden välisen erojen vuoksi. **Nyt odotetaan, että jäsenvaltiot hyväksyvät direktiivin täytäntöönpanon edellyttämät säännökset joulukuuhun 2011 mennessä.**

Direktiivi kattaa lähes kaikki talouden alat, joten sen soveltamisala on hyvin laaja. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin päättää olla soveltamatta direktiiviä työsuhteisiin, jotka on tehty julkisista varoista tuetun ammatillisen koulutus- tai uudelleen koulutusohjelman tai työllistymistä edistävän ohjelman puitteissa.

Seuraavassa on esitetty direktiivin tärkeimmät tavoitteet.

Yhdenvertainen kohtelu käyttäjäyrityksissä

Vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan ensimmäisestä päivästä lukien vähintään samanlaiset kuin ne, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

Käytännössä katsoen aina, kun voimassa on sääntöjä, kuten lainsäädäntöä, hallinnollisia määräyksiä tai työehtosopimuksia, joiden perusteella käyttäjäyrityksen työntekijöillä on oikeus saada tietyn suuruisa palkkaa, vuokrausyrityksen on maksettava työntekijälle vähintään samaa palkkaa kuin työntekijä saisi, jos käyttäjäyritys olisi palkannut hänet suoraan. Palkka tietenkin vaihtelee todennäköisesti pätevyyden ja kokemuksen mukaan.

Vähemmän vuokratyövoiman käyttöä koskevia kieltoja ja rajoituksia

Direktiivissä asetetuilla vähimmäissäännöillä parannetaan vuokratyöntekijöiden suojelua, mikä vaikuttaa myönteisellä tavalla vuokratyön laatuun ja asemaan. Näin vuokratyön kehittämiseen voidaan suhtautua aiempaa avoimemmin.

Jäsenvaltiot ovat aiemmin asettaneet yrityksille vuokratyövoiman käyttöä koskevia rajoituksia. Käyttäjäritysten toimeksiannot ovat joissain valtioissa olleet sallittuja esimerkiksi vain tietyistä syistä tai vain rajoitetun ajan tai vuokratyövoiman käyttö on kielletty kokonaan joillain talouden aloilla.

Kaikki vuokratyövoimaa koskevat kiellot ja rajoitukset on syytä arvioida uudelleen ja kumota, ellei niitä voida perustella yleisellä edulla. Säilyttämistä voivat puoltaa erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun liittyvät seikat, työterveyttä ja -turvallisuuksia koskevat vaatimukset sekä tarve varmistaa, että työmarkkinat toimivat asianmukaisesti ja että väärinkäytöksiltä vältytään.

Lisätietoja

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:FI:PDF>

- EU:n työlainsäädäntö:

http://ec.europa.eu/labour_law



© Euroopan yhteisöt, 2009
Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan. Valokuvien käytön tai jäljentämisen osalta lupaa on anottava suoraan tekijänoikeuksien omistajilta.

Printed in Belgium

PAINETTU KLOORIVALKAISEMATTOMALLE PAPERILLE

KE-31-09-122-Fl-D

Vuokratyöntekijöiden oikeuksien turvaaminen Euroopan unionissa



Miksi direktiivi vuokratyöstä on tarpeen?

Työsuhteessa on yleensä kaksi osapuolta: työnantaja ja työntekijä. Vuokratyön tapauksessa mukana on myös kolmas osapuoli: käyttäjäyritys. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen ja saa palkkansa siltä. Hän työskentelee kuitenkin tilapäisesti käyttäjäyritysten palveluksessa ja valvonnassa.

Vuokratyö on yleistynyt tasaisesti, ja vuokratyöntekijät muodostavat tällä hetkellä noin kaksi prosenttia EU:n koko työvoimasta. Joka vuosi noin 10 miljoonaa ihmistä työskentelee jossain vaiheessa työvoiman vuokrausyrityksen välityksellä. Vuokratyö on erityisen yleistä Yhdistyneessä kuningaskunnassa, missä se koskee yli neljää prosenttia työväestöstä. Vuokratyö on melko yleistä myös Ranskassa, Saksassa ja Alankomaissa.

Vuokratyö vastaa käyttäjäyritysten tarpeeseen. Vuokratyövoiman avulla yritykset voivat esimerkiksi vastata tuotantohuippuihin ja korvata poissa olevia työntekijöitä kohtuullisen vaivattomasti. Työntekijöiden syyt tehdä vuokratyötä joko parin kuukauden tai useiden vuosien ajan voivat olla hyvin moninaisia. Monille heistä vuokratyö on ponnahduslauta pidempiaikaisiin työsuhteisiin. Toiset taas arvostavat vuokrausyritysten tarjoamaa joustavuutta.

Tiesitkö?

Vuokratyö on laajalti tunnettu työllistymismuoto monissa jäsenvaltioissa, ja sitä koskevaa lainsäädäntöä on laadittu 1960- ja 1970-luvulta lähtien muun muassa Alankomaissa, Ranskassa, Saksassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Joissain jäsenvaltioissa vuokratyö on puolestaan paljon tuoreempi ilmiö. Jäsenvaltioiden välillä on suuria eroja myös siinä, millä talouden aloilla vuokratyö on yleisintä, sekä sen suhteen, kuinka pitkiä aikoja käyttäjäyrityksissä kerrallaan työskennellään – kyse voi olla päivistä, kuukausista tai vuosista.



