



KLA

10.9.2019

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo@tem.fi

LAUSUNTO TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖLLE KILPAILUKIELTOA SELVITTÄNEEN TYÖRYHMÄN MUISTIOSTA

Kiitämme mahdollisuudesta lausua työryhmän muistion johdosta.

Työryhmän toimeksiannon mukaan työryhmän tavoitteena oli selvittää lain-säädännön muutostarpeet kilpailukieltojen käytön edellytysten tiukentamiseksi vastaamaan työelämässä tapahtuneita muutoksia, kansainvälistä kehitystä ja sääntelyn taustalla olevia tavoitteita. Tarkemmin eriteltynä tehtävänä oli:

- kartoittaa ja arvioida kilpailukieltojen osuutta koskevien säännösten ajantasaisuus
- selvittää kilpailevan toiminnan kieltoa koskevan sääntelyn ajantasaisuus
- sekä valmistella tarvittavat säännöshdotukset.

Toteamme, että muistio selvittää ansiokkaasti sääntelyn nykytilaa ja sen ongelmia sekä vaihtoehtoja kilpailukieltojen käytön edellytysten tiukentamiseksi. Työryhmän työtä tulisi kuitenkin jatkaa siltä osin kuin kyse on säännöshdotusten valmistelusta.

Olemme osallistuneet osaltamme asian valmisteluun Akavan taustaryhmässä ja viittaamme asiassa Akavan kannanottoihin. Lääkärikuntaa koskevana kilpailukieltoihin liittyvänä ongelmana haluamme nostaa lisäksi esiin työsopimuslain ja muun työoikeudellisen sääntelyn puutteellisuuden siltä osin kuin kyse on vuokratyöntekijän työllistymisen rajoittamisesta - suoran työntekijälle asetettavan kilpailukieltojen sijasta - vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella. Tältä osin asiaa ei käsitellä muistiossa.

Vuokratyöntekijöitä koskevista työllistymistä rajoittavista menettelyistä on säädetty EU:n vuokratyödirektiivissä. Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta sellaiset lausekkeet, joissa kielletään tai joilla estetään työsopimuksen tekeminen tai työsuhteen solmiminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille toimeksiannon päätyttyä, ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi. Sen määräyksiä ei ole kuitenkaan kaikilta osin kirjattu Suomen lainsäädäntöön.

Työvoimavuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen suora työntekijään kohdistuva ehdoton rekrytointikielto vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on nykyisinkin kielletty. Toisaalta vuokratyödirektiivi ei rajoita järjestelyjä, joiden nojalla työvoiman vuokrausyritykset saavat ”kohtuullisen korvauksen” käyttäjäyritykselle suorittamistaan vuokratyöntekijöiden palvelukseen asettamiseen, palkkaukseen ja koulutukseen liittyvistä palveluista.



Järjestely mahdollistaa yritysten kahdenvälisen sopimuksen työntekijän palkkaamisesta vain sovituin ehdoin, kun käyttäjäyritys suorittaa rekrytoitavasta työntekijästä työnantajalle korvauksen eli ns. rekrytointipalkkion.

Vuokratyöyritys voi käytännössä kiertää vuokratyödirektiiviin perustuvaa rekrytointikieltoa vaatimalla käyttäjäyritykseltä muuhun kuin tosiasiallisiin kuluihin tai vaivaan nähden kohtuullisen "rekrytointipalkkion", jolloin ehto muodostaa tosiasiallisesti työntekijälle esteen siirtyä töihin käyttäjäyritykseen.

Ongelmallista menettelyssä on ensinnäkin se, että kahden osapuolen eli vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella voidaan sopia kolmatta eli työntekijää sitovasti. Tällainen työntekijästä riippumaton sopimus tosiasiallisesti rajoittaa tai jopa estää työntekijän työllistymisen ja toimii siten työntekijälle suoraan asetettua kilpailukieltoa vastaavasti. Toisin kuin suoran kilpailukiellon osalta, nykysääntely mahdollistaa jopa sen, että rekrytointipalkkiosta ei kerrota työntekijälle.

Rekrytointipalkkio ei kuitenkaan ole rekrytointiin kohdistuva palkkio, jos se ei vastaa palkkion maksamista vastaan sovittavaksi tehtyä työtä. Kohtuuton rekrytointipalkkio on tosiasiassa kilpailukieltoa vastaava sopimussakko, jolla vuokratyöntekijän palkkaamista pyritään vaikeuttamaan.

Käytännön tasolla paikkakunnilla, jonne lääkäri työvoimaa on vaikea saada, hankitaan osa julkisen sektorin työvoimasta usein vuokratyöyritysten kautta lyhytaikaisesti. Lääkäreiden osalta epäselvä sääntely on johtanut siihen, että työvoimaa vuokratyöyrityksiltä ostavien julkisen sektorin toimijoiden mahdollisuus palkata vuokratyöntekijöitä pidempiaikaisiin palvelusuhteisiin vaikeutuu. Syynä tähän ovat pelko sopimussakoista jopa silloin, kun ne ovat selvästi laittomia sekä rekrytointipalkkioiden euromääräinen kohtuuttomuus.

Sääntelyn puutteellisuus siten myös pahentaa osaltaan perusterveydenhuollon lääkäripulaa, koska työvoiman vaihtuvuus vuokratyövoiman osalta on suuri. Vastaavasti perusterveydenhuollon kehittämistä tukevien pitkäaikaisten julkissektorin palvelusuhteiden muodostuminen vaikeutuu huomattavasti.

Katsomme, että koska oikeus työhön on perusoikeus, tulisi rekrytointipalkkion tarkoista edellytyksistä säätää lain tasoisesti. Lainsäädännössä tulisi selvästi rajoittaa menettelyjä, jotka estävät työntekijöiden työllistymistä.

Rajoittaminen voisi tapahtua mm. rekrytointipalkkion edellytyksiä kiristämällä ja palkkion enimmäismäärää ja perusteita rajaamalla. Vähimmäisvaatimuksena tulisi olla se, että rekrytointipalkkiosta sovitaan aina etukäteen työntekijän kanssa ja palkkio kirjataan työntekijän työsopimukseen.



Vaikka viimeksi mainitut vähimmäisvaatimukset ovat olleet vuokratyödirektiivin tulkintakäytäntö, tulisi käytäntö kirjata lakiin samalla, kun työvoiman käyttöä rajoittavia kilpailukieltoa koskevia säännöksiä muutoin uudistetaan.

Suomen Lääkäriliitto

SAMULI SAARNI
HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJA

LAURA LINDHOLM
NEUVOTTELUJOHTAJA