

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Liiketalous Lappeenranta  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Mirja Ruottinen

# **VUOKRATYÖN SÄÄNTELY**

Opinnäytetyö 2010

## TIIVISTELMÄ

Mirja Ruottinen

Vuokratyön sääntely, 53 sivua, 2 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Liiketalous, Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Ohjaaja: Lehtori Raili Toikka

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä vuokratyövoiman käytöllä tarkoitetaan ja miten lainsäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteisiin. Työssä kiinnitetään erityisesti huomiota työsopimuslain säännöksiin, joihin liittyy erityispiirteitä vuokratyösuhteiden kannalta. Tarkastelun kohteina ovat myös tilaajavastuulain sekä yhteistoimintalain säännökset, sekä vuonna 2008 voimaan tullut vuokratyödirektiivi. Työn empiiriseen osaan kuuluvan tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten halukkaita lappeenrantalaiset yritykset ovat käyttämään henkilöstöpalveluyritysten palveluita ja miten he suhtautuvat vuokratyövoiman käyttöön. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisesti puolistrukturoituna kyselytutkimuksena. Kohderyhmä valittiin satunnaisesti käyttäen apuna Etelä-Karjalan toimipaikkarekisteriä sekä Yritys ja yhteisötietojärjestelmää. Kysely lähetettiin kohderyhmään kuuluville yrityksille sähköpostitse.

Työn alussa käydään läpi vuokratyön historiaa ja avataan vuokratyötä käsitteenä. Ensimmäisissä luvuissa käydään myös läpi vuokratyön oikeussuhteita sekä osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia. Seuraavissa luvuissa selvitetään vuokratyön sääntelyyn liittyviä erityispiirteitä etenkin työsopimuslain osalta. Tällöin käydään läpi myös tilaajavastuulakia, yhteistoimintalakia sekä vuokratyödirektiiviä. Työn loppuosassa käsitellään empiirisen osan tutkimustuloksia ja käydään läpi tutkimusanalyysia, sekä pohditaan työn onnistumista.

Loppuluvussa pohditaan työn onnistumista ja käydään läpi tutkimuksen reliabiliteettiä ja validisuutta. Kyselyn vastausprosentti oli vain 16. Näin pieni vastaus-  
ten määrä tarkoittaa valitettavasti auttamatta sitä, että tutkimustulokset ovat satumanvaraisia, eikä tutkimus ole luotettava. Tutkimuksen epäonnistuminen voi johtua monestakin seikasta, kuten väärästä tiedonkeruumenetelmästä tai huonosti suunnitellusta tutkimuslomakkeesta. Loppuluvussa pohditaan tarkemmin, mitkä tekijät vaikuttivat tämän työn osalta vastausten määrään ja tätä kautta työn onnistumiseen tai epäonnistumiseen.

Asiasanat: vuokratyöntekijä, vuokratyö, käyttäjäyritys, vuokratyö.

## ABSTRACT

Mirja Ruottinen

Regulation of Temporary Staffing, 53 pages, 2 appendixes

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialization of Corporate and Financial Law

Bachelor's Thesis 2010

Instructor: Lecturer Raili Toikka

The purpose of this thesis was to explain about the meaning of temporary staffing, and to clarify how legislation is applied to the relationships of temporary staffing. The emphasis was to direct readers' attention to the Employment Contracts Act, and more specifically to those clauses which include characteristic parts about temporary staffing. The Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contacted Out, and the Act on Co-operation within Undertakings, likewise the Directive on Temporary Agency work are also under scrutiny.

The aim of the empirical part was to find out how corporations in Lappeenranta feel about using rental companies' conveniences and temporary workers. The empirical study was carried out to benefit local rental company Go-On Group, which is a rather new service provider in Lappeenranta, and therefore it was particularly interested in the eagerness of corporations to collaborate.

The study was carried out as a quantitative research by using a half-structured inquiry. The target group was selected randomly by using the South Karelia business register and the Finnish Business Information System (BIS) with which I verified the existence of selected companies. The Inquiry was sent to the target group by e-mail.

At the beginning of the thesis there is an overview of temporary work's history and the concept of temporary staffing. In the first chapters I go through the legal relationships and the obligations and rights of all parties. Then the study concentrates on the regulations of temporary staffing and more specifically on the Employment Contracts Act and its few specific clauses. Then at the end of the thesis the results of my study are being analyzed. At this point I reflect on my study's success, and go through study's validity and reliability.

In my reflection I came into a conclusion that my study was not successful. I got such an insignificant number of answers to my inquiry that the results cannot be taken by anything else than random. Therefore my study cannot be considered reliable. The mishap of my study can be due to various aspects such as a wrong approach for gathering information or an inferior research form.

Keywords: temporary worker, rental company, user enterprise, temporary staffing

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	5
1.1 Opinnäytetyön tarkoitus .....	7
1.2 Tehdyt rajaukset .....	8
1.3 Tutkimusmenetelmän esittely .....	8
2 VUOKRATYÖ .....	9
2.1 Vuokratyön historiaa .....	9
2.2 Vuokratyön käsite .....	11
2.3 Vuokratyön ja käyttäjäryityksen välinen oikeussuhde .....	12
2.4 Työntekijän ja vuokratyön välinen oikeussuhde .....	13
2.5 Työntekijän ja käyttäjäryityksen välinen oikeussuhde .....	14
3 VUOKRATYÖN SÄÄNTELY .....	15
3.1 Vuokrausala koskeva sääntely .....	16
3.2 Vuokratyösuhteita koskeva sääntely .....	18
3.3 Käyttäjäryityksiä koskeva sääntely .....	20
3.3.1 Yhteistoimintalaki .....	20
3.3.2 Tilaajavastuulaki .....	22
3.4 Vuokratyödirektiivi .....	25
4 TYÖSOPIMUSLAKI .....	26
4.1 Työsopimuksen kesto .....	26
4.2 Koeaika .....	28
4.3 Kilpaileva toiminta ja kilpailukieltosopimus .....	29
4.4 Perhevapaat .....	31
4.5 Vahingonkorvausvelvollisuus .....	32
4.5.1 Ulkopuoliselle aiheutettu vahinko .....	32
4.5.2 Vuokratyöryitykselle aiheutettu vahinko .....	33
4.5.3 Käyttäjäryitykselle aiheutettu vahinko .....	34
4.6 Työturvallisuus ja työterveyshuolto .....	35
4.7 Työsopimuksen päätyminen, irtisanominen ja purkaminen .....	36
4.7.1 Purkaminen ja irtisanominen .....	36
4.7.2 Takaisinottovelvollisuus .....	38
4.7.3 Oikeuskäytäntö .....	39
5 TUTKIMUSTULOSTEN ESITTELY .....	40
5.1 Johdatus tutkimukseen .....	41
5.2 Tulosten esittely .....	43
6 POHDINTA .....	47
KUVAT .....	51
TAULUKOT .....	51
LÄHTEET .....	52

## LIITTEET

Liite 1 Saateteksti

Liite 2 Kyselylomake

# 1 JOHDANTO

Osa-aikaisten, tarvittaessa työhön kutsuttavien ja muiden epätyypilliseksi kutsuttujen työsuhteiden merkitys on lisääntynyt Suomessa parinkymmenen viime vuoden aikana. Tilastokeskuksen tilastojen mukaan alle 30 tuntia viikossa työkentelevien määrä on selvästi suurempi kuin aikaisemmin ja vakityöajan tekijöiden määrä on pudonnut vuonna 2009 noin 70 prosenttiin palkansaajista. Vuokratyö on osa tätä epätyypillisten työsuhteiden kasvavaa kirjoa. (Lith 2010, 5.)

Työvoimaa ja toimintoja ulkoistamalla haetaan tehokkuutta ja joustavuutta, ja erityisesti tällä hetkellä yrityksissä vallitsee pyrkimys työvoiman käytön mahdollisimman suureen joustavuuteen. Työtä tehdäänkin yhä useammin sopimuksilla, joita ei joko pidetä työsopimuksina tai tunnisteta sellaisiksi. Yhtenä joustavan työvoiman käyttötavoista voidaan pitää työvoiman vuokrausta. Vuokratyö onkin yleistynyt sekä Suomessa että muualla Euroopassa 1990-luvun jälkipuoliskolta lähtien, ja vaikka vuosikymmenen vaihteessa sen käyttö hivenen laski, on se taas jatkanut kasvuaan. Vuonna 2006 tehdyn tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden määrä Suomessa oli noin 100 000. Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyrityksistä vuokratyövoimaa käyttäneiden yritysten osuus oli loppuvuodesta 2008 yhteensä noin 21 prosenttia ja vuokratyövoiman osuus yritysten omasta henkilöstöstä oli sekä teollisuudessa, rakennusalalla että palvelualoilla noin kolme prosenttia. (Hartman 2010, 14; Alvesalo & Hakamo 2009, 9.)

Työvoiman käyttötavan valinta ja siihen liittyvä ulkopuolisen työvoiman käyttö kuuluvat työnantajan päätösvallan piiriin. Mikäli työnantajalle tulee lisätyövoiman tarve, hän voi päättää, teettääkö työn esimerkiksi omilla työntekijöillä, vuokratyövoimalla vai alihankintana toisella yrittäjällä. Mikäli kysymys on sellaisesta tilapäisestä työstä, johon työnantajan omilla työntekijöillä ei ole esimerkiksi tarvittavaa ammattitaitoa, voi ammattitaitoisen työntekijän vuokraaminen ratkaista ongelman. Mikäli yritys haluaa teettää työn niin, ettei itse halua osallistua kyseisen työn johtamiseen ja valvontaan, voi kyseeseen tulla alihankinta toiselta yritykseltä. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 8.)

Vuokratyöllä tarkoitetaan työtä, jossa henkilöstöpalvelualan yritys eli vuokratyri-  
tys on työntekijän varsinainen työnantaja, mutta työ tehdään ulkopuoliselle työn  
teettäjälle eli käyttäjäyritykselle. Työvoiman vuokraus tulee pitää erillään alihan-  
kinnasta, joka perustuu kahden itsenäisen yrittäjän väliseen sopimukseen. Ali-  
hankkija vastaa kaikkien työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden täyttämisestä  
suhteessa työntekijöihinsä. Alihankinta muistuttaa ulkoisesti työvoiman vuokra-  
usta, erityisesti silloin kun työsuoritukset, kuten esimerkiksi asennus- tai siivous-  
työt tehdään tilaajayrityksen tiloissa tai muissa kuin oman työnantajan tiloissa.  
(Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 8–9.)

Arvioitaessa sitä, mistä ulkopuolisen työvoiman käyttötavasta kulloinkin on ky-  
symys, ratkaisevaa on se, käyttääkö työnantajan työn johto- ja valvontaoikeutta  
se, jolle työ tehdään eli käyttäjäyritys, vai työntekijän oma työnantaja. Paljon  
käytetty esimerkki rajanvedosta on puhelinkeskustoiminta. Mikäli työvoiman  
vuokrausyritys toimittaa käyttäjäyrityksen puhelinkeskukseen työntekijän, ky-  
seessä on työvoiman vuokraus. Mikäli taas työvoiman vuokrausyritys ottaa hoi-  
taakseen puhelinkeskustoiminnan, kyseessä on alihankinta. (Vuokratyötä selvit-  
täneen työryhmän mietintö 2007, 9.)

Lähtökohtaisesti vuokratyösuhteissa sovelletaan samoja säännöksiä kuin muis-  
sakin työsuhteissa. Vuokratyöhön liittyy kuitenkin erityispiirteitä, joiden takia  
säännösten soveltaminen voi olla joskus hankalaa (Vuokratyöopas 2009, 3).  
Lisäksi vuokratyövoiman käyttöä ja hankintaa pyritään hallitsemaan lainsäädän-  
töteitse. Tämän taustalla on myös vuonna 2008 voimaan tullut vuokratyödirek-  
tiivi, jonka avulla pyritään parantamaan ja yhtenäistämään vuokratyöntekijöiden  
asemaa ja vähimmäistyöehtoja eri jäsenmaissa. Tosin Suomessa eri alojen  
työehtosopimuksissa on vuokratyövoimaa koskevia säännöksiä ja työsopimus-  
laissa on säännöksiä vuokratyövoimasta. (Lith 2010, 3.)

Edellä mainittujen lisäksi vuokratyövoimaa käyttävissä yrityksissä tulee noudat-  
taa vuonna 2007 voimaan tullutta tilaajavastuulakia, joka on osa valtioneuvos-  
ton talousrikosten ja harmaan talouden vähentämiseen tähtäävän periaatepää-  
töksen toimintaohjelmaa. (Lith 2010, 3.) Ohjelman keskeisimpinä tavoitteina on

vähentää harmaata taloutta ja talousrikollisuutta sekä tukea tervettä kilpailua. Ohjelmalla pyritään turvaamaan verojen ja muiden maksujen kertymistä, julkisten palveluiden säilymistä ja varmistetaan julkisten palveluiden rahoitus pohjaa. Vuosille 2010–2011 valmistellun periaatepäätöksen hankkeina on muun muassa selvittää mahdollisuudet tilaajavastuulain edellyttämien tietojen saamiseksi julkiseen rekisteriin sekä tilaajavastuulaissa edellytettävien todistusten informatiivisuuden parantamista. Lisäksi periaatepäätöksessä pyritään selvittämään mahdollisuudet ulkomaalaisten lähetettyjen työntekijöiden verovastuun tehostamiseksi. (Valtioneuvoston periaatepäätös hallituksen toimintaohjelmaksi talousrikollisuuden ja harmaan talouden vähentämiseksi vuosina 2010–2011 2009, 3–6). Lisäksi yhteistoimintalaissa on säännöksiä vuokratyöstä.

