# Talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöntekijöiden työehdoista”

*(KOM(2002) 149 lopullinen – 2002/0072 COD)*

(2003/C 61/21)

Euroopan unionin neuvosto päätti 22. huhtikuuta 2002 Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 137 artiklan nojalla pyytää talous- ja sosiaalikomitean lausunnon edellä mainitusta ehdotuksesta.

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus” -jaosto antoi lausuntonsa 4. syyskuuta 2002. Esittelijä oli An Le Nouail Marlière.

Talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 18. ja 19. syyskuuta 2002 pitämässään 393. täysistunnossa (syyskuun 19. päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon äänin 83 puolesta, 75 vastaan 12:n pidättyessä äänestämästä.

## 1. **Johdanto**

1.1. Vuokratyövoima on ollut 1980-luvun alusta lähtien yhä merkittävämpi tekijä Euroopan työmarkkinoilla. Neuvosto ja parlamentti antoivat kyseisen ilmiön johdosta päätöslauselmat ([1]), joissa ne korostivat tarvetta asettaa yhteisön toimin puitteet vuokratyön käytölle ja taata vuokratyöntekijöiden suoja. Vuonna 1982 komissio esitti neuvostolle ja parlamentille asiaa koskevan direktiiviehdotuksen. Ehdotusta muutettiin vuonna 1984, eikä sitä koskaan hyväksytty.

1.2. Vuonna 1990 komissio ehdotti ”perussäännöksiä, joilla on tarkoitus taata yhdenmukaisuuden vähimmäistaso erilaisten ’epätyypillisten’ sopimusmuotojen välillä (osa-aikatyö, määräaikaiset työsopimukset ja vuokratyö) ([2])”.

1.3. Ehdotus oli osa toimintaohjelmaa, joka liittyi työntekijöiden sosiaalisia oikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan. Siinä todetaan, että uudenlaiset elin- ja työolot olisi yhdenmukaistettava ”ylhäältä käsin”.

1.4. Ehdotuksista vain yksi johti tuloksiin. Se koski tilapäisiä työntekijöitä, ja sen tarkoituksena oli taata heille samat työterveys- ja työturvallisuusolot kuin käyttäjäyrityksen työntekijöille. Neuvosto hyväksyi kyseisen direktiivin 91/383/ETY kesäkuun 25. päivänä 1991.

1.5. Koska edellä esitetyt aloitteet eivät edistyneet neuvostossa, komissio päätti aloittaa EY:n perustamissopimuksen liitteenä olevan sosiaalipolitiikasta tehdyn pöytäkirjan (N:o 14) liitteenä olevan sosiaalipolitiikkaa koskevan sopimuksen 3 artiklan mukaisen menettelyn (perustamissopimuksen uusi 137 ja 138 artikla – työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu). Joulukuun 15. päivänä 1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/81/EY pantiin täytäntöön osa-aikatyötä koskeva sopimus ja kesäkuun 28. päivänä 1999 annetulla neuvoston direktiivillä 1999/70/EY määräaikaista työtä koskeva sopimus. Sopimusten osapuolina ovat edustusjärjestöt UNICE, CEEP ja EAY ([3]). Määräaikaista työtä koskevassa direktiivissä korostetaan periaatetta, jonka mukaan työntekijöitä ei saa syrjiä työsopimuksen laadun perusteella.

1.6. Työmarkkinaosapuolet päättivät toukokuussa 2000 aloittaa uuden neuvottelukierroksen epätyypillisiä työsuhteita, työajan joustavuutta ja työntekijöiden turvallisuutta koskevan komission aloitteen kolmannen vaiheen yhteydessä. Tällä kertaa aiheena olivat vuokratyösuhteet. Osapuolet joutuivat kuitenkin toteamaan 21. toukokuuta 2001, etteivät ne pääse sopimukseen.

1.7. Neuvottelut kariutuivat, kun osapuolet yrittivät määritellä vertailukohtia vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen vakituisten työntekijöiden yhtäläisen kohtelun toteuttamiseksi, työehdot ja palkkaus mukaan luettuina, tai saman työvoimanvuokrausyrityksen välittämien vuokratyöntekijöiden yhtäläistä kohtelua varten.

1.8. Kymmenen kuukauden kuluttua komissio käytti aloiteoikeuttaan ja esitti käsillä olevan direktiiviehdotuksen ([4]). Komitea huomauttaa, että käytettävissä on kaksi raporttia ([5]), joissa selvitetään vuokratyöntekijöiden työoloihin ja työehtoihin sekä työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä erityisiä näkökohtia.