Euroopan komissio

Tiesitkö?

Palkkaan sisältyy muutakin kuin pelkkä peruspalkka. Palkka on monitahoinen käsite, jonka eri osatekijät voivat vaihdella oikeusjärjestelmästä toiseen. Jäsenvaltiot määrittelevät palkan käsitteen laajuuden ja päättävät, lasketaanko siihen mukaan ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät, erityisesti ammatilliset eläkejärjestelmät, työntekijöiden sairausajan korvaukset ja taloudellisen osallistumisen järjestelmät.

Yhdenvertainen kohtelu koskee myös **työaikaa ja ylityötä sekä taukoja, lepoaikoja, yötyötä, lomaa ja yleisiä vapaapäiviä**. Vuokratyöntekijöihin on sovellettava käyttäjäyrityksen palkkaamiin työntekijöihin sovellettavia työehtoja siinä määrin kuin nämä ehdot ovat käyttäjäyrityksen työntekijöille sitovia.

Käyttäjäyrityksessä mahdollisesti noudatettuja raskaana olevien tai imettävien naisten suojelua koskevia sääntöjä sovelletaan myös vuokratyöntekijöihin. Samoin sovelletaan myös sääntöjä, jotka koskevat naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskuntoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa.

Direktiivissä sallitaan poikkeaminen yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, mutta vain hyvin tiukoin edellytyksin.

- Joissain jäsenvaltioissa vuokratyöntekijät voivat solmia työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa vakituisen työsopimuksen ja saada tällöin palkkaa myös toimeksiantojen väliseltä ajalta. Tietyissä olosuhteissa jäsenvaltiot voivat tällöin sallia poikkeamisen samapalkkaisuuden periaatteesta.
- Joissain valtioissa vuokratyötä säädellään myös tai pääasiassa työmarkkinaosapuolten välisillä työehtosopimuksilla. Jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan antaa niille mahdollisuuden laatia työehtosopimuksia, joissa sovitaan yhdenvertaisesta kohtelusta poikkeavista järjestelyistä. Vuokratyöntekijöiden yleinen suoja on kuitenkin säilytettävä kaikissa olosuhteissa.
- Jäsenvaltiot voivat poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta tiukoin edellytyksin ja työmarkkinaosapuolten tekemän sopimuksen perusteella. Tässä yhteydessä ne voivat ottaa käyttöön kynnysajan, jona yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei sovelleta.

Jäsenvaltioiden on joka tapauksessa toteutettava tarvittavat toimenpiteet väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi.



© iStock

4 5

Paremmat mahdollisuudet saada työpaikka, käyttää yhteisiä järjestelyjä ja osallistua ammatilliseen koulutukseen

Käyttäjäyritykset haluavat usein ottaa palvelukseensa työntekijöitä, jotka ovat jo hankkineet aiempaa kokemusta työskentelemällä heidän tiloissaan vuokratyöntekijöinä. Vuokratyöntekijöille pitäisi tarjota kaikki mahdollisuudet hankkia vakituinen työpaikka, jos he sellaista haluavat.

Työpaikan hakemisen helpottamiseksi vuokratyöntekijöille on **tiedotettava käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista**. Lisäksi työvoiman vuokrausyrityksillä ei direktiivin mukaan ole oikeutta estää käyttäjäyrityksiä ottamasta vuokratyöntekijöitä palvelukseensa toimeksianton päätyttyä. Ne eivät voi myöskään periä työntekijöiltä tässä yhteydessä maksuja.

Vuokratyöntekijöillä on samat käytännön tarpeet kuin kulloisenkin käyttäjäyrityksen vakituksilla työntekijöillä huolimatta toimeksiantonsa kestosta. Direktiivin perusteella vuokratyöntekijät voivat **hyödyntää käyttäjäyrityksen yhteisiä järjestelyjä**, kuten ruokalapalveluja sekä lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyjä, samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä.

Työntekijöiden urakehityksen tukemiseksi jäsenvaltiota kannustetaan esimerkiksi edistämään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, jotta voidaan parantaa vuokratyöntekijöiden **kouluttautumismahdollisuuksia** työvoiman vuokrausyrityksissä myös toimeksiantojen välisinä aikoina ja tukea heidän mahdollisuuksiaan osallistua käyttäjäyritysten työntekijöille suunniteltuun koulutukseen.

Vuokratyöntekijöiden edustus ja tiedottaminen työntekijöiden edustajille

Yritysneuvostojen perustamisen yhteydessä vuokratyöntekijät katsotaan vuokrausyrityksen työntekijöiksi. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin myös päättää, että vuokratyöntekijät lasketaan käyttäjäyrityksen työntekijöiksi.

Käyttäjäyrityksen on tarjottava yritysneuvostolleen asianmukaista tietoa vuokratyöntekijöiden käyttämisestä yrityksen työllisyysilanteen raportoinnin yhteydessä.



© iStock

6

3