### **1.1 Opinnäytetyön tarkoitus**

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, mitä vuokratyövoiman käytöllä tarkoitetaan ja miten lainsäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteisiin. Tarkoituksena on käsitellä vuokratyösuhteisiin, vuokrausalaan, vuokratyösuhteisiin sekä käyttäjäyrityksiin kohdistuvaa lainsäädäntöä. Erityisesti kiinnitän huomiota työsopimuslain säännöksiin, joihin liittyy erityispiirteitä vuokratyösuhteiden kannalta. Tarkastelun kohteiksi tulevat myös tilaajavastuulain sekä yhteistoimintalain vaatimat menettelytavat työvoimaa vuokrattaessa, sekä vuonna 2008 voimaan tullut vuokratyödirektiivi, siltä osin kuin se vaikuttaa Suomen lainsäädäntöön. Työssä esittelen myös vuokratyösuhteen eri osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia.

Empiiriseen osaan kuuluvan tutkimuksen teen Lappeenrannassa toimivalle Go On Yhtiölle. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten halukkaita lappeenrantalaiset yritykset ovat käyttämään henkilöstöpalveluyritysten palveluita ja miten ne suhtautuvat vuokratyövoiman käyttöön. Go On Yhtiöt on melko uusi henkilöstöpalveluja tarjoava yritys Lappeenrannassa, ja siksi sitä kiinnosti yritysten halukkuus yhteistyöhön. Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena.

## **1.2 Tehdyt rajaukset**

Vuokratyö on verrattain vähän tutkittu aihealue, ja siitä tehdyt tutkimukset ovat keskittyneet pääosin vuokratyöntekijän ja vuokratyöyrityksen näkökulmiin. Tämän tutkimuksen näkökulma on kuitenkin uusi, sillä pyrin selvittämään tasapuolisesti vuokratyön merkitystä lainsäädännön kannalta ja käyttäjäyritysten suhdetta henkilöstöpalveluyrityksien tarjoamiin palveluihin. Pyrin siis käsittelemään vuokratyönkäyttöä mahdollisimman monelta näkökannalta huomioiden sekä sen käyttöä puoltavat seikat että sen käytöstä aiheutuvat ongelmat.

Työssäni keskityn ainoastaan Suomessa työskenteleviin vuokratyöntekijöihin, enkä ota kantaa ulkomailta lähetettyihin vuokratyöntekijöihin tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteleviin. Työn ulkopuolelle jätän myös alihankintapalvelut muilta kuin tilaajavastuulain säännösten osalta.

Rajaan tutkimuksen koskemaan ainoastaan Lappeenrannan alueella toimivia yrityksiä, sillä alueena Lappeenranta on riittävän iso, jotta kohderyhmästä saadaan tarpeeksi monipuolinen. Tällaisella rajauksella saan myös pidettyä kohderyhmän pienempänä, kuin jos alueena olisi esimerkiksi Etelä-Karjala.

Toimeksiantajan toiveena on, että kohderyhmä olisi mahdollisimman monipuolinen, joten en rajaa kohderyhmää henkilöstömäärän tai toimialan mukaan. Lisäksi yhdessä toimeksiantajani kanssa totesimme, että tutkimustuloksista voitulla mielenkiintoisempia, kun mukana on kaikenkokoisia yrityksiä. Kohderyhmän ulkopuolelle jätän kuitenkin yleishyödylliset yhteisöt sekä terveydenhuoltoon liittyvät yritykset. Rajaan kohderyhmästä pois myös sellaiset yritykset, joiden sähköpostiosoite ei ole saatavilla.

## **1.3 Tutkimusmenetelmän esittely**

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kyselyt lähetetään satunnaisesti valituille kohderyhmän jäsenille sähköpostitse. Kohderyhmän valinnassa käytän Etelä-Karjalan toimipaikkarekisteriä ja yritysten olemassaolon

varmistan vielä Yritys- ja yhteisötietojärjestelmästä. Kohderyhmän valinnassa keskityn niihin yrityksiin, joiden sähköpostiosoite on saatavilla. Kyselyyn annetaan vastausaikaa noin viikko ja ennen vastausajan umpeutumista ei-vastanneille yrityksille lähetetään muistutus sähköpostitse.

Kyselylomakkeen olen tehnyt yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Kyselylomakkeessa käytän pääasiassa strukturoituja kysymyksiä, sillä ne tekevät sekä kyselyyn vastaamisesta että tulosten analysoinnista nopeampaa ja helpompaa. Strukturoitujen kysymysten lisänä käytän joitakin avoimia kysymyksiä, joilla saadaan vastaajat ilmaisemaan itseään omin sanoin ja saadaan selville, mikä on vastaajalle tärkeää tai keskeistä hänen ajattelussaan. Avoimien kysymysten määrän pyrin kuitenkin pitämään alhaisena, sillä ne voivat houkutella vastaamatta jättämiseen. Tutkimustulokset analysoin SPSS-ohjelmistolla sekä Excel-tilukkolaskentaohjelmalla.

Empiirisessä osassa esittelen kyselyllä saavutettuja tuloksia ja pohdin tutkimuksen onnistumista. Lisäksi pohdin, mistä yritysten käsitykset johtuvat ja miten niihin voisi vaikuttaa.

## **2 VUOKRATYÖ**

Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyöryhtymän kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Vuokratyöryhtymä vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyrityksen palvelukseen. (Vuokratyöopas 2009, 4.) Seuraavissa luvuissa esitellään vuokratyön sääntelyn kehitystä ja havainnollistetaan vuokratyötä sekä siihen liittyviä oikeussuhteita.

### **2.1 Vuokratyön historiaa**

Suomessa työvoiman vuokraustoiminta alkoi kehittyä ja yleistyä 1960-luvulla ensin telakkateollisuudessa, ja 1970-luvulla se laajeni koskemaan toimihenkilö-

lösektoria. Vuokraustoiminnan kehitykseen vaikuttivat suuresti yhteiskunnan nopea kehittyminen, kiristynvä kilpailu ja siitä johtuva erikoistuminen, koneellistuminen ja automaatio, sillä nämä kaikki lisäsivät yritysten tarvetta käyttää ulkopuolisia palveluita. Samaan aikaan työvoiman vuokraustoimintaa ryhdyttiin kuitenkin harjoittamaan myös keinottelumielessä. Tyypillistä oli konkurssseilla keinottelu, mutta myös työ-, sosiaali- ja verolainsäädännön kiertäminen oli yleistä. Tämänkaltainen kehitys johti siihen, että Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Suomen Ammattijärjestö solmivat vuonna 1969 ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen (UTS) Suomen Työnantajain Keskusliiton kanssa. (Sädevirta 2002, 9–10.)

Vuonna 1984 hallitus antoi eduskunnalle lakiesityksen työvoiman vuokraustoiminnan säätämisestä luvanvaraiseksi. Muutokset tulivat voimaan vuonna 1986, ja ne toteutettiin työnvälityslain ja elinkeinonharjoittamisen oikeudesta annetun lain muutoksilla. Tarkemmat määräykset työvoiman vuokrauksesta annettiin asetuksella (908/1985), jota täydensi työvoimaministeriön antama päätös vuokraustoiminnan seurannasta ja valvonnasta sekä työvoiman vuokraukseen vaadittavan luvan hakumenettelystä. (Sädevirta 2002, 12.) Luvan saamisen edellytyksenä oli, että toiminnan tuli olla lyhytaikaista ja tilapäistä tai että toiminnan harjoittamiseen oli jokin muu painava syy. Lisäksi ulkomaille suuntautuvasta vuokraustoiminnasta tuli joka kerta antaa viranomaiselle erillinen selvitys. Luvattomasta työnvälityksestä seurasi sakkoa tai enintään yhden vuoden vankeusrangaistus. Rangaistavaa oli myös ilman lupaa tapahtuva työvoiman vuokraus tai välitys ulkomaille sekä julkinen ilmoittelu niistä. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 10.)

Työvoimapolitiittisen sääntelyn taustalla oli Kansainvälisen työjärjestö ILO:n (International Labour Organization) yleissopimus nro 96, jonka mukaan ansiotarkoituksessa tapahtuva työnvälitys tuli lakkauttaa asteittain ja muu yksityinen työnvälitystoiminta tuli saattaa sääntelyn piiriin. (Sädevirta 2002, 11.) Suomi ratifioi yleissopimuksen vuonna 1985. Vuonna 1992 sopimus kuitenkin irtisanottiin, minkä tarkoituksena oli parantaa ansiotarkoituksessa tapahtuvan työnvälityksen toimintaedellytyksiä julkisen työnvälityksen rinnalla sekä purkaa kilpailunra-

joitukset ja muut esteet työvoimahallinnon lupajärjestelmien osalta Euroopan yhdentymiskehityksen edellyttämällä tavalla. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 11.)

Työnteon muotojen moninaistuessa työnvälityslainsäädäntö sekä työvoimanvuokrausta koskeva asetus 908/1985 kumottiin vuoden 1994 alussa voimaan tulleella työvoimapalvelulailla. Tämän seurauksena aiemmasta lupamenettelystä luovuttiin, jolloin työvoimapalvelut vapautuivat kilpailulle. Lainmuutoksella toiminta muutettiin ilmoituksenvaraiseksi ja työvoiman vuokrausta saattoi harjoittaa tehtyään siitä kirjallisen ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle. (Ilvonen & Keinänen 2009, 6.). Vuoden 2003 alussa voimaan tulleella julkisesta työvoimapalvelusta annetulla lailla (1295/2002) kumottiin työvoimapalvelulaki. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 12).

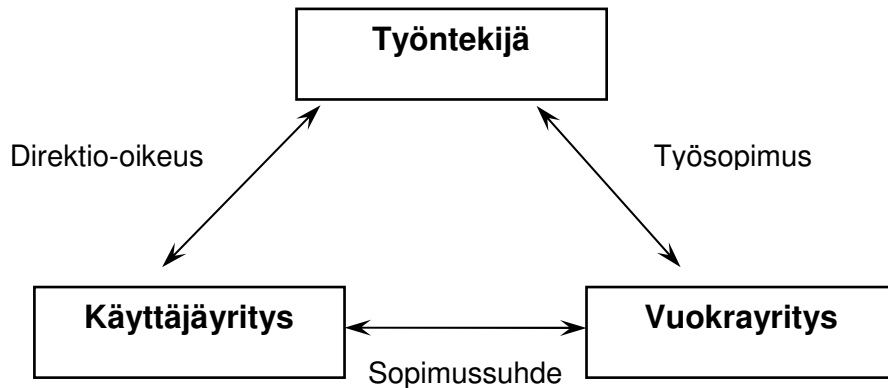
## **2.2 Vuokratyön käsite**

Työsopimuslaissa ei ole yksiselitteisesti määritelty vuokratyön tai työvoiman vuokrauksen käsitettä. Yleisen työmarkkinakäytännön ja hallituksen esityksen perustelujen mukaan työvoiman vuokrauksessa työnantaja eli vuokrayritys asettaa työntekijänsä ulkopuolisen tahon eli käyttäjäyrityksen käyttöön vastiketta vastaan. (Rautiainen & Äimälä 2007, 53.) Työvoiman vuokraus poikkeaa tavanomaisesta, Työsopimuslaissa (TSL, 55/2001) määritellystä työsuhteesta, jonka tunnusmerkkejä ovat sopimus työnteosta, työn tekeminen toiselle, työn vastaanottajan direktio-oikeus ja työstä saatava palkka tai muu vastike. Työsopimuslain (55/2001) 1:7.3 §:ssä työvoiman vuokraus on määritelty seuraavasti:

*Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.*

Työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen työnjohdon alaisuudessa ja valvonnassa. Käyttäjäyritys suorittaa korvauksen vuokrayritykselle, jonka kanssa se on tehnyt sopimuksen työvoiman vuokrauksesta, ei työntekijälle itselleen. Työn-

tekijä saa palkkaa omalta työnantajaltaan eli vuokrayritykseltä. Kuvassa 2.1 on havainnollistettu vuokratyön käsitettä ja siihen liittyviä oikeussuhteita. Työntekijän ja vuokrayrityksen sekä työntekijän ja käyttäjäyrityksen välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia selvitetään tarkemmin kappaleissa 2.3, 2.4 ja 2.5.



Kuva 2.1 Vuokratyön oikeussuhteet (Vuokratyöopas 2009, 4)

Kuten kuviosta 2.1 käy ilmi, työvoiman vuokrauksessa on kaksi eri sopimukseen perustuvaa oikeussuhdetta: vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus työvoiman vuokrauksesta sekä vuokrausyrityksen ja työntekijän välinen työsopimus. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole sopimussuhdetta.

### 2.3 Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen oikeussuhde

Velvoiteoikeudellisella sopimuksella vuokrayritys sitoutuu korvausta vastaan siirtämään työntekijänsä työpanoksen sopijakumppaninsa eli käyttäjäyrityksen käytettäväksi. Työvoiman vuokrausta koskevan sopimuksen toteutuminen edellyttää, että työntekijä, jonka työpanos on tarkoitus siirtää käyttäjäyritykselle, on antanut tähän suostumuksensa. Samoin TSL 1:7.3 §:ään perustuva oikeus sopia käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen velvollisuuksien jakautumisesta edellyttää työntekijän suostumusta. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 21–22.) Sopimuksessa työvoiman vuokrasta vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen olisi syytä sopia muun muassa sopimuksen kestosta, tarkemmista työtehtävistä ja niihin liittyvistä erityispiirteistä, työntekopaikasta, työntekijältä vaadittavista ominaisuuksista, irtisanomisajasta sekä hinnasta. (Vuokratyöopas 2009, 18.)

Sopimusta arvioidaan sopimusoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaan. Sopijakumppaneiden välisen sopimuksen ehto, joka vähentää työntekijän laissa säädettyjä oikeuksia ja on siis pakottavan työlainsäädännön vastainen, on pätemätön. Toimeksiantosopimuksella ei siis voida työntekijään nähden pätevästi sopia työntekijän työnteon ehdoista pakottavan lainsäädännön eikä työntekijään sovellettavan työehtosopimuksen vastaisesti (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 22.)

## **2.4 Työntekijän ja vuokrayrityksen välinen oikeussuhde**

Työntekijän ja vuokrayrityksen välillä solmitaan työsopimus. Vuokrayrityksellä on työnantajana työntekijäänsä kohtaan kaikki ne työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät TSL 1:7.3 § perusteella tai käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välisellä sopimuksella sekä työntekijän suostumuksella siirry käyttäjäyritykselle. Vuokrayrityksen velvollisuutena säilyy ainakin palkanmaksuvelvollisuus. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 22.)