([1]) EYVL C 2, 4.1.1980, s. 1 ja EYVL C 260, 12.10.1981, s. 54.

([2]) Kolme ehdotusta neuvoston direktiiveiksi epätyypillisistä työsuhteista, COM(90) 228 final, 29.6.1990, EYVL C 224, 8.9.1990, s. 8.

([3]) Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE). Julkisten yritysten Euroopan keskus (CEEP). Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY).

([4]) Perustelut, 3. luku, kohta 1 B.

([5]) Storrie, Donald, 2002, Temporary agency work in the European Union, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö; New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health, Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto.

1.9. Sen lisäksi, että vuokratyön oikeudellinen asema vaihtelee jäsenvaltioittain, mikä on työmarkkinaosapuolten ja komission tiedossa, sen yhteydessä esiintyy etenkin rakenteellista ja sosiaalista vaihtelua. Eräiden maiden taloudessa palvelualat ovat vallitsevassa asemassa, ja vuokratyöntekijöitä toimii etenkin palvelualojen työntekijä- ja esimiestehtävissä. Vuokratyöntekijöistä suuri osa saattaa olla tällaisia vuokratyöntekijöitä. Toisissa maissa teollisuuden ja maatalouden kehitys puolestaan perustuu siihen, että useilla aloilla käytetään "lisätyövoimaa". Tämän johdosta vuokratyön käyttö ja siihen johtavat olosuhteet ovat rakenteiltaan erilaisia. Vuokratyövoimaa käytetään tietysti (sairauden, äitiysloman tai lomien vuoksi) poissa olevien työntekijöiden sijaisina, mutta tämä ei ole enää yleisin syy. 1980-luvun lopulta lähtien vuokratyövoiman käyttöön johtaneet tekijät ovat vaihdelleet tiettyjen maatalouden alojen, elintarvikealan tai suurten kauppaketjujen kausittaisesta työvoimantarpeesta työehtojen "joustavoittamiseen" eri tuotannonaloilla ja JOT-tuotannon ("juuri oikeaan tarpeeseen") yleistymiseen. Komitea kiinnittää suosituksissaan erityistä huomiota erilaisiin olosuhteisiin unohtamatta myöskään Eurooppaneuvoston Lissabonin kokouksessa vahvistettuja täystyöllisyyttä koskevia tavoitteita.

1.10. Komitea huomauttaa, että Euroopassa vuokratyövoiman välitysmarkkinoita hallitsevat suuret sveitsiläiset ja yhdysvaltalaiset holdingyhtiöt, joiden jälkeen suurimpia ovat alankomaalaiset, brittiläiset, belgialaiset ja ranskalaiset ryhmittymät ([1]).

1.11. Vuokratyöntekijöitä on maasta ja tietolähteestä riippuen 2–10 prosenttia kaikista työntekijöistä ja 30–50 prosenttia työmarkkinoille juuri siirtyneistä työntekijöistä (alle 25-vuotiaista).

## 2. **Ehdotetun direktiivin sisältö – Johdanto-osa ja kolme lukua: "Yleiset säännökset", "Työolot ja työehdot" ja "Loppusäännökset"**

2.1. Ehdotetun direktiivin soveltamisalaan kuuluvat työnantajana olevan työvoimanvuokrausalan yrityksen ja työntekijän väliset vuokratyösopimukset tai vuokratyösuhteet, joissa työntekijä on asetettu käyttäjäyrityksen palvelukseen työskentelemään sen valvonnassa. Direktiiviä sovelletaan julkisen ja yksityisen sektorin yrityksiin, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa. Soveltamisalan ulkopuolelle voidaan jättää työsopimukset, jotka on tehty valtion järjestämän tai valtion tukeman erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleenkoulutusohjelman taikka työllistymistä edistävän ohjelman puitteissa.

2.2. Direktiivin I luvussa olevassa 2 artiklassa esitetään direktiivin tarkoitus: parantaa vuokratyön laatua takaamalla syrjimättömyyden periaatteen noudattaminen vuokratyöntekijöihin nähden ja luoda vuokratyövoiman käytölle asianmukaiset puitteet, joilla edistetään työmarkkinoiden moitteetonta toimintaa. Direktiivin 3 artiklassa esitetään määritelmät ja 4 artiklassa puolestaan lausekkeet jäsenvaltioissa voimassa olevien rajoitusten tai kieltojen tarkastelusta.

2.3. Direktiivin II luvussa olevassa 5 artiklassa säädetään syrjimättömyyden ja yhtäläisen kohtelun periaatteesta sekä neljästä tapauksesta, joissa periaatteesta voidaan poiketa. Lisäksi siinä esitetään säännösten soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt.

2.4. Direktiivin 6 artiklassa säädetään vuokratyöntekijöiden mahdollisuuksista saada käyttäjäyrityksessä vapautuva vakituinen työpaikka ja kielletään maksun periminen työntekijältä tässä yhteydessä. Lisäksi artiklassa säädetään, että vuokratyöntekijöillä on oltava mahdollisuus hyödyntää käyttäjäyrityksen sosiaalipalveluja ja että jäsenvaltioiden tai työmarkkinaosapuolten tulee määrittää vuokratyöntekijöiden koulutusmahdollisuudet.

2.5. Direktiivin 7 artikla käsittelee vuokratyöntekijöiden edustusta työvoimanvuokrausalan yrityksessä ja heidän huomioimistaan käyttäjäyrityksessä, kun lasketaan edustuselinten perustamiskynnykseksi asetettuja henkilöstömääriä. Direktiivin 8 artiklassa puolestaan säädetään tiedottamisesta yrityksen työntekijöitä edustaville elimille vuokratyöntekijöiden käytöstä kyseisessä yrityksessä.

2.6. Direktiivin III luvussa "Loppusäännökset" esitetään vähimmäisvaatimukset (9 artikla), joiden mukaan direktiivillä ei huononneta jäsenvaltioissa mahdollisesti sovellettavia suotuisampia säännöksiä, ei rajoiteta mahdollisuuksia sallia suotuisampia ja sisällöltään erilaisia työehtosopimuksia tai muita sopimuksia eikä myöskään alenneta työntekijöiden suojelun yleistä tasoa direktiivin soveltamisalalla.

2.7. Ehdotetun direktiivin 10, 11, 12 ja 13 artikla sisältävät tavanomaisia loppusäännöksiä.

## 3. **Yleistä**

3.1. Kansainvälisellä tasolla hyväksyttiin 9. kesäkuuta 1997 yksityisiä työnvälitystoimistoja koskeva Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimus C 181, jonka ovat ratifioineet Espanja, Suomi, Italia, Alankomaat ja 23. maaliskuuta 2002 myös Portugali sekä ehdokasvaltioista Tšekki. Yleissopimuksella poistetaan yksityisiltä työnvälitystoimistoilta toimintakielto, ja sen tarkoituksena on suojella yksityisten työnvälitystoimistojen palveluita käyttäviä työntekijöitä. Yleissopimuksessa esitetään, minkälaisia toimenpiteitä valtioiden on toteutettava riittävän suojan takaamiseksi vuokratyöntekijöille. Komitea kannustaa muitakin jäsenvaltioita ratifioimaan yleissopimuksen.

([1]) Travail temporaire, diagnostic et prévisions 2002, Institut Xerfi (Ranska).

3.2. Yhteisön tasolla tulee palauttaa mieliin työntekijöiden yhtäläisen kohtelun periaate sekä sukupuoleen, kansallisuuteen, etniseen alkuperään, erilaisten ryhmien jäsenyyteen, poliittiseen ja uskonnolliseen vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumista koskevat direktiivit ja päätökset ([1]). Ne ovat osoitus merkittävästä yhdenmukaistamisesta Euroopan unionissa kyseisellä alalla.

3.3. Lisäksi tulee pitää mielessä, että Euroopan neuvoston (tarkistettu) sosiaalinen peruskirja, Euroopan unionin perusoikeuskirja, eurooppalainen yleissopimus ihmisoikeuksien suojaamisesta ja ILO:n tärkeimmät yleissopimukset ([2]), jotka kaikki jäsenvaltiot ovat ratifioineet, takaavat kaikille työntekijöille oikeuden vapaaseen ammattiyhdistystoimintaan ja yhtäläiseen kohteluun työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä.

## 4. **Yleiset säännökset**

### 4.1. *Direktiivin nimi*

Tekstin yhtenäisyyden vuoksi komitea ehdottaa, että säädös nimetään direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työoloista ja työehdoista.