Työsuojeluhallinnon oppaassa Pienyrityksen työympäristö tuloksen tekijänä (2009, 11) todetaan, että työntekijän oman työnantajan eli vuokrayrityksen velvollisuuksiin kuuluu järjestää työterveyshuolto, ilmoittaa työn ammattitaitovaatimuksista ja työn luonteesta työntekijälle sekä varmistaa, että työntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus kyseiseen työhön. Vuokrayrityksen tulee myös huolehtia työntekijän yleisestä opetuksesta ja ohjauksesta työtehtäviin, sekä selvittää, että käyttäjäyritys on kykeneväinen täyttämään sille kuuluvat velvollisuudet ja että työ muutenkin voidaan suorittaa asianmukaisesti ja turvallisesti. Näiden lisäksi vuokrayrityksen velvollisuuksiin kuuluu palkanmaksu työntekijälle.

Vuokrayritys ei ole edes yhdessä käyttäjäyrityksen kanssa vastuussa niistä työnantajavastuista, jotka kussakin yksittäistapauksessa kuuluvat TSL 1:7.3 §:n mukaisesti käyttäjäyritykselle. Työntekijän velvollisuudet vuokrayritystä kohtaan määräytyvät työlainsäädännön ja työsopimuksen ehtojen mukaan. Työntekijän

velvollisuudet kohdentuvat käyttäjärytykseen niiltä osin, kuin käyttäjäryitys käyttää työn johto- ja valvontaoikeutta. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 22.)

## **2.5 Työntekijän ja käyttäjäryityksen välinen oikeussuhde**

Työntekijän ja käyttäjäryityksen välillä ei ole minkäänlaista sopimussuhdetta. Käyttäjäryityksen asema suhteessa vuokratyöntekijään määräytyy TSL 1:7.3 §:n mukaan. Sopimussuhteen puuttumisen vuoksi vuokratyöntekijän velvoitteiden vastaista menettelyä ei voida käsitellä hänen ja käyttäjäryityksen välillä sopimusrikkomuksena. Sopimusperusteisesti asia voi tulla arvioitavaksi vain vuokratyöntekijän ja vuokratyityksen välisessä työsuhteessa. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 22 – 23.)

TSL 1:7.3 §:n perusteella käyttäjäryitykselle siirtyvät direktio-oikeus sekä ne työnantajan velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Tämänkaltaisia velvollisuuksia ovat pääasiassa työajoista päättäminen ja työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet. Velvollisuuksien jakautumista arvioitaessa on tärkeätä ottaa huomioon, kuinka kauan yritys käyttää vuokratyöntekijää ja kuinka velvollisuudet ja oikeudet liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen. Edellä mainituilla on merkitystä erityisesti silloin, kun oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta ei ole tarkemmin sovittu työntekijän kanssa. (Ilvonen & Keinänen 2009, 9.)

Lisäksi käyttäjäryityksen velvollisuutena on ilmoittaa ennen vuokratyön aloittamista vuokratyitykselle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet, ilmoittaa vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle, huolehtia, että työntekijälle annetaan riittävät tiedot työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden edellyttämistä työsuojelutoimenpiteistä, ilmoittaa työntekijälle mahdollisista työhön liittyvistä erityisvaaroista ja niihin liittyvistä terveystarkastuksista. Käyttäjäryityksen tulee myös perehdyttää työntekijä työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin, huolehtia työn aikaisesta työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä

perehdyttää työntekijä tarvittaessa työpaikan työsuojelun yhteistoimintaan ja tiedottamiseen sekä työterveyshuollon järjestelyihin. (Pienyrityksen työympäristö tuloksen tekijänä 2009, 11.)

Käyttäjäyrityksen direktio-oikeutta tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, että käyttäjäyrityksen oikeudet johtaa ja valvoa työntekoa voivat enimmillään olla yhtä laajat kuin vuokratyöntekijän oman työnantajan kelpoisuus olisi työsopimuksen ja muiden työsuhteeseen sovellettavien normien mukaan. Käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisellä sopimuksella ei siten voida laajentaa direktio-oikeuden alaa. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 23.)

Edellä mainitun perusteella vuokratyöntekijän ja vuokratyöntekijän välinen työsopimus voi jopa vähentää käyttäjäyrityksen oikeuksia vuokratyöntekijää kohtaan verrattuna sen oikeuksiin omaa henkilöstöään kohtaan. Erityisesti käyttäjäyrityksen oikeus päättää työntekopaikasta, työtehtävistä tai työajasta voi olla rajoitettu. Käytännössä tämänkaltainen tilanne voisi ilmetä esimerkiksi silloin, kun vuokratyöntekijän työsopimuksessa on sovittu tietyistä tuntimäärästä viikossa, ja käyttäjäyrityksellä olisi tarve teettää enemmän tunteja; luultavimmin sopimus kuitenkin sisältää lausekkeen, joka antaa käyttäjäyritykselle riittävästi liikkumavaraa. Käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet loppuvat automaattisesti työvoiman vuokraussopimuksen päättyessä. (Ilvonen & Keinänen 2009, 9.)

### **3 VUOKRATYÖN SÄÄNTELY**

Vuokratyön sääntely voidaan jakaa vuokratyöntekijä- ja vuokrausalaan koskevaan sääntelyyn, vuokratyösuhteita koskevaan sääntelyyn sekä käyttäjäyrityksiä koskevaan sääntelyyn. Lisäksi Suomessa on ulkomaisia vuokratyöntekijöitä koskevia erityissäännöksiä ja vuokratyöhön merityössä liittyviä säännöksiä. (Lith 2010, 9.)

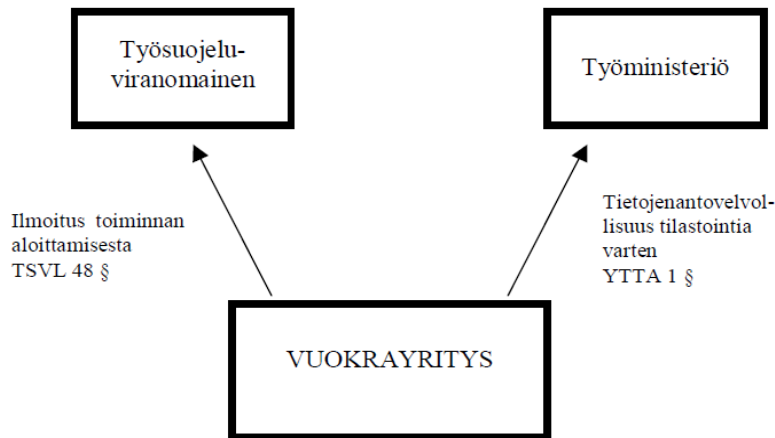
### 3.1 Vuokrausalaa koskeva sääntely

Vuokrausalaa koskevia säännöksiä on työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta), julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa, yksityisiä työvoimapalveluja koskevasta tietojenantovelvollisuudesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1349/2002, YTTA), eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä annetussa valtioneuvoston päätöksessä (782/1997, TVP) ja rikoslaisissa (38/1889). (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 23.)

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 4:8.1 §:ssä on määritelty yksityiset työvoimapalvelut. Yksityisillä työvoimapalveluilla tarkoitetaan työvoimaviranomaisista riippumattomia työnvälityspalveluja ja työvoiman vuokrausta sekä muita työnhakuun liittyviä palveluita. Pykälän 2 momentissa säädetään, ettei yksityisistä työvoimapalveluista saa periä maksua henkilöasiakkailta. Palveluissa on noudatettava tasapuolisuutta, eikä alaikäistä työvoimaa saa tarjota töihin, joihin alaikäisen palkkaaminen on nuorista työntekijöistä annetun lain mukaan kiellettyä. Lakia ei ole rajoitettu koskemaan vain Suomessa rekisteröityjä palveluntuottajia, vaan myös Suomeen työvoimaa lähettäviä yrityksiä. (Lith 2010, 9–10.)

Yleisesti Suomessa yksityinen työnvälitys ja vuokratyön välitystoiminta eivät edellytä mitään erityislupaa. Poikkeustapauksissa kuitenkin työvoiman vuokraus vaatii viranomaisen luvan. Yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain 2:4.1 §:n mukaan terveydenhuollon palvelujen antamiseen vaaditaan lupaviranomaisen lupa. Lisäksi lain 2:5.1 §:n mukaan palvelun tuottajalla tulee olla lupaviranomaisen hyväksymä terveydenhuollon palveluista vastaava johtaja, joka vastaa että terveydenhuollon palveluja annettaessa toiminta täyttää sille laissa asetetut vaatimukset. (Saarinen 2005, 104.)

Vaikka vuokraustoiminta ei olekaan luvanvaraista, vuokrayrityksille on kuitenkin säädetty tietojenantovelvollisuuksia eri viranomaisia kohtaan. Vuokrayrityksille säädettyä tietojenantovelvollisuuksia havainnollistetaan kuvassa 3.1.



Kuva 3.1 Vuokrayrityksen tietojenantovelvollisuus viranomaisille (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 26)

Kuten kuvasta 3.1 käy ilmi, yksityisiä työvoimapalveluja, kuten työvoiman vuokrauspalveluja päätoimialanaan tarjoava luonnollinen henkilö tai yritys on velvollinen ilmoittamaan toiminnan aloittamisesta asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle työsuojelun valvontalain 7:48.1 §:n mukaan. Työnantajalla ei kuitenkaan ole ilmoitusvelvollisuutta vuokraustoiminnasta, jota harjoitetaan satunnaisesti tai tilapäisesti päätoiminnan ohessa. Uuden lain tultua voimaan 1.2.2006 laajennettiin ilmoitusvelvollisuus koskemaan myös ulkomailta toimivia yksityisiä työnvälitystoimistoja. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 23–24; Saarinen 2005, 104.)

Laissa julkisesta työvoimapalvelusta säädetään työvoimaviranomaisten ja työsuojeluviranomaisten velvollisuudesta seurata yksityisten työvoimapalveluiden kehitystä Suomessa. Tässä tarkoituksessa viranomaisten on tietysin väliajoin pyydettävä palvelun tarjoajilta yksityisiä työvoimapalveluita koskevia tietoja, jotka palvelun tarjoajien on annettava. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 24–25; Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, 11:5.1§.) Varsinaisesti työvoimapalvelujen tarjoajien tietojenantovelvollisuudesta on säädetty

valtioneuvoston asetuksella yksityisiä työvoimapalveluja koskevasta tietojenantovelvollisuudesta (1360/1999). Asetuksen mukaan yksityisten työvoimapalvelujen tarjoajien on toimitettava määräajoin työ- ja elinkeinoministeriölle tietoja toiminnastaan, kuten kuvassa 3.1 havainnollistetaan. Pyydettäviä tietoja ovat ammattiryhmittäin työhön välitettyjen henkilöiden määrä, samoin kuin työvoiman vuokrauksen perusteella välitettyjen henkilöiden määrä, vuokrattujen henkilöiden määrä ja vuokrasuhteiden keskimääräinen kesto sekä työnvälitystä käyttäneiden ja työvoimaa vuokranneiden asiakkaiden määrä. (Lith 2010, 10.)

### **3.2 Vuokratyösuhteita koskeva sääntely**

Työnantajina työvoiman vuokrausta harjoittaviin vuokrayrityksiin sovelletaan työlainsäädäntöä samoin kuin muihinkin työnantajiin. Vuokratyössä osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat keskeiset säännökset ovat työsopimuslaissa (55/2001), työaikalaisissa (605/1996), vuosilomalaissa (162/2005), yhdenvertaisuuslaissa (21/2004), naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, tasa-arvolaki), yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004, työelämän tietosuojalaki), työterveyshuoltolaissa (1383/2001), työturvallisuuslaissa (738/2002) sekä työsuojelun valvontalaissa (44/2006, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta). (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 26.) Työsopimuslain säännökset on jätetty tästä luvusta pois, sillä niitä käsitellään tarkemmin luvussa 4.

### **Vähimmäistyöehtojen määräytyminen**

Vuokrayritys työnantajana vastaa alan vähimmäistyöehtojen noudattamisesta. Vuokratyössä sovellettavista vähimmäistyöehdoista säädetään työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä. Lainkohdan mukaisesti työvoiman vuokrauksessa noudatetaan ensisijaisesti vuokrayritystä sitovaa työehtosopimusta tai jos tällaista ei ole, sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Mikäli vuokrayritystä ei sido mikään työehtosopimus, sovellettavaksi tulee käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus, käytännössä vuokratyöntekijään sovelletaan silloin samaa työehtosopimusta kuin käyttäjäyrityk-

sen omiin työntekijöihin. Tällöinkin ensisijaisesti sovellettavaksi tulee käyttäjäyri-  
tystä työehtosopimuslain nojalla sitova ja toissijaisesti alan yleissitova työehto-  
sopimus. Käytännössä vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavat vähim-  
mäisehdot määräytyvät usein käyttäjäyri-tyksessä sovellettavan työehtosopi-  
muksen mukaisesti, sillä varsinaisia vuokratyötä koskevia työehtosopimuksia on  
vain muutamia. (Nygård 2009, 38; Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö  
2007, 26–27.)

Vuokrausalalle solmituista valtakunnallisista työehtosopimuksista kolme on  
vahvistettu yleissitovaksi. Näiden lisäksi vuokratyöryitykset ovat solmineet yritys-  
kohtaisia työehtosopimuksia, useimmiten valtakunnallisten työntekijäliittojen  
kanssa. Lisäksi vuokratyövoiman käytöstä on määräyksiä myös Teollisuuden ja  
Työnantajain Keskusliiton (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön  
(SAK) välisessä yleissopimuksessa. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mie-  
tintö 2001, 52.)