### 4.2. *Soveltamisala*

#### 4.2.1. 1 artiklan 1 kohta

Komitea tähdentää, että ehdotettua direktiiviä sovelletaan vain työsopimuksiin ja etteivät työvoimanvuokrausalan yrityksen ja käyttäjäyritysten väliset kaupalliset sopimukset kuulu sen soveltamisalaan. Komitea katsoo kuitenkin, että kyseisiin sopimuksiin sisältyvät vuokratyöntekijöiden käyttöön asettamista koskevat ehdot eivät saa olla ristiriidassa käsillä olevan direktiivin kanssa. Tämä tulisi mainita selvästi joko direktiivin soveltamisalaa koskevien poikkeusten yhteydessä tai loppusäännöksissä, jotta jäsenvaltioiden lainsäädäntöihin ei syntyisi oikeudellisia epäjohdonmukaisuuksia direktiivin voimaan saattamisen yhteydessä.

#### 4.2.2. 1 artiklan 2 kohta

Komitea muistuttaa, että jäsenvaltioiden lainsäädännön mukaan tietyt julkishallinnon toimielimet eivät voi palkata vuokratyöntekijöitä, ja ehdottaa, että julkisen sektorin yritysten ja julkishallinnon toimielinten välillä tehtäisiin ero jäsenvaltioiden tilanteiden mukaisesti.

#### 4.2.3. 1 artiklan 3 kohta

Komitea ehdottaa kohdan muuttamista siten, että sanat ”työmarkkinaosapuolia kuultuaan” korvataan sanoilla ”mikäli työmarkkinaosapuolten kanssa on tehty sopimuksia”.

### 4.3. *Tarkoitus (2 artikla)*

Kun otetaan huomioon, että 2 artiklan 1 kohdalla on inhimillisiä seurauksia ja että 2 kohdassa käsitellään työmarkkinoihin liittyviä taloudellisia näkökohtia, komitea kannattaa yhtäläistä kohtelua koskevaa periaatetta, jonka mukaan vuokratyöntekijöitä ei saa syrjiä muihin työntekijöihin nähden. Kyseinen periaate muistutetaan mieliin johdanto-osassa ja sitä käsitellään ehdotetun direktiivin 5 artiklassa. Komitea huomauttaa kuitenkin, että toisena tavoitteena tulisi mainita sääntelyn ja sosiaaliturvan parantaminen sosiaalisen ja taloudellisen yhteenkuuluvuuden vahvistamiseksi.

### 4.4. *Määritelmät (3 artikla)*

#### 4.4.1. Vastaava työntekijä

Tässä kohdassa työkokemuksella tarkoitetaan nähtävästi käyttäjäyrityksessä hankittua työkokemusta. Syrjinnän välttämiseksi vuokratyöntekijän pätevyyden ja ammattitaidon lisäksi tulisi ottaa huomioon myös hänen ammattikokemuksensa, sillä työvoimanvuokrausyritys tekee vuokratyöntekijöiden palkkaamista koskevat päätökset myös työtodistusten perusteella. Eräiden jäsenvaltioiden lainsäädännössä tai sopimuksissa mainitaan ”ammattitaito, joka katsotaan koeajan jälkeen samaa työtä tekevän vakituisen työntekijän ammattitaitoa vastaavaksi”. Tällaisissa säännöksissä tai määräyksissä ei kuitenkaan oteta huomioon vuokratyöntekijöiden omassa ammatissaan tai omalla alallaan hankkimaa työkokemusta, minkä johdosta työntekijöitä kohdellaan heidän työsuhteensa laadun mukaan perustavalla tavalla eriarvoisesti. Työmarkkinaosapuolet ja jäsenvaltiot voisivat korjata tilanteen, jos ehdotetussa direktiivissä kannustettaisiin siihen.

([1]) Neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhtäläistä kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista, EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16–22. Neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhtäläisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta, EYVL L 180, 19.7.2000, s. 22–26. Neuvoston päätös syrjinnän torjumista koskevan yhteisön toimintaohjelman perustamisesta (vuosiksi 2001-2006), EYVL L 303, 2.12.2000, s. 23–28.

([2]) Erityisesti yleissopimukset C 87, C 98, C 111 ja C 135.

4.4.2. Olennaiset työolot ja työehdot

Komitea toteaa. että olennaisiin työoloihin ja työehtoihin sisältyy myös palkkaus (3 artiklan 1 kohdan d alakohdan ii alakohta). Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 137 artiklassa jätetään jäsenvaltioille toimintavaltuudet perussosiaaliturvaa ja eläkeoikeuksia koskevissa kysymyksissä. Komitea korostaa kuitenkin, että kyseiset oikeudet kuuluvat vuokratyöntekijöiden olennaisiin työoloihin ja työehtoihin, olipa kyse oikeuksien saatavuudesta ja niiden saamiseksi vaadittavasta työskentelyajasta tai oikeuksien saannin edellytyksenä olevan työuran muodostumisesta ([1]). Samalla tavoin kuin määräaikaisia työsopimuksia koskevan direktiivin yhteydessä jäsenvaltioita tulisi kannustaa toteuttamaan lisätoimia sosiaaliturvajärjestelmänsä mukauttamiseksi vuokratyötä varten. Näin voitaisiin varmistaa yhtäläinen kohtelu, sillä valtaosa syrjinnästä perustuu kyseisiin seikkoihin (työttömyyskorvauksen saantikynnys ja -edellytykset, sosiaalietuuksien saanti).

4.5. *Rajoitusten tai kieltojen tarkastelu (4 artikla)*

4.5.1. EY:n perustamissopimuksen määräysten (137 artiklan 6 kohdan) nojalla direktiivillä ei saa nimenomaisesti kieltää vuokratyöntekijöiden käyttöä korvaamaan työtaisteluun (erityisesti lakkoon) osallistuvia työntekijöitä. Komitea korostaa kuitenkin, että työvoimanvuokrausalan yritykset ovat omaehtoisesti sitoutuneet siihen, etteivät ne lähetä vuokratyöntekijöitä työtaisteluun osallistuvien työntekijöiden sijaisiksi ([2]).

Kyseinen kielto sisältyy myös eräiden jäsenvaltioiden lainsäädäntöön. Työvoimanvuokrausalan yritysten ja käyttäjäyritysten tulisi sitoutua tähän johdonmukaisesti. Direktiiviin tulisi näin ollen sisällyttää ainakin sellainen säännös, jolla varmistetaan, että jäsenvaltiossa säädettyyn lakko-oikeuteen ei puututa. Yksi vaihtoehto olisi tehdä mahdolliseksi se, että jäsenvaltiot itse ja/tai työmarkkinaosapuolet kieltävät vuokratyöntekijöiden käytön lakon kohteeksi joutuneissa yrityksissä.

4.5.2. Komitean mielestä ehdotetun direktiivin 4 artiklan säännökset voimassa olevien rajoitusten tarkastelusta ovat epämääräisiä. Sen lisäksi, että rajoituksia voidaan poistaa, niitä tulisi myös voida asettaa, mikäli tiettyjen taloudellisen toiminnan alojen erityisolot sitä edellyttävät. Uuden teknologian kehityksen, väestön terveyteen ja turvallisuuteen liittyvien seikkojen ([3]) ja nykyisen bioteknologiatietämyksen perusteella ei voida sulkea pois sellaista mahdollisuutta, että tarkistusten välillä on välttämätöntä asettaa uusia rajoituksia. Komitea viittaa tässä yhteydessä esim. sairaalajätteiden käsittelyyn ja bakteriologisen saastumisen uhkiin. Lisäksi komitea muistuttaa, että rajoitusten asettamista tai poistoa koskevien säännösten tulee olla neuvoston direktiivin 91/383/ETY ([4]) mukaisia erityisesti ionisoivan säteilyn osalta.

## 5. **Työolot ja työehdot**

5.1. *Syrjimättömyyden periaate (5 artikla)*

5.1.1. Komitea kannattaa syrjimättömyyden periaatetta, joka on perusihmisoikeuksia koskevien normien mukainen.

Komitea toteaa, että vuokratyöntekijöiden suojan parantamiseksi on tärkeää vahvistaa tällainen yleisperiaate, mutta pahoittelee, että 5 artiklassa säädetään samalla poikkeuksista, jotka vesittävät syrjimättömyyden periaatteen.

5.1.2. Mikäli työvoimanvuokrausalan yritys lähettää työntekijöitä työhön rajan yli johonkin muuhun kuin siihen maahan, jonka lainsäädäntöä heidän sopimuksiinsa sovelletaan, työntekijöiden työoloja ja työehtoja tulisi säännellä työskentelyjäsenvaltion lainsäädännöllä, ellei se ole lähtömaan sopimusoikeutta epäsuotuisampi.

5.1.3. Kun työntekijöitä, jotka ovat kolmannen maan kansalaisia, lähetetään työhön rajanylittävien palvelujen tarjoamisen yhteydessä ja he työskentelevät yrityksen toimipaikassa, joka sijaitsee yrityksen kotipaikan sijaintijäsenvaltion ulkopuolella, heihin sovelletaan työntekijöiden lähettämistä koskevaa direktiiviä ([5]).