Mikäli vuokratyöryitys tai käyttäjäyri-tyitys ei kumpikaan ole sidottuja edellä mainittui-  
hin työehtosopimukseen, määräytyvät vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot vuok-  
ratyöryityksen ja työntekijän välillä tehdyn työsuopimuksen mukaan. Jos työnteon  
ehdoista ei ole sovittu työsuopimuksellakaan, on työntekijälle maksettavasta vä-  
himmäispalkasta säädetty työsuopimuslain 2 luvun 10 §:ssä. Tällöin työsuhteen  
muut ehdot määräytyvät työlainsäädännön mukaan. (Vuokratyötä selvittäneen  
työryhmän mietintö 2007, 26–27.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 2007–10) yritys oli irtisanonut työntekijöitä  
taloudellisista ja tuotannollisista syistä, ja samaan aikaan käyttänyt merkittävis-  
sä määrin vuokratyövoimaa. Tuomion perusteluissa todetaan, että asianomais-  
ten järjestöjen välillä solmitussa työehtosopimuksessa vuokratyövoiman käytös-  
tä todetaan seuraavaa:

*Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen  
tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita  
työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisväli-  
neiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.*

Lisäksi säännöksen mukaan vuokratyövoiman käyttöä on pidettävä epäterveenä, mikäli vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan. Työtuomioistuin katsoo selvitetyn, että vuokratyöntekijät ovat useiden kuukausien ajan työskennelleet yhtiön normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Vuokratyöntekijöillä ei myöskään selvitetty olleen sellaista erityistä ammattitaitoa, ettei heidän tekemäänsä työtä olisi voinut teettää yhtiön omilla työntekijöillä. Lisäksi yhtiön omien työntekijöiden irtisanomisista on pääteltävissä, ettei kysymys ollut työhuippujen taasaamisesta työehtosopimusmääräyksen tarkoittamassa mielessä. Edellä olevan perusteella työtuomioistuin katsoo, ettei yritys ollut toiminut työehtosopimuksen velvoitteiden mukaisesti käyttäessään vuokratyövoimaa.

### **3.3 Käyttäjärityksiä koskeva sääntely**

Käyttäjärityksen asema suhteessa vuokratyöntekijään määräytyy Työsopimuslain 1:7.3 §:n mukaan. Käyttäjärityksellä on oikeus johtaa ja valvoa työtä ja sen vuoksi myös tämän oikeuden käyttöön liittyvät työnantajavelvoitteet. Kysymys on ennen kaikkea välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvistä velvoitteista. Käyttäessään vuokratyöntekijöitä käyttäjärityksen on sovellettava ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyviä yhteistoimintalain (334/2007, laki yhteistoiminnasta yrityksissä) ja tilaajavastuulain (1233/2006, laki tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä) säännöksiä. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 47.)

#### **3.3.1 Yhteistoimintalaki**

Keskeisin käyttäjärityksen ja työntekijän välisen lakisääteisen yhteistoiminnan muoto on lain yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) sääntelemä työnantajan velvollisuus käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen tiettyjen henkilöstön asemaan vaikuttavien päätösten tekemistä. Neuvottelovelvollisuudella on suuri merkitys etenkin silloin, kun työnantaja suunnittelee henkilöstön vähentämistä. Tässä tapauksessa huomionarvoisin momentti on kuitenkin työnantajan neuvot-

teluvelvoite tämän harkitessa vuokratyövoiman käyttöä. Vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet kuuluvat käyttäjäyrityksen oman henkilöstön osalta yhteistoimintamenettelyn piiriin, vaikka käyttäjäyrityksellä ei olekaan yhteistoimintavelvoitteita käyttämiänsä vuokratyöntekijöitä kohtaan. (Hartman 2010, 25.)

Yhteistoimintalain 17 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet. Näillä periaatteilla tarkoitetaan sitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantaja aikoo käyttää vuokratyövoimaa. Vuokratyön käytön periaatteet kuuluvat asioihin, jotka työnantajan on käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa aina riippumatta siitä, vaativatko henkilöstöryhmien edustajat sitä vai eivät. (Hartman 2010, 25–26.)

Vuokratyön käyttöä koskevien yleisten periaatteiden lisäksi myös yksittäiset vuokratyötä koskevat sopimukset tulevat pääasiallisesti aina yhteistoimintaneuvotteluiden piiriin. Kuitenkaan yksittäisestä vuokratyösopimuksesta ei tarvitse neuvotella, mikäli yritys työllistää alle 30 työntekijää. Työntekijämäärää laskettaessa otetaan huomioon vain käyttäjäyrityksen omat työntekijät, vuokratyöntekijöitä ei lasketa työntekijämäärään. (Vuokratyöopas 2009, 11–12.; Hartman 2010, 26.)

Yhteistoimintalain 17 § 2 momentin mukaan työnantajan harkitessa sopimusta vuokratyövoiman käytöstä siitä tulee ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokratyöntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Tällainen ilmoitus tulee antaa joka kerta ennen vuokratyösopimuksen solmimista. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kestoaika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina vuokratyövoimaa käytetään. (Lith 2010, 11; Hartman 2010, 26–27.)

Lain 17 § 3 momentin mukaan henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Hallituksen esityksen (254/2006) mukaan päiviä arvioitaessa asiaan ei vaikuta henki-

löstöryhmän edustajan omat työ- tai vapaa-aikajärjestelyt, vaan ne määräytyvät tavanomaisen viisipäiväisen työviikon mukaisesti. Yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Hallituksen esityksessä todetaan, että yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäisiin muun muassa työnantajan harkitseman sopimuksen perusteet, vuokratyövoiman laajuuteen liittyvät vaihtoehdot ja sopimuksen vaikutukset työnantajan omiin työntekijöihin. Yhteistoimintaneuvotteluiden aikana työnantaja ei saa tehdä käsiteltävästä asiasta sopimusta vuokratyövoiman käyttämisestä. Kiellon rikkominen on sanktioitu sakkorangaistuksella. (Hallituksen esitys, 254/2006; Vuokratyöopas 2009, 11–12; Hartman 2010, 27.)

Yhteistoimintalain 17 § 4 momentissa neuvotteluelvoitetta on kuitenkin rajattu siten, että henkilöstöryhmän edustaja ei voi vaatia yhteistoimintaneuvotteluja, mikäli tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan toimita, tai mikäli kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista. Nykyisen lain esityksen mukaisesti kuitenkin myös silloin, kun työnantajalla ei ole poikkeussäännöksen vuoksi velvollisuutta käydä yhteistoimintaneuvotteluja, tulee työnantajan tehdä ilmoitus suunnittelemaasta vuokratyösopimuksesta. (Hartman 2010, 27–28.)

### **3.3.2 Tilaajavastuulaki**

Vuonna 2007 astui voimaan laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) eli niin sanottu tilaajavastuulaki. Lain keskeiseksi tavoitteeksi on määritelty yritysten tasavertaisen kilpailutilanteen turvaaminen alihankintaa ja vuokratyövoiman käyttöä koskevissa tilanteissa. Laki on osa valtioneuvoston talousrikosten ja harmaan talouden vähentämiseen tähtäävän periaatepäätöksen toimintaohjelmaa. Tilaajavastuulailla pyritäänkin lisäämään omaehtoista valvontaa ja ennaltaehkäisemään harmaata taloutta ja talousrikollisuutta. (Hartman 2010, 28; Alvesalo & Hakamo 2009, 9–10.)

Lain mukaan työn tilaajalla eli sillä, joka käyttää vuokrattua tai alihankintasopimukseen perustuvaa työvoimaa, on velvollisuus selvittää sopimuskumppaninsa valmiudet hoitaa lainmukaiset velvoitteet. Samalla varmistetaan, että työvoimaa vuokralle tarjoavat yritykset samoin kuin alihankkijat noudattavat työnantajavelvoitteitaan. Lailla pyritään siten myös varmistamaan, että alihankkijoiden ja vuokrattujen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot toteutuvat. Juuri tämä tilaajan selvitysvelvollisuutta koskeva säännös on yksi lain keskeisimpiä, sillä selvitysten tarkoituksena on antaa tilaajalle mahdollisimman oikeat tiedot siitä, onko sopijapuoli luotettava ja onko sen tarkoitus toimia lainmukaisesti. (Alvesalo & Hakamo 2009, 12–15.)

Käyttäjäyrityksellä on velvollisuus pyytää tietoja ja selvityksiä vuokrayritykseltä, jonka velvollisuutena puolestaan on toimittaa ne. Käyttäjäyrityksen tulee pyytää nämä tiedot ennen sopimuksen tekemistä. Mikäli käyttäjäyritys hankkii tiedot vasta sopimuksen solmimisen jälkeen, katsotaan selvitysvelvollisuus laiminlyödyksi. Tiedot ja selvitykset voidaan antaa myös kopioina tai käyttäjäyritys voi ottaa niistä kopiot. Tiedot eivät kuitenkaan saa olla kolmea kuukautta vanhempia ja, ne tulee säilyttää vähintään kaksi vuotta siitä, kun sopimusta koskeva työ on päättynyt. (Alvesalo & Hakamo 2009, 15–16.)

Poikkeuksena edellä esitettyyn selvitysvelvollisuuteen on tilanne, jossa käyttäjäyrityksellä on perusteltu syy luottaa siihen, että sopimuspuoli täyttää lakisääteiset velvoitteensa. Tällaisia sopimuspuolia ovat valtio, kunnat, kuntayhtymät, seurakunnat, seurakuntayhtymät, Kansaneläkelaitos, Suomen Pankki, julkiset osakeyhtiöt, valtion liikelaitokset, kunnan omistama yhtiö tai vastaavanlainen ulkomainen yhteisö tai yritys. Vastaavanlainen tilanne on silloin, kun sopimuspuolen toimintaa voidaan pitää vakiintuneena. Tässäkin tapauksessa ensisijaisena edellytyksenä on, että käyttäjäyrityksellä on perusteltu syy luottaa sopimuspuoleensa. Toiminnan vakiintuneisuus edellyttää, että yritys on tosiasiallisesti harjoittanut liiketoimintaa vähintään kolme vuotta. (Alvesalo & Hakamo 2009, 17–18.)

Kun käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välinen sopimus on voimassa yli 12 kuukautta, on vuokrayrityksen toimitettava 12 kuukauden välein todistukset veroista ja eläkevakuutuksista. Lain 7 §:n 2 momentin mukaan käyttäjäyrityksellä ei ole uutta selvitysvelvollisuutta, jos tämä tekee uuden sopimuksen saman sopimuspuolen kanssa vuoden sisällä siitä, kun selvitysvelvollisuus on ensi kertaa täytetty. Käyttäjäyrityksellä on kuitenkin selvitysvelvollisuus, jos hänellä on syytä epäillä, että sopimuspuolen olosuhteissa on tapahtunut tarkistamista edellyttäviä muutoksia. (Alvesalo & Hakamo 2009, 18.)

Lain 5 § mukaan käyttäjäyrityksen velvollisuutena on selvittää, onko vuokrayritys merkitty ennakkoperintä- ja työnantajarekisteriin sekä arvonlisäverolain mukaiseen arvonlisävelvollisten rekisteriin. Käyttäjäyrityksen veloitteena on myös hankkia vuokrayrityksen kaupparekisteriote sekä todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus taikka selvitys siitä, että verovelkaa koskeva maksusuunnitelma on tehty. Lisäksi käyttäjäyrityksen tulee hankkia todistus siitä, että vuokrayritys on ottanut eläkevakuutuksen ja että se on suorittanut asianmukaiset eläkevakuutusmaksut taikka selvitys siitä, että eräänntyneitä eläkemaksuja koskeva maksusopimus on tehty. Viimeisenä selvitysvelvollisuuden alaisena seikkana on vuokratyöntekijän työhön sovellettava työehtosopimus tai selvitys keskeisistä työehdoista, mikäli työhön ei sovelleta mitään työehtosopimusta. (Hartman 2010, 30.)

Silloin, kun vuokratun työntekijän työnantajana toimii ulkomainen yritys, on yrityksen toimitettava käyttäjäyritykselle edellä mainittuja tietoja vastaavat tiedot yrityksen sijoittautumismaan lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella tai vastaavalla todistuksella tai muulla yleisesti hyväksyttävällä tavalla. Tiedot ja selvitykset tulee toimittaa käyttäjäyritykselle ymmärrettävällä tavalla. (Hartman 2010, 30–31.)

Huomioitavaa on, ettei osa selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvista tiedoista ole julkisia. Käyttäjäyritys ei saa ilmaista saamiaan ei-julkisia tietoja sivullisille, ellei sopimuspuoli itse tai viranomaisen lain nojalla ole julkistanut niitä, taikka työeläkelaitos ilmoittanut niitä luottotietorekisteriin merkittäviksi. Tällaisia tietoja ovat

muun muassa verojen maksamista tai verovelkaa sekä eläkevakuutusten ottamista tai suorittamista koskevat tiedot. (Alvesalo & Hakamo 2009, 18.)

### **3.4 Vuokratyödirektiivi**

Komissio antoi 20.3.2002 ehdotukset Euroopan parlamentille ja neuvostolle direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista ja muutetun ehdotuksensa vuokratyöstä saman vuoden lopulla. Vuokratyödirektiiviehdotusta käsiteltiin neuvoston sosiaaliasioiden työryhmässä syyskuusta 2007 lähtien aktiivisesti kolmen vuoden tauon jälkeen ja joulukuussa vuonna 2008 se saatettiin voimaan. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 64–65.)

Direktiivi on osa epätyypillisiä töitä koskevaa EU-säännöstöä muun muassa osa-aikaista ja määräaikaista työtä sääntelevien direktiivien ohella. Vuokratyödirektiivin tarkoituksena on parantaa vuokratyön laatua turvaamalla yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen ja luomalla vuokratyövoiman käytölle asianmukaiset puitteet, joilla edistetään työmarkkinoiden moitteetonta toimintaa ja työllisyyttä. (Hartman 2010, 24.)

Vuokratyödirektiivi sisältää niin sanotun käyttäjäyrityisperiaatteen, jonka mukaan vuokratyöntekijän vähimmäistyöehtojen tulisi olla vähintään sellaisia, kuin ne olisivat, mikäli kyseessä olisi käyttäjäyrityksen oma työntekijä. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 64.) Direktiivin pitkän säätämisvaiheen aikana vuokratyöntekijän asemaa parantavia lakimuutoksia ehdittiin tehdä monessa EU-maassa, mistä esimerkkinä toimivatkin Suomen työsopimuslain muutokset. Työsopimuslaissa käyttäjäyrityisperiaate on kuitenkin vain toissijainen, sillä vain silloin, kun vuokratyö ei ole sidottu oman alan työehtosopimukseen, tulee sovellettavaksi käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus. (Hartman 2010, 24.)

## 4 TYÖSOPIMUSLAKI

Työsopimuslain säännöksiä sovelletaan vuokratyössä, kuten muissakin työsuhteissa ja lähtökohtaisesti sitä sovelletaan vuokratyöhön sellaisenaan. Työnantajavelvoitteiden jakautuminen, mitä olen käsitellyt tarkemmin luvussa 2.2, vaikuttaa kuitenkin säännösten soveltamiseen. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 27.) Tässä yhteydessä olen valinnut tarkastelun kohteiksi sellaiset työsopimuslain säännökset, joihin vuokratyön kannalta liittyy erityispiirteitä.

### 4.1 Työsopimuksen kesto

Vuokratyöntekijän solmiessa työsopimusta vuokratyöryhtymän kanssa määräytyy työsuhteen kesto samojen sääntöjen perusteella kuin muissakin työsuhteissa. Työsopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus toimii pääsääntönä ja sitä edellytetään aina, kun työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Määräaikainen työsopimus on puolestaan voimassa ennalta määrätyn määräajan, joka voi perustua esimerkiksi päivämäärään, sovitun työn tekemiseen tai ennalta määrättyyn tapahtumaan. (Nygård 2009, 39.)

Käytännössä vuokratyöntekijät toimivat tilapäisesti käyttäjäyrityksessä ja vuokratyöntekijöiden työsopimukset ovatkin useimmiten määräaikaisia. Pelkkä vuokratyösuhteen olemassaolo ei kuitenkaan riitä perusteeksi määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, vaan toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on pääsääntö myös vuokratyösuhteissa. (Nygård 2009, 39.)

Työnantajan aloitteesta määräaikainen työsopimus on solmittavissa silloin, kun siihen on perusteltu syy. Hallituksen esityksen (157/2000) mukaan määräaikaisen sopimuksen käyttö olisi perusteltua silloin, kun kyse on jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Myös työn kausiluonteisuus mahdollistaisi määräaikaisten sopimusten käytön. Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tiettyinä aikoina vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti

lisääntyä etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Myös tietyn tilauksen kesto-aika voi olla perusteena määräaikaiselle sopimukselle. Tällöin työnantajalla tulee kuitenkin olla perusteltu aihe olettaa, ettei hän tilauksen päätyttyä pysty tarjoamaan työntekijälle uutta työtä. (Hallituksen esitys 157/2000.)

Määräaikaisuuden perusteena voi olla myös sijaisuus. Tällöin on merkittävää, että poissaolevan työntekijän työsuhde jatkuu sijaisuuden jälkeen. Joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa niin ikään aiheuttaa perustellun syyn määräaikaisille sopimuksille. On kuitenkin huomioitava, että kysynnän vakiintumisen myötä tämä peruste katoaa. Lisäksi hallituksen esityksessä todetaan vielä, että työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta tai toisiaan seuraavia määräaikaisia sopimuksia olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. (Hallituksen esitys 157/2000.)

Työsopimuslain säännökset työsuhteen kestosta velvoittavat työnantajaa, joten vuokratyövoimaa käytettäessä yllä mainittujen perusteiden olemassaolosta vastaa vuokrayritys. Käyttäjyritys voi vuokrayrityksen kanssa sopia työvoimanvuokrauksesta toistaiseksi voimassa olevalla tai määräaikaisella sopimuksella ilman perustellun syyn vaatimusta. (Ilvonen & Keinänen 2009, 13.)

Mikäli vuokrayrityksellä on tarjota vuokratyöntekijälle jatkuvasti työtilaisuuksia eri käyttäjyrityksissä, lähtökohtana on, että vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän välinen työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Jos sen sijaan vuokratyöntekijän sopimus koskee vain tiettyä työtä eikä vuokrayrityksellä ole edellytyksiä tarjota työtä sopimuksessa sovitun työkokonaisuuden jälkeen, edellytyksiä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ei ole olemassa. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 27.) Vuokrayritys joutuu tapauskohtaisesti harkitsemaan edellytyksiä solmia määräaikainen työsopimus kunkin vuokratyöntekijän kanssa. Tällöin vuokrayrityksen tulee ottaa huomioon muun muassa käyttäjyrityksen työvoiman tarpeen syyt, työskentelyjakson pituus sekä mahdollisuudet tarjota vuokratyöntekijälle uusia toimeksiantoja työskentelyjakson päätyttyä. (Sädevirta 2002, 83–87.)

Silloin, kun vuokratyöntekijän ja vuokrayrityksen välillä on solmittu toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, työntekijän asema määräytyy samalla tavoin kuin muissakin työsuhhteissa. Tämä merkitsee sitä, että vuokrayrityksen on tarjottava työntekijälle työsopimuksen mukaisia työtehtäviä, joko omassa yrityksessään tai asiakasyrityksissä, ja vastaavasti työntekijän on sitouduttava ottamaan vastaan työsopimuksen mukaisia työtehtäviä. Mikäli työntekijän työsopimuksessa työtehtäviä ei ole rajoitettu vain tietentyyppisiin tehtäviin tai vain tietyn käyttäjäyrityksen tarjoamiin tehtäviin, työntekijän työstä kieltäytymistä arvioidaan kuten muissakin toistaiseksi voimassa olevissa sopimussuhhteissa. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 27–28.)

## **4.2 Koeaika**

Työsopimuslain 1 luvun 4 §: ssä säädetään koeajasta. Sen mukaan työ voidaan aloittaa enintään neljä kuukautta kestäväällä koeajalla, jonka aikana työsopimus voidaan purkaa kumman tahansa osapuolen aloitteesta. Jos työsuhde kestää alle kahdeksan kuukautta, koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Koeajan tarkoituksena on antaa sekä työnantajalle että työntekijällekin mahdollisuus harkita, vastaako työsopimus odotuksia. Koeajan pituuden rajoituksella pyritään puolestaan estämään koko työsopimuksen ajan kestävä koeaika. Koeikasäännöksen luonne huomioon ottaen koeaikaa ei voida käyttää samojen työsopimuskumppaneiden peräkkäisissä sopimuksissa, ellei työtehtävissä ja työntekijän asemassa tapahdu merkittävää muutosta uuden työsopimuksen myötä. (Ilvonen & Keinänen 2009, 15.)

Lähtökohtaisesti vuokratyöhön sovelletaan samoja koeikasäännöksiä kuin muihinkin työsuhhteisiin. Silloin, kun kyseessä on ensimmäinen työsuhde työntekijän ja vuokrayrityksen välillä, säännöksen soveltamisessa ei ole eroja tavallisiin työsuhhteisiin. Vuokratyön erityispiirteitä joudutaan pohtimaan silloin, kun työntekijän ja vuokrayrityksen välillä solmitaan useita perättäisiä työsuhhteita. Tällöin on mahdollista, että vuokratyöntekijä palkataan uudestaan tekemään samankaltaisia tehtäviä samaan käyttäjäyritykseen, eri työtehtäviä samaan

käyttäjärytykseen tai eri työtehtäviä eri käyttäjärytykseen. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 29.)

Koeajan käyttäminen uutta työsopimusta solmittaessa saman työnantajan kanssa on mahdollista, jos tehtävät eroavat toisistaan eikä koeajalla pyritä kiertämään työsuhdeturvaa. Kun vuokratyöntekijä palkataan tekemään samaa työtä eri käyttäjärytykseen tai suorittamaan eri tehtäviä kuin aikaisemmin samaan käyttäjärytykseen, koeajan käyttäminen, on edellä mainituin rajauksin sallittua. Vastaavasti mikäli vuokratyöntekijä palkataan tekemään samankaltaisia työtehtäviä samaan käyttäjärytykseen, koeajan käyttö, ei lähtökohtaisesti ole sallittua. Tilanteessa, jossa työntekijä palkataan suorittamaan samaan käyttäjärytykseen uusia työtehtäviä, joudutaan arvioimaan, ovatko uudet työtehtävät sillä tavoin erilaisia, että käyttäjärytyksellä on tarve käyttää koeaikaa sen varmistamiseksi, onko työntekijä sopiva kyseiseen tehtävään. Mikäli tehtävät eroavat ratkaisevasti aiemmista, koeajan käyttö voi olla perusteltua. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 28–29.)

### **4.3 Kilpaileva toiminta ja kilpailukieltosopimus**

Työsopimuslain 3 luvun 3 § mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työntekijä ei myöskään saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita edellä mainittu huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä. Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, joka tietää olevansa edellä mainitun perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 33–34; Työsopimuslaki 55/2001.)

Kilpailevan toiminnan kieltä koskevaa säännöstä sovelletaan työntekijän ja vuokratyörytyksen välisessä suhteessa. Säännös koskee kaikkea kilpailevaa toimintaa, ei vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsopimuksia.

Työntekijän toiminnan sallittavuutta arvioitaessa on otettava huomioon sekä työn luonne että työntekijän asema ja peilattava sitä perustuslaissa turvattuun oikeuteen työhön ja elinkeinonvapauteen. Kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Tällä on merkitystä erityisesti vuokratyössä, jossa vuokrayrityksen sitoutuminen työntekijään tai työntekijän sitoutuminen vuokrayritykseen ei ole samanlainen kuin tavallisissa työsuhteissa. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 33–34.)

Kilpailevan toiminnan kieltäminen on voimassa kuitenkin vain työsuhteen voimassaoloajan. Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijä, joka on esimerkiksi työssä ollessaan koulutettu tai muutoin oppinut tärkeitä taitoja ja tietoja, voi vapaasti mennä aikaisemman työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen palvelukseen tai perustaa itse tällaisen yrityksen. Työntekijän velvollisuudet työnantajaa kohtaan siis loppuvat työsuhteen päättyessä, ellei toisin ole sovittu, esimerkiksi erityisellä kilpailukieltosopimuksella. (Sädevirta 2002, 28.)

Työsopimuslain 3 luvun 5 § mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä kilpailukieltosopimuksella rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimuksella voidaan myös rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Vuokratyösuhteessa säännös koskee työntekijän ja vuokrayrityksen välistä suhdetta. Kilpailukieltosopimuksen pätevyyttä arvioitaessa on otettava huomioon vuokratyösuhteisiin liittyvät erityispiirteet. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 34–35.)

Liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskieltoa koskevan työsuhteen 3 luvun 4 § säännöksen mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- tai liikesalaisuuksia. Oikeudettomasti hankittuja tietoja ei saa ilmaista myöskään työsuhteen päättymisen jälkeen. Edellä mainittu säännös koskee ainoastaan vuokrayrityksen ja

työntekijän välistä suhdetta. Koska työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole työsopimussuhdetta, on liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskiellosta tehtävä erillinen sopimus, jotta liike ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskiello velvoittaisi sopimusperusteisena veloitteena. (Vuokratyöopas 2009, 20; Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 35.)

#### **4.4 Perhevapaat**

Vuokratyössä voi jäädä perhevapaalle samoin perustein kuin muissakin työsuhhteissa. Perhevapaiden käyttö kuitenkin edellyttää, että työsuhde on voimassa vapaiden käytön ajan. Mikäli määräajaksi tehty työsopimus päättyy ennen vapaaisuuden alkamista, perhevapaita ei ole mahdollista käyttää. Vastaavasti, mikäli määräaikainen työsopimus päättyy perhevapaan aikana, työntekijällä on mahdollisuus käyttää vapaastaan vain se osa, jolloin hänen työsuhteensa on voimassa. Käytännössä vuokratyöntekijöiden käytössä ovat lähinnä lyhytaikaiset perhevapaat, kuten alle 10-vuotiaan lapsen hoitamiseksi tarkoitettu tilapäinen hoitovapaa tai isyysvapaa. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 36.)

On myös mahdollista, että vuokratyöntekijä käyttää oikeuttaan osittaiseen hoitovapaaseen. Osittaisen hoitovapaan saaminen edellyttää kuitenkin, että työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 6 kuukautta viimeisen vuoden aikana. Osittaista hoitovapaata koskeva sopimus tehdään vuokratyöntekijän ja vuokratyöyrityksen välillä. Tulee kuitenkin huomioida, että edellytyksiä osittaiseen hoitovapaaseen tulee arvioida käyttäjäyrityksen kannalta. Mikäli käyttäjäyrityksen tuotanto- ja palvelutoiminta on sen luonteista, ettei osittaisen hoitovapaaseen tekeminen ole mahdollista, vuokratyöntekijällä ei ole oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 36; Työsopimuslaki 55/2001.)

Perhevapaiden käytöstä on ilmoitettava työnantajalle työsopimuslain 4 luvussa säädetyin tavoin. Vuokratyösuhteessa lähtökohtana on, että työntekijä ilmoittaa perhevapaan käytöstä omalle työnantajalleen eli vuokratyöyritykselle. Vuokratyö-

tyksen tulee ilmoituksen saatuaan pyrkiä toimittamaan käyttäjäyrittäjälle perhevapaata käyttävän työntekijän tilalle toinen työntekijä. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 36.)

#### **4.5 Vahingonkorvausvelvollisuus**

Vuokratyön kolmikantainen suhde vaikuttaa vahingonkorvausvelvollisuuden määräytymiseen. Vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy eri tavoin sen mukaan, kuka on vahingonaiheuttaja ja sen, kuka on vahingonkärsijä. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 39.)

Vuokratyöntekijä voi aiheuttaa vahinkoa kolmelle eri taholle, omalle työnantajalleen, käyttäjäyrittäjälle tai ulkopuoliselle. Vastaavasti vahingosta voi olla vastuussa työntekijä, hänen työnantajansa tai mahdollisesti jopa käyttäjäyrittäjä. Korvausvastuussa on lisäksi otettava huomioon näiden kolmen korvausvelvollisen keskinäiset suhteet ja kenties kyseeseen tulevat regressiooikeudet eli takautumisoikeudet. (Saarnilehto 2007, 122–123.)