5.1.4. Komitea pahoittelee, ettei ehdotuksen yhteydessä esitetyssä vaikutusten arvioinnissa käsitellä yksityiskohtaisesti vuokratyön rajanylittävän käytön vaikutuksia jäsenvaltioiden työmarkkinoihin (esim. Saint-Nazaire Ranskassa, Berliini Saksassa ja Trieste Italiassa) tai alueellisiin työmarkkinoihin (rajaseudut).

5.1.5. Vuokratyöntekijöiden hajanainen sijoittuminen työmarkkinoille ei saa johtaa siihen, että heidän edustustaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa tarkastellaan täysin erillään muiden työntekijöiden edustuksesta.

([1]) Lausunto aiheesta ”Eläkeuudistuksen mahdolliset vaihtoehdot”, CES 686/2002, 29.5.2002.

([2]) Code of Practice, CIETT (International Confederation of Temporary Work Businesses).

([3]) Lausunto korkea-aktiivisten radioaktiivista ainetta sisältävien umpilähteiden valvonnasta, CES 843/2002, 17.7.2002. Lausunto satamapalvelujen markkinoille pääsystä, CES 1495/2001, 29.11.2001.

([4]) Neuvoston direktiivi 91/383/ETY, EYVL L 206, 29.7.1991, s. 19–21.

([5]) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon, EYVL L 18, 21.1.1997.

5.1.5.1. Komitean mielestä tulisi täsmentää, että poikkeus työvoimanvuokrausalan yritykseen vakituisessa työsuhteessa olevien vuokratyöntekijöiden kohdalla (5 artiklan 2 kohta) koskee vain palkkaa ja voidaan tehdä sillä edellytyksellä, että kyseiset työntekijät saavat työsuhteiden välillä työehtosopimuksessa tai lainsäädännössä tai molemmissa edellytetyn mukaista palkkaa.

5.1.5.2. Komitea toivoo, että jäsenvaltioiden mahdollisuus jatkaa direktiivissä määriteltyä suotuisampien, lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa määriteltyjen käytäntöjen soveltamista taataan ehdotettua 5 artiklan 3 kohtaa yksiselitteisemmin. Komitean mielestä ilmaisua ”suojan riittävä taso” ei ole määritelty riittävästi ja se voidaan määritellä viime kädessä vain Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa tai Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa. Tällaisessa tapauksessa vuokratyöntekijät ja työnantajat joutuisivat käymään läpi mahdollisesti vuosia kestäviä tuomioistuinmenettelyjä, joihin liittyy epävarmuustekijöitä. Komitea kehottaa komissiota täsmentämään, miten kyseistä kohtaa voidaan tulkita ehdotetun direktiivin 9 artiklan valossa. Voitaisiinko esim. vähemmistöjen etuja ajavien organisaatioiden riittävänä pitämä suojan taso katsoa ”riittäväksi perusteeksi työntekijöiden suojelun yleisen tason alentamiseen direktiivin soveltamisalalla”?

5.1.5.3. Komitea ei kannata ehdotetun direktiivin 5 artiklan 4 kohdan mukaista poikkeusta, jonka perusteella valtaosaan vuokratyöntekijöistä ei tosiasiassa tarvitsisi soveltaa syrjimättömyysperiaatetta ja jossa säädetään kyseisen periaatteen vastaisesta ja syrjivästä työsuhteen kestoa koskevasta perusteesta.

5.1.6. Mikäli direktiivin 5 artiklan 2 kohdassa esitetty poikkeus (vuokratyöntekijät, jotka ovat vakituisessa työsuhteessa vuokratyövoimaa välittävään yritykseen ja saavat palkkaa myös toimeksiantojen väliseltä ajalta) ja 5 artiklan 4 kohdassa esitetty poikkeus (alle kuuden viikon pituiset työsuhteet) sisällytettäisiin yhteisön lainsäädäntöön, jäsenvaltiot voitaisiin pakottaa pohtimaan uudelleen lainsäädäntöään tai työmarkkinaosapuolten neuvottelemia työehtosopimuksia, jos katsottaisiin, että epäsuotuisampien yhteisön säännösten avulla voidaan taata ”suojan riittävä taso” (5 artiklan 3 kohta).

5.1.7. Vakituisessa työsuhteessa työvoimanvuokrausalan yritykseen olevia vuokratyöntekijöitä koskeva erillinen säännöstö tai sopimus ei saa estää käyttäjäyrityksen suotuisampien määräysten soveltamista heihin.