##### **4.5.1 Ulkopuoliselle aiheutettu vahinko**

Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Lähtökohtana on siis täyden korvauksen periaate, vaikkakin saman luvun 6 §:n mukaisesti korvausvelvollisuutta voidaan sovitella. Työnantajan korvausvastuusta on säädetty muun muassa sen vuoksi, että hän saa hyödyn työntekijän tekemästä työstä. (Saarnilehto 2007, 124.)

Vuokratyöntekijän ulkopuoliselle työssään aiheuttamasta vahingosta säädetään vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä. Korvauksen määräytymiseen vaikuttaa työntekijän tuottamuksenaste. Mikäli vahinko on aiheutettu tahallisesti, työntekijä vastaa koko vahingosta, ellei ole erityistä syytä sovitella korvausta. Mikäli työntekijän tuottamus on lievä, hän ei ole lainkaan vastuussa vahingosta, vaan työnantaja vastaa korvauksesta yksin. Työntekijän tuottamuksen jäädessä lie-

vän ja tahallisuuden väliin, vastaa työntekijä vahingosta kohtuullisen määrän. Työntekijän vastuu on siten lievempi kuin työnantajan. (Saarnilehto 2007, 124.)

Kun vuokratyöntekijän aiheuttaa vahingon ulkopuoliselle tehdessään työtä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena, ongelmaksi voi muodostua, vastaa ko vahingosta työnantaja eli vuokrayritys vai käyttäjäyritys, vai tuleeko vahinko molempien korvattavaksi työntekijän ohella. Käyttäjäyritys voi joutua vastuuseen vain oman tuottamuksensa perusteella vahingonkorvauslain 2 luvun 1 §:n mukaisesti, joten vuokratyöntekijän tuottamukseen sen vastuu ei voi perustua. Kuitenkin, jos työntekijän aiheuttaa vuokrayrityksen korvattavaksi tulevan vahingon käyttäjäyrityksen puutteellisen johdon ja valvonnan vuoksi, vuokrayritys on oikeutettu saamaan kolmannelle maksamansa korvauksen käyttäjäyritykseltä, sen sopimusrikkomuksen vuoksi. Vuokrayritys ja käyttäjäyritys voivat myös sopia, että käyttäjäyritys vastaa työntekijän sen johdon ja valvonnan alaisena kolmannelle aiheuttamasta vahingosta. Tällaista vastuun siirtoa ei kuitenkaan voida pitää kolmatta osapuolta sitovana, eikä myöskään kolmannen eduksi tehynä sopimuksena. (Saarnilehto 2007, 125–126.)

Kun työnantajan joutuu maksamaan vahingosta, jonka työntekijä on aiheuttanut työskennellessään käyttäjäyrityksessä, sillä on vahingonkorvauslain 4 luvun 3 §:n mukainen oikeus saada korvausta tai osa siitä työntekijältä. Työntekijän vastuu työnantajaan kohtaan määräytyy samalla tavoin kuin vastuu vahingonkärtsijää kohtaan. Tämä tarkoittaa, ettei työnantajalla ole regressioikeutta, jos työntekijän tuottamus on lievää. (Saarnilehto 2007, 125.)

#### **4.5.2 Vuokrayritykselle aiheutettu vahinko**

Vuokratyöntekijän vuokrayritykselle aiheuttaman korvausvastuun määräytyminen ei eroa muista työsuhteista. Sovellettavaksi tulee työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentti, jonka mukaan työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkoo tai laiminlyö työsopimuksessa tai työsopimuslaissa määritellyjä velvollisuuksiaan tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen

perusteiden mukaisesti. Työntekijä siis vastaa työnantajalle samojen perusteiden mukaan kuin aiheuttaessaan ulkopuoliselle vahingon. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 39.)

#### **4.5.3 Käyttäjyryitykselle aiheutettu vahinko**

Vuokratyöntekijän käyttäjyryitykselle aiheuttama vahinko eroaa edellä mainitusta, sillä vuokratyöntekijä ei ole työsuhteessa käyttäjyryitykseen. Vastuu vahingosta, joka johtuu siitä, että tehtävään on lähetetty väärän ammattitaidon omaava työntekijä, eli vuokratyöntekijä on tehnyt virheellisen valinnan vuokratyöntekijää määrätessään, on vuokratyöntekijällä oman sopimusrikkomuksen perusteella. Mikäli työntekijän käyttäjyryitykselle aiheuttavan vahingon syynä on se, että käyttäjyryitys on laiminlyönyt työnjohdon ja valvonnan, selvää on, ettei käyttäjyryitys saa korvausta vuokratyöntekijältä. Edellä kuvatussa tilanteessa käyttäjyryityksellä ei ole myöskään oikeutta saada korvausta työntekijältä, sillä se on täyttänyt velvollisuutensa puutteellisesti ja kärsii itse siitä aiheutuneen vahingon. (Saarnilehto 2007, 128–129.)

Mikäli työntekijän aiheuttaa vahingon tuottamuksellaan, eikä virhettä voida todeta olevan vuokratyöntekijässä tai käyttäjyryityksen työnjohdossa ja valvonnassa, on vastuu vuokratyöntekijän, sillä se on käyttäjyryityksen sopimuspuoli ja vastaa työntekijänsä aiheuttamasta vahingosta. Todistustaakka siitä, ettei työntekijässä ole tuottamusta, on myös vuokratyöntekijällä. Kun työntekijän aiheuttaa vahingon tuottamuksellisuudellaan, syntyy ongelma siitä, minkälainen on työntekijän vastuu käyttäjyryitykselle. Tällaisessa tapauksessa täytyy huomio kiinnittää siihen, täyttääkö työntekijä vahingon tapahtuessa työnantajansa sopimusvelvoitetta, vai ei. Mikäli työntekijä täyttää työnantajansa sopimusvelvoitetta, ei työntekijä ole lainkaan vastuussa työnantajansa sopimusvelvoitteen täyttämiseksi, tässä tapauksessa käyttäjyryitykselle. Mikäli työntekijä aiheuttaa vahingon käyttäjyryitykselle muutoin kuin työnantajansa sopimusvelvoitetta täyttäessään, hän vastaa käyttäjyryitykselle vahingonkorvauslain säännösten mukaisesti. (Saarnilehto 2007, 129–130.)

Korkeimman oikeuden tekemässä ratkaisussa (KKO 2005:135) oli vuokrayrityksen huoltoasemaliikkeen käyttöön toimittama työntekijä työvuorollaan anastanut varoja huoltoaseman kassakaapista. Korkein oikeus hylkäsi vuokrayritystä vastaan ajetun korvauskanteen, sillä vuokrayrityksen katsottiin toimineen asianmukaisesti työntekijää valitessaan, eikä sen katsottu henkilöstövuokrausta koskevassa sopimuksessa ottaneen vastuuta siitä, että työntekijä osoittautuukin epärehelliseksi ja aiheuttaa käyttäjäyritykselle vahinkoa syyllistymällä rikokseen. Tuomioistuin ei katsonut vuokrayrityksen syyllistyneen sopimusrikkomukseen. Sen sijaan Korkein oikeus katsoi, että koska vastuu työn johdosta ja valvonnasta on kuulunut käyttäjäyritykselle, on se itse vastuussa valvonnan puutteesta aiheutuneesta vahingosta.

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vahingonkorvausvastuuta tulee siis esitetyn oikeuskäytännön valossa arvioida yritysten välisen sopimussuhteen perusteella. Tämän vuoksi vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisiin suhteisiin ei sovelleta vahingonkorvauslain säännöksiä työnantajan vastuusta, vaan korvausvastuu määräytyy yleisten sopimussuhteissa noudatettavien periaatteiden pohjalta. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 39.)

#### **4.6 Työturvallisuus ja työterveyshuolto**

Työturvallisuuslaissa on nimenomaiset säännökset käyttäjäyrityksen velvollisuudesta huolehtia vuokratyöntekijän työturvallisuudesta. Lisäksi vuokrayrityksen on omalta osaltaan huolehdittava työntekijän työturvallisuuteen kohdistuvista velvoitteista. Vuokratyön osalta velvollisuudet siis jakautuvat oman työnantajan ja käyttäjäyrityksen kesken. Työturvallisuuslain 3 §:n 1 momentissa on erityissäännös, joka koskee vuokratyötä. Sen mukaan se, joka johtonsa ja valvonnansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa, on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 44.)

Käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin kuuluu edellä mainitun pykälän 2 momentin mukaan ilmoittaa vuokratyöntekijän työnantajalle työssä vaadittavista ammatti-

taitovaatimuksista ja muista työn erityispiirteistä. Vuokratyöntekijän oman työnantajan on puolestaan ilmoitettava työntekijälle edellä mainituista seikoista varmistukseksi, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. Käyttäjäyrityksen on myös huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaan. Työsuojelulain 3 §:n 4 momentissa annetaan valtioneuvostolle oikeus asetuksella antaa tarkempia säännöksiä edellä selvitetystä käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän velvollisuuksista. Tämän päätöksen tarkoituksena on varmistaa vuokratyöntekijälle sama työsuojelun taso kuin työpaikan muillekin työntekijöille. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 44–45.)

Vaikka vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon järjestämisvastuu on vuokratyöntekijällä, tulee käyttäjäyrityksen kuitenkin tarpeellisessa laajuudessa ilmoittaa vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. (Saarinen 2005, 119.)

#### **4.7 Työsopimuksen päättymisen, irtisanomisen ja purkamisen**

Työsopimuslain 6 luku sisältää yleisiä säännöksiä työsopimuksen päättämisestä. Sen mukaan määräaikainen työsopimus päättyy ilman erillistä irtisanomisilmoitusta määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Mikäli määräaikaisen sopimuksen päättymisajankohta ei ole tiedossa sopimusta solmittaessa, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle päättymisajankohta viipymättä sen jälkeen, kun hän on saanut siitä tiedon. Sen sijaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy irtisanomisella. Lisäksi sopimusosapuolet voivat sopia irtisanomisehdosta, jolloin määräaikainenkin työsuhde voidaan päättää ennen määräajan täyttymistä. (Ilvonen & Keinänen 2009, 28.)

##### **4.7.1 Purkaminen ja irtisanominen**

Erittäin painavasta syystä työnantaja tai työntekijä saa purkaa työsopimuksen irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti. Työ-

sopimuslain 8 luvussa ovat purkuperusteita koskevat säännökset, joita sovelletaan myös vuokratyössä. Vuokratyössä purkuperusteiden täyttymisestä vastaa vuokrayritys. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 38.)

Silloin, kun vuokratyöntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva tai tiettyyn kalenteriaikaan sidottu määräaikainen työsuhde, työntekijän työsuhde ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuvat käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättymisestä riippumatta. Vuokratyöntekijän kannalta ongelmallisiksi saattavat muodostua määräaikaiset sopimukset, jotka solmitaan käyttäjäyrityksen tilauksen kestoajaksi. Mikäli tilauksen kesto ei ole sopimusta tehtäessä pystytty määrittelemään tai jos sen päättymisen on yksinomaan käyttäjäyrityksen päätösvallassa, voi määräaikaisen sopimuksen päättymisaika tulla ennalta arvaamattomasti paitsi työntekijän myös vuokrayrityksen tietoon. (Vuokratyöopas 2009, 15; Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 37.)

Työsopimuksen irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7 luvussa. Lain 1 §:n mukaan työntekijän irtisanomiseen vaaditaan työnantajalta asialliset ja painavat syyt, jotka voivat liittyä työntekijän henkilöön tai taloudellisiin ja tuotantollisiin seikkoihin. Kuitenkaan vuokratyösuhteissa käyttäjäyritys ei voi irtisanoa vuokratyöntekijän työsuhdetta, vaan sen voi tehdä ainoastaan vuokrayritys. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 38.)

Työntekijän henkilöön liittyvinä asiallisina ja painavina syinä voidaan pitää esimerkiksi työntekijän velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, tai työntekeoedellytysten muuttumista siten, ettei työtehtävistä suoriutuminen ole enää mahdollista. Tällöin työnantajan tulee kuitenkin ensin antaa työntekijälle varoitus, jotta hänellä on mahdollisuus korjata käytöstään. (Ilvonen & Keinänen 2009, 28.) Mikäli velvoitteiden rikkominen on tapahtunut käyttäjäyrityksessä, tulee käyttäjäyrityksen ilmoittaa siitä vuokrayritykselle, joka arvioi, onko velvoitteiden rikkominen niin olennainen, että siitä on annettava varoitus. Vuokrayritys vastaa työntekijän kuulemisesta ennen irtisanomista. (Vuokratyöopas 2009, 16.)

Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen kollektiiviperusteella eli taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, jos työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Tulee kuitenkin huomata, että irtisanominen kollektiiviperusteella on laillinen vasta, kun sekä olennaisuus- että pysyvyyskriteeri täyttyy. Taloudelliset ja tuotannolliset perusteet antavat työnantajalle oikeuden irtisanoa tai lomauttaa työntekijän, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi, mutta ne eivät anna työnantajalle oikeutta irtisanoa määräaikaista työsopimusta taikka oikeutta purkaa työsopimusta. Tulee lisäksi muistaa, että työnantajalla on velvollisuus ennen irtisanomista tarkistaa, voitaisiinko työntekijä kouluttaa tai sijoittaa toisiin tehtäviin. (Hartman 2010, 35–36.)

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan taloudellisia ja tuotannollisia perusteita irtisanomiseen ei kuitenkaan ole silloin, kun juuri ennen irtisanomista tai heti sen jälkeen on palkattu uusi työntekijä vastaaviin tehtäviin. (Ilvonen & Keinänen 2009, 28–29) Työsopimuslain 7 luvun 3 § 2 momentissa uudella työntekijällä tarkoitetaan työsuhteeseen palkattua työntekijää. Vuokratyöntekijää ei kuitenkaan voi pitää lainkohdassa tarkoitettuna uutena työntekijänä, jonka palkkaaminen työhön ilman muuta osoittaisi, ettei perustetta taloudelliseen ja tuotannolliseen irtisanomiseen ole. Vuokratyöntekijöiden käyttämisellä ei kuitenkaan tulisi kiertää käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden irtisanomissuojaa. (Hartman 2010, 46.)

#### **4.7.2 Takaisinottovelvollisuus**

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesti työnantajalla on takaisinottovelvollisuus, mikäli hän yhdeksän kuukauden kuluessa siitä, kun hän on irtisanonut työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, tarvitsee uuden työntekijän samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Vuokratyöntekijöiden kohdalla käyttäjäyrityksellä ei kuitenkaan ole tämänkaltaista takaisinottovelvollisuutta. (Ilvonen & Keinänen 2009, 30–31.)

Takaisinottovelvollisuuden osalta keskeisintä on, että tätä työnantajan velvollisuuden tuomaa etuoikeutta peilataan suhteessa muihin työnhakijoihin. Tämä tarkoittaa sitä, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottu työntekijä syrjäyttää pätevämmän ulkopuolisen työnhakijan. Takaisinottovelvollisuus syrjäyttää myös määräaikaisen työntekijän vakinaistamisen, sillä oikeuskäytännössä on katsottu, että määräaikaisen vakinaistaminen rinnastuu uuden työntekijän palkkaamiseen. Tulee myös huomata, ettei säännös takaisinottovelvollisuudesta rajaa ajallisesti tarjottavaa työtä, vaan kollektiiviperusteella irtisanotulle tulee myös tarjota tarjolla olevaa määrä- tai osa-aikaista työtä. (Hartman 2010, 38–39.)

Hartmanin (2010, 39) mukaan on siis mahdollista, että irtisanotulle tarjotaan esimerkiksi kahden viikon työtehtävää. Mikäli irtisanottu kieltäytyy tästä, voidaan se tulkita siten, ettei hänelle enää tarjota uudestaan vapautuvia tehtäviä, esimerkiksi puolen vuoden mittaista työtehtävää. Ongelmalliseksi tilanteen tekee se, että edellä kuvatun kaltainen lyhytaikainen tai osa-aikainen työtehtävä olisi vaikuttanut työntekijän oikeuteen saada työttömyysturvaa, ja siten mahdollisesti heikentänyt kokonaisarviointilla hänen taloudellista tilannettaan. Sen sijaan esimerkkinä ollut puolen vuoden mittainen työtehtävä olisi parantanut kenties merkittävästikin hänen taloudellista tilannettaan. Oikeuskirjallisuudessa onkin otettu kantaa siihen, ettei lyhytaikainen työ välttämättä täytä samankaltaisuudelle asetettuja edellytyksiä, eikä sitä sen vuoksi tarvitsisi tarjota takaisinottovelvollisuuden nojalla. Hartman toteaaakin vielä, että edellä kuvatun kaltainen tilanne voi tulla kyseeseen myös vuokratyövoimaa käytettäessä, mikäli puolen vuoden mittaista työtehtävää suorittamaan otetaan vuokratyöntekijä.

#### **4.7.3 Oikeuskäytäntö**

Oikeuskäytännössä on pyritty ottamaan kantaa käyttäjäyrityksen oikeudesta irtisanoa työntekijöitä kollektiiviperusteella, kun joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen yritykseen on otettu vuokratyövoimaa. Samoin takaisinottovelvollisuuden ja vuokratyövoiman käytön ristiriitatilanteisiin on otettu kantaa tuomioistuinten tuomioissa. Tulee kuitenkin huomioida, että oikeuskäytäntöä vuokratyöstä

on olemassa varsin vähän, ja tämä koskee etenkin uuden työsopimuslain jälkeistä aikaa. Tämän vuoksi tapauksista ei voida antaa selvää linjaa oikeuskäytännössä (SAK 2007, 7).

Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 2006–65) työnantaja oli irtisanonut työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Tämän jälkeen yritykseen oli palkattu vuokratyöntekijöitä. Työtuomioistuin katsoi päätöksessään, ettei työnantaja pyrkinyt vuokratyövoiman käytöllä kiertämään irtisanomissuojasopimuksen määräyksiä, joten sillä on ollut oikeus työntekijän työsopimuksen päättämiseen. Perusteluissa se totesi seuraavaa:

*Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa uudella työntekijällä on tarkoitettu työsuhteeseen palkattua työntekijää. Näin ollen vuokratyöntekijää ei voida pitää lainkohdassa tarkoitettuna uutena työntekijänä, jonka palkkaaminen ilman muuta osoittaisi, että taloudellista ja tuotannollista perustetta irtisanomiseen ei ole.*

Lisäksi työtuomioistuin katsoi, ettei yritykseen otettua vuokratyöntekijää ollut otettu irtisanotun työntekijän tilalle, vaan vuokratyöntekijä hoiti myös muita tehtäviä.

Joissakin tapauksissa työnantajalla näyttäisi siis olevan mahdollisuus käyttää vuokratyövoimaa irtisanottuaan oman työntekijänsä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Vuokratyövoima käyttö ei siis automaattisesti estä irtisanomista taloudellisella ja tuotannollisella perusteella, sillä vuokratyöntekijä ei ole työsopimussuhteessa käyttäjäyritykseen. (Ilvonen & Keinänen 2009, 29.)

## **5 TUTKIMUSTULOSTEN ESITTELY**

Opinnäytetyöhön kuuluvassa empiirisessä osassa toteutin kyselytutkimuksen, joka oli suunnattu Lappeenrannassa yritystoimintaa harjoittaville yrityksille. Suoritin tutkimuksen yhteistyössä Go On Yhtiön kanssa. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, miten Lappeenrannassa toimivat yritykset suhtautuvat henkilöstöpalveluyritysten tarjoamiin palveluihin. Ovatko he käyttäneet niitä, ja minkälaiset ovat

heidän kokemuksensa näistä palveluista. Lisäksi pyrin selvittämään yritysten suhtautumista vuokratyövoiman käyttöön. Go On Yhtiöt on verrattain uusi henkilöstöpalveluita tarjoava yritys Lappeenrannassa, joten sitä luonnollisesti kiinnosti alueella toimivien yritysten suhtautuminen ja halukkuus yhteistyöhön.

Tämän luvun tarkoituksena on selvittää tutkimukseni sisältöä ja kulkua. Luvussa 5.1 johdatetaan lukija tutkimuksen analyysiin ja luvussa 5.2 selvitetään kyselytutkimuksen tuloksia ja pohditaan tutkimuksen reliabeliutta ja validisuutta. Tarvemmin kyselytutkimuksen onnistumista pohditaan luvussa 6.

## **5.1 Johdatus tutkimukseen**

Kuten jo tämän työn alussa käy ilmi, epätyypillisten työsuhteiden määrä kasvaa jatkuvasti, ja vuokratyö on osa tätä epätyypillisten työsuhteiden kasvavaa kirjoa. Etenkin viime vuosien kaltainen taloudellisen tilan heikentyminen on ajanut yritykset etsimään mahdollisimman joustavaa työvoiman käyttötapaa. Juuri tästä syystä aihetta voidaan pitää erittäin ajankohtaisena ja tutkimisen arvoisena aihealueena.

Kuten jo edellä mainitsin, kyselyni tarkoituksena oli selvittää yritysten suhtautumista vuokratyöhön ja henkilöstöpalveluyritysten tarjoamiin muihin palveluihin. Kyselyn kohderyhmänä olivat Lappeenrannassa toimivat yritykset. Kohderyhmän haarukoinnissa käytin apuna Etelä-Karjalan toimipaikkarekisteriä, ja Yritys- ja yhteisötietojärjestelmää, josta tarkistin vielä yritysten olemassaolon. Kohderyhmään valitsin satunnaisesti 150 yritystä, joille laitoin kyselyn sähköpostitse.

Toimeksiantajani toiveena oli, että kohderyhmä olisi mahdollisimman monipuolinen, joten päätimme, etten rajaa kohderyhmää henkilöstömäärän mukaan tietyn kokoisiin yrityksiin tai toimialan mukaan tietyllä toimialasektorilla toimiviin yrityksiin. Tällä pyrimme myös siihen, että tutkimustuloksista tulisi monipuolimpia. Lisäksi itseäni kiinnosti selvittää, millaisia eroavaisuuksia vuokratyövoiman käytössä olisi eri toimialasektoreilla ja erikokoisissa yrityksissä. Kohderyhmän ulkopuolelle jätin kuitenkin sellaiset yritykset, joiden sähköpostiosoite ei

ollut saatavilla, sillä kuten jo edellä käy ilmi, valitsin tiedonkeruumenetelmäksi sähköpostin. Kohderyhmän ulkopuolelle jätin myös yleishyödylliset yhteisöt sekä terveydenhuoltopalveluita tarjoavat yritykset.

Tutkimuksen toteutin kvantitatiivisena eli määrällisenä kyselytutkimuksena, jonka pohjana käytin puolistrukturoituja kysymyksiä. Strukturoiduilla kysymyksillä pyrin helpottamaan kyselyyn vastaamista ja tätä kautta varmistamaan, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Määrällisten tulosten lisäksi halusin kuitenkin saavuttaa tutkimuksellani myös laadullista tietoa, joka auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Näitä vastaajien omia mielipiteitä ja näkemyksiä, pyrin selvittämään muutamalla avoimella kysymyksellä.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 191.) mukaan tutkija useimmiten joutuu karhuamaan eli muistuttamaan vastaamatta jättäneitä, jotta saisi korkeamman vastausprosentin. Niin kävi myös tässä tutkimuksessa. Vastausaikaa annoin yrityksille viikon ja noin puolivälissä viikkoa laitoin yrityksille, jotka eivät vielä olleet vastanneet, muistutusviestin, jossa kehotin uudemman kerran kaikkia vastaamaan. Viikon jälkeen olin saanut noin 15 vastausta, joten päätin jatkaa vastausaikaa vielä viikolla. Toistin muistuttamisen vielä noin puolessa välissä pidennettyä palautusaikaa, mutta silti vastausprosentti jäi vain 16:een, eli kyselyyni vastasi vain 24 yritystä.

Tutkimustulosten vähäisyydestä huolimatta analysoin tulokset käyttäen apuna SPSS-ohjelmaa sekä Exceliä. Avoimet kysymykset kävin läpi lukemalla, ja esittelen niistä saamani vastaukset muiden ohella. Tulokset on kuitenkin analysoitu hyvin pintapuolisesti, eikä tutkimustuloksia tule yleistää, vaan lukijan tulee pitää mielessä, että kysymyksessä on hyvin suppea näkemys henkilöstöpalveluyritysten palveluista ja vuokratyövoiman käytöstä. Tutkimus ei siis anna todellista kuvaa Lappeenrannassa toimivien yritysten mielipiteistä. Tutkimustulosten analysointia ei siis ole ollut mahdollista tai varteenotettavaa suorittaa niin perusteellisesti, kuin tarve olisi vaatinut silloin, kun vastausprosentti olisi ollut suurempi ja

kysely onnistunut. Pyrkimyksenä ei siis ole ollut laatia kovinkaan syvällistä analyysiä tuloksista, vaan esitellä saamani vastaukset pääpiirteittäin.

## 5.2 Tulosten esittely

Kyselyyn vastasi 24 yritystä ja vastausprosentti oli 16. Näiden lisäksi sain yhdeksän sähköpostivastausta, joissa todettiin, etteivät kyseiset yritykset olleet käyttäneet vuokratyövoimaa, eivätkä ne aikoneet käyttää sitä tulevaisuudessaan.

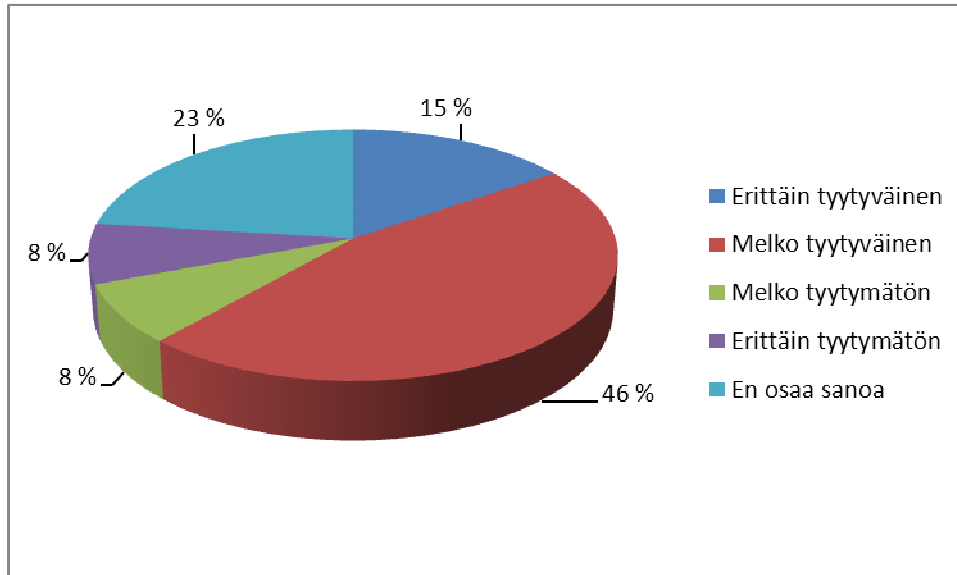
Vastaajista henkilöstöpalveluyritysten palveluita oli käyttänyt 10 yritystä, eli 41,7 % kaikista vastaajista. Yli puolet vastaajista ei siis ollut käyttänyt lainkaan henkilöstöpalveluyritysten palveluita. Tämä vaikutti varmastikin siihen, että monet olivat jättäneet vastaamatta suurimpaan osaan kysymyksistä. Kuitenkin ainakin osaan kysymyksistä olisi voinut vastata, vaikkei ollut käyttänyt mitään henkilöstöpalveluyritysten tarjoamia palveluita. Taulukossa 5.1 on esitetty vastaajien käyttämät henkilöstöpalveluyritykset.