5.1.8. Koska jäsenvaltiot voivat valita toteuttamiskeinot vapaasti, ne voivat itse päättää syrjimättömyysperiaatteen soveltamista koskevista yksityiskohtaisista säännöistä 5 artiklan 6 kohdan mukaisesti. Komitea kannattaa kyseisiä säännöksiä.

5.2. *Vakituisen ja laadukkaan työpaikan saantimahdollisuudet (6 artikla)*

5.2.1. Komitea pitää erittäin tärkeänä, että vuokratyöntekijät integroidaan käyttäjäyrityksen työyhteisöön, ja kannattaa 6 artiklan 1 kohdan säännöksiä, sillä niiden avulla työntekijöille voidaan taata yhtäläiset mahdollisuudet ja yhtäläinen kohtelu.

5.2.2. Komitea kannattaa myös 2 kohdan säännöksiä, joiden tarkoituksena on poistaa esteet sen tieltä, että käyttäjäyritys voi palkata vuokratyöntekijän toimeksiannon päätyttyä. Näin ehkäistään työntekijöiden pitämistä jatkuvasti epävarmoissa työsuhteissa [1].

5.2.3. Komitea toteaa, että käyttäjäyrityksen ja työvoimanvuokrausalan yrityksen tulee vastata yhdessä vuokratyöntekijöiden täydennyskoulutuksesta maakohtaisten käytänteiden mukaisesti ja että käytänteitä voivat parantaa sekä jäsenvaltiot (julkisen sektorin vastuu) että työmarkkinaosapuolet (yhteisvastuu) [2].

5.3. *Vuokratyöntekijöiden edustus (7 artikla)*

Komitea korostaa, että vuokratyöntekijöiden edustukselle tulee antaa arvoa ja sitä tulee vahvistaa vapaata ammattiyhdistystoimintaa koskevan yleisen periaatteen mukaisesti. Komitea kannattaa 7 artiklan säännöksiä.

## 6. **Loppusäännökset**

6.1. *Vähimmäisvaatimukset (9 artikla)*

6.1.1. On tärkeää, ettei vuokratyöntekijöiden suojaa heikennetä sellaisissa maissa, joissa heillä on jäsenvaltion säännösten mukainen sosiaaliturva ja joissa on jo direktiivin voimaansaattamisajankohtana käytössä yhteiseen sopimukseen perustuva tasapainoinen järjestelmä.

6.2. *Täytäntöönpano (11 artikla)*

Komitea ehdottaa, että 11 artiklaan lisättäisiin seuraava uusi 2 kohta: ”Jäsenvaltioiden on kuultava työmarkkinaosapuolia ennen tämän direktiivin noudattamisen edellyttämiä lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä koskevien aloitteiden tekemistä.”

---

[1] Komission tiedonanto syrjäytymisen ja köyhyyden torjunnasta, KOM(2000) 368 lopullinen – 2000/0157 COD.

[2] TSK:n lausunto aiheesta ”Elinikäinen oppiminen”, EYVL C 311, 7.11.2001.

## 7. **Loppuhuomiot**

7.1. Komitean mielestä esimerkiksi ehdotetun direktiivin 5 artiklan 4 kohdassa myönnetty poikkeus, joka koskee vuokratyöntekijän työskentelyä käyttäjäyrityksessä alle kuuden viikon pituisissa työsuhteissa, uhkaa heikentää keskeistä periaatetta, jonka mukaan vuokratyöntekijää ei saa syrjiä käyttäjäyrityksen vastaavaan työntekijään nähden. Komitea pelkää kyseisen poikkeuksen johtavan joissakin maissa siihen, etteivät vuokratyöntekijät saa syrjimättömyysperiaatteen mukaista suojaa käyttäjäyrityksen vastaavaan työntekijään verrattuna. Komitean mielestä tällainen suoja on olennaisen tärkeä, jotta voidaan taata vuokratyöntekijän oikeusvarmuus eikä horjuteta käyttäjäyrityksen työehtoja ja palkkausta sääteleviä, sopimukseen perustuvia järjestelmiä.

7.2. Komitea on selvillä siitä, ettei yhteisön perussopimusten keskeisiin periaatteisiin kuuluva syrjimättömyysperiaate saa olla tässä yhteydessä uhattuna. Tämä tulisi taata direktiivissä valitun vertailukohdan avulla, joka on keskeisten työehtojen osalta käyttäjäyrityksen vastaava työntekijä. Jotta jäsenvaltiot voivat toteuttaa periaatetta asianmukaisesti, kun otetaan huomioon oikeudellisten tilanteiden ja voimassa olevien sosiaalilainsäädäntöjen epäyhtenäisyys sekä vuokratyösuhteen erityispiirteisiin kuuluva ”kolmiosuhde”, komitea ehdottaa, että jäsenvaltioille annettaisiin tässä yhteydessä valinnanmahdollisuus. Näin voitaisiin välttää rajoittavat tulkinnat tai säännöistä poikkeamiset ja varmistaa jäsenvaltioiden lainsäädännön, sopimusten ja käytänteiden noudattaminen.

7.3. Edellä esitetyissä kahdessa suosituksessa otetaan huomioon yhteisön toimielinten esittämä lainsäädännön yksinkertaistamista koskeva tavoite [1], jota komitea on jo käsitellyt kolmessa lausunnossaan [2].

Bryssel, 19. syyskuuta 2002.

*Talous- ja sosiaalikomitean*

*puheenjohtaja*

Göke FRERICHS

---

[1] Komission tiedonanto ”Lainsäädännön yksinkertaistamista ja parantamista koskeva toimintasuunnitelma”, KOM(2002) 278 lopullinen.

[2] Lausunto aiheesta ”Yhtenäismarkkinasääntelyn yksinkertaistaminen (yhtenäismarkkinoiden seurantaryhmä)”, EYVL C 14, 16.1.2001. Lausunto aiheesta ”Yksinkertaistaminen”, EYVL C 48, 21.2.2002. Lausunto aiheesta ”Komission tiedonanto – Lainsäädännön yksinkertaistaminen ja parantaminen”, EYVL C 125, 27.5.2002.

*LIITE*

**talous- ja sosiaalikomitean lausunto**

Seuraava muutosehdotus, joka sai vähintään neljänneksen annetuista äänistä, hylättiin käsittelyssä.

**(VASTALAUSUNTO)**

Korvataan jaoston lausunnon koko teksti seuraavalla:

”Komitea kannattaa periaatteessa vuokratyödirektiivin laatimista. Kyseisellä direktiivillä pyritään sekä varmistamaan vuokratyöntekijöiden oikeusturva että hyödyntämään alan työllistämismahdollisuuksia. Komitea pitää komission ehdotusta kuitenkin epäonnistuneena kompromissina.

Komitea painottaa, ettei se kyseenalaista vuokratyöntekijän syrjimättömyyden keskeistä periaatetta. Komitean mielestä kyseinen periaate voidaan toteuttaa asianmukaisesti vain siirtämällä sitä koskeva vastuu jäsenvaltioille ja antamalla niiden valita, noudattavatko ne tätä periaatetta suhteessa käyttäjäyrityksen vastaavaan työntekijään vai suhteessa työvoimanvuokrausyrityksen palveluksessa olevaan työntekijään. Komission ehdotuksessa suositetussa mekanismissa vertaaminen käyttäjäyrityksen vastaavaan työntekijään on ainoa viitejärjestelmä, jolloin tulkinta on rajoittava ja kaikki muut vaihtoehdot ovat poikkeuksia.

Komitean suositteleman ratkaisun taustalla ovat jäsenvaltioiden toisistaan poikkeavat lainsäädännöt. Vuokratyölle on ominaista sen kolmitahoinen luonne. Toisin kuin kahdenvälisissä määräaikaisissa työsopimuksissa vuokratyössä on kolme osapuolta: vuokratyöntekijä, työvoimanvuokrausyritys ja käyttäjäyritys. Tämän erityispiirteen jäsenvaltiot ottavat lainsäädännöissään huomioon eri tavoin. Tästä syystä komitea katsoo, että jäsenvaltioille on jätettävä mahdollisuus toteuttaa syrjimättömyysperiaate haluamallaan tavalla. Komitea ei kyseenalaista kyseistä periaatetta. Sen näkemys on läheisyysperiaatteen mukainen.

Komitea pelkää lisäksi, että unioninlaajuiset ratkaisut haittaavat komission ehdotuksessa perusteena käytettyä työllisyyden edistämistä. Se korostaa myös, että ehdotus aiheuttaa yksityiskohtaisuudellaan uusia hallinnollisia rasituksia. Ensimmäisinä niistä kärsivät alan pk-yritykset.”

*Äänestystulos*

Puolesta: 82, vastaan: 90, pidättyi äänestämästä: 6.