Taulukko 5.1 Vastaajien käyttämät henkilöstöpalveluyritykset

	Vastausten lukumäärä	%
Varamiespalvelut	3	12,5
StaffPoint	2	8,3
Tempo Oy	1	4,2
Henkilöstöpalvelu Vip Oy	3	12,5
Eilakaisla	2	8,3
Opteam	2	8,3

Taulukosta 5.1 voidaan nähdä, että eniten käytetyt henkilöstöpalveluyritykset ovat olleet Varamiespalvelut ja Henkilöstöpalvelu Vip Oy. Vastausten prosentiosuudet on laskettu kaikista vastaajista, eli laskelmassa on otettu huomioon myös ne yritykset, jotka eivät ole käyttäneet henkilöstöpalveluyritysten palveluita lainkaan. Taulukkoa tulkitessa tulee ottaa myös huomioon, että yrityksillä oli mahdollisuus valita useampi kuin yksi vaihtoehto. Osa yrityksistä on siis käyttänyt useampaa kuin yhtä henkilöstöpalveluyritystä.

Vastanneista yrityksistä yhdeksän oli käyttänyt henkilöstöpalveluyrityksen tarjoamista palveluista henkilöstövuokrausta, kaksi oli käyttänyt rekrytointia, yksi ulkoistamis-palveluja, ja kaksi oli käyttänyt henkilöstö- ja soveltuvuusarviointia. Vastaajien tyytyväisyys edellä mainittuihin palveluihin käy ilmi kuvioista 5.2.

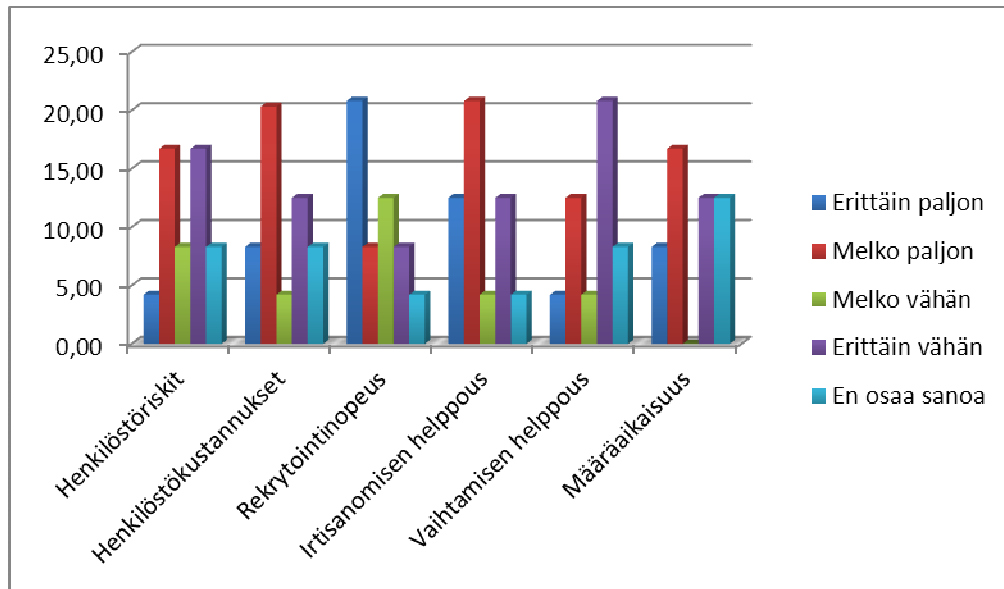


Kuva 5.2 Vastaajan tyytyväisyys käyttämiinsä palveluihin

Kuvasta 5.2 voidaan havaita, että suurin osa vastaajista on käyttämiinsä palveluihin melko tyytyväisiä (46 %). Kolme kyselyyn vastaamasta yrityksestä ei osaa sanoa, miten tyytyväisiä he ovat, ja kaksi yrityksistä on erittäin tyytyväisiä. Voisi siis sanoa palveluiden tason olevan hyvä, ja mielenkiintoista onkin se, ettei palveluiden tasoon tyytymättömiä ollut enempää.

Ilvonen & Keinänen (2009) ovat julkaisussaan nostaneet esille vuokratyövoiman käytön etuja ja haittoja verrattuna omaan työntekijään käyttäjäyrityksen näkökulmasta katsottuna. Tutkimuksessani pyrin muun muassa selvittämään, miten kohderyhmään kuuluvat yritykset suhtautuvat osaan näistä Ilvosen ja Keinäsen esille tuomista eduista. Poimin tutkittavakseni seikkoja, jotka tuntuivat käyttäjäyritystä ja työtäni ajatellen oleellisimmilta. Tutkin muun muassa sitä, miten paljon hyötyä yritykset kokevat saavansa henkilöstöön liittyvien riskien vähentymisestä ja henkilöstökustannusten joustavuuden lisääntymisestä vuokratyövoimaa käytettäessä. Pyrin myös saamaan selville, miten yritykset suhtautuvat

rekrytointinopeuteen, vuokratyöntekijän irtisanomiseen ja vaihtamiseen sekä siihen, ettei käyttäjäyritykseltä vaadita perustetta määräaikaaisuudelle, kun se palkkaa vuokratyövoimaa. Kuviossa 5.3 on esitetty vastaajien saamaa hyödyn määrää edellä mainituissa tapauksissa.



Kuva 5.3 Vastaajien saama hyöty vuokratyövoiman käytön eduista

Kuvasta 5.3 voidaan huomata, että 20,8 % kaikista vastaajista tuntee saavansa erittäin paljon hyötyä siitä, että vuokratyöntekijän rekrytointi on nopeaa. Noin 20 % tuntee saavansa melko paljon hyötyä vuokratyöntekijän irtisanomisen helppoudesta sekä henkilöstökustannusten joustavuuden lisääntymisestä käytettäessä vuokratyövoimaa. Vuokratyöntekijän vaihtaminen toiseen näyttää kuitenkin tuottavan erittäin vähän hyötyä vastaajille, sillä jopa 20,8 % kaikista vastaajista on vastannut vuokratyöntekijän vaihtamisen helppouden tuottavan erittäin vähän hyötyä.

Vastauksissa voidaan huomata ilmenevän myös ristiriitaisuuksia, joiden voidaan tulkita johtuvan juuri vastausten vähäisyydestä. Esimerkiksi henkilöstöön liittyvien riskien vähentymisestä 16,7 % kokee saavansa melko paljon hyötyä ja saman verran kokee saavansa erittäin vähän hyötyä. Ristiriitaisuudet voivat johtua myös siitä, etteivät kaikki vastaajat ole ymmärtäneet kysymystä oikein. Voi siis olla etteivät vastausvaihtoehdot tai itse kysymys ole onnistunut vastaajan näkö-

kulmasta katsottuna. Minun ei ole myöskään mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet itse tutkimukseen, voi olla etteivät kaikki ole pyrkineet vastaamaan rehellisesti ja huolellisesti.

Avoimilla kysymyksillä pyrin tarkemmin selvittämään yritysten kokemuksia henkilöstöpalveluiden sekä vuokratyövoiman käytöstä. Avoimilla kysymyksillä tarjosin vastaajille myös mahdollisuuden kertoa havaitsemistaan huonoista puolista ja haitoista. Suurin osa vastaajista olikin vastannut näihin kysymyksiin.

Pyysin vastaajia kertomaan tarkemmin vuokratyövoiman käyttöön liittyvistä, sekä hyvistä että huonoista, kokemuksista. Monella olikin kritiikkiä annettavanaan, vaikka edellä esitellyistä tuloksista voisi päätellä toisin. Esille otettiin muun muassa työntekijän huono sitoutuminen, rekrytoinnin hitaus ja perehdyttämiseen kuluva aika. Vastaajien kommenttien perusteella suurimpana ongelmana voisi-kin pitää juuri vuokratyöntekijän perehdyttämiseen kuluva-aikaa ja työntekijän huonoa osaamistasoa:

*Henkilöstövuokrauksesta ei saa riittävän nopeasti työvoimaa, kun olisi tarvis. Menee turhan monta päivää siihen, kun he muka etsivät sopivaa henkilöä, joka osottautuu kuitenkin osaamattomaksi henkilöksi.*

*Työntekijä ei välttämättä sitoudu yrityksen päämääriin samalla tavalla kuin omahenkilökunta.*

*Ongelmana on se, että ei saada leipomotöitä suoraan osaavaa ja perehdyttämiseen menee yhden ihmisen aika. Me käytämme vuokrauspalvelua sairaslomien sattuessa, joten lyhyissä poissaoloissa yritämme pärjätä mieluummin vajaalla miehityksellä.*

*Emme voi käyttää vuokratyövoimaa, koska työ edellyttää monimutkaista koulutusta ja sitä ei voi tehdä muutaman päivän kokemuksella hyvin.*

*Joustamattomuus ja väärät henkilövalinnat sekä huono henkilöstöjohtaminen henkilöstöpalveluyrityksen puolelta ovat yleisimpiä ongelmia.*

Positiiviasiakin kokemuksia oli muutamalla vastaajista. Näissä esille nostettiin vuokratyöntekijän rekrytoinnin nopeus ja joustavuus:

*Henkilöstön vaihtuminen alalla on nopeaa ja sitä tapahtuu paljon joten vuokratyövoiman käyttö mahdollistaa riittävän henkilöstömäärän olevan käytössä koko ajan.*

*Henkilöstöpalveluyrityksestä saa nopeammin rekrytoitua kuin työvoimaviranomaiselta, samoin tieto siitä ettei tällä kertaa heillä ole saatavilla sopivaa henkilöstöä tulee nopeammin, hyvää myös joustavuus työajan pituudessa.*

Kysyin vastaajilta myös sitä, mikä saisi heidät käyttämään henkilöstöpalveluyrityksen palveluita tai vuokratyövoimaa. Selvästi eniten vuokratyöntekijän palkkaamiseen vaikuttaisi jokin ennakoimaton muutos, kuten oman työntekijän sairastuminen:

*Tilapäisen voimakas ylipaine työkuormassa.*

*Yllättävä ennakoimaton tarve/muutos.*

*Esim. toimistohenkilön pitempiaikainen sairasloma*

*Jos oma työntekijä sairastuu.*

*Ei ikään tällä hetkellä. Olen pahasti pettynyt vuokratyövoimaan ja henkilöstöpalveluyrityksiin.*

*Jos tarjolla olisi leipomotyön osaajia ja olisi mahd. käyttää samoja henkilöitä, jotka perehdyttämisen jälkeen antaisivat toivotun työpanoksen ja myös riskit pienenisivät.*

## **6 POHDINTA**

Heikkilä (2005, 29) on todennut, että tutkimus on onnistunut, mikäli sen avulla saadaan luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Vastausten vähäisyyden vuoksi tätä tutkimusta ei voi pitää luotettavana eikä sen takia myöskään onnistuneena. Tämä voi johtua monestakin seikasta, kuten väärästä tiedonkeruun menetelmästä tai puutteellisesta tai huonosti suunnitellusta tutkimuslomakkeesta. Tässä luvussa tarkoituksena on käydä tarkemmin läpi tutkimuksen reliiäbeliutta ja validisuutta. Tässä luvussa pohditaan myös tarkemmin työn onnistumista ja käydään läpi, mitä olisi voinut tehdä toisin.

Tutkimuksen reliabeliuksella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, eli sen kysyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliaabelius voidaan todeta esimerkiksi siten, että kaksi tutkijaa päätyy samaan lopputulokseen. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Edellä olevan perusteella ei tämän tutkimuksen tuloksia voida pitää reliabelina. Tämän tutkimuksen osalta luotettavuuden puuttumiseen vaikutti etenkin tutkimustulosten vähäisyys, sillä tulokset ovat auttamatta sattumanvaraisia, mikäli vastauksien määrä on kovin pieni.

Toinen hyvän kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimuksista on validius. Hirsjärven ym. (2007, 226–227) mukaan validiudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä oli tarkoituskin selvittää. Tutkimukseni validiudesta olen epävarma, sillä en voi varmuudella sanoa, ymmärsivätkö kaikki vastaajat kysymykset niin kuin oletan. Lisäksi vastausten vähäisyyden vuoksi tätä on vaikea arvioida myöskään tutkimustuloksista. Tosin sitä seikkaa, ettei tutkimukseni ole validi, puoltaa se, että monet olivat jättäneet vastaamatta osaan kysymyksistä. Voi siis olla, etteivät kaikki kysymykset ole olleet täysin onnistuneita vastaajan näkökulmasta katsottuna, mutta en voi olla myöskään täysin varma siitä, miten rehellisesti ja huolellisesti vastaajat ovat pyrkineet vastaamaan. Väärinymmärryksiä on hyvin vaikea kontrolloida, enkä voi tietää, miten hyvin vastaajat ovat selvillä käsiteltävästä aihealueesta. Toki olisin voinut valita kohderyhmän siten, että kaikki olisivat käyttäneet henkilöstöpalveluyrityksen palveluita. Tässä kohdin päätin tietoisesti ottaa riskin, sillä halusin saavuttaa myös osan sellaisista yrityksistä, jotka eivät olleet käyttäneet tällaisia palveluita.

Tutkimuksen epäonnistuminen voi johtua monesta eri seikasta. Voi olla, että olen valinnut väärän tiedonkeruumenetelmän, kyselyn saateteksti (Liite 1) on voinut vaikuttaa siihen, ettei vastaaja olekaan ryhtynyt vastamaan kyselyyn, tai kyselylomake (Liite 2) ei ole ollut riittävän selkeä. Myös kohderyhmän tarkempi valikointi olisi voinut vaikuttaa positiivisesti tutkimuksen onnistumiseen.

Valitsin sähköpostikyselyn, koska sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, lisäksi se on nopea ja vaivaton tapa kerätä aineistoa. Valintaan vaikutti

myös se, että se on edullinen tiedonkeruumenetelmä, sillä siitä ei aiheudu ylimääräisiä kustannuksia. Mikäli olisin valinnut tiedonkeruumenetelmäksi esimerkiksi puhelimitse tehtävän haastattelun, olisi vastausprosentti todennäköisesti ollut huomattavasti suurempi. Tämä olisi ollut myös vastaajalle helppo vaihtoehto. Näin tehtävällä tiedonkeruulla olisi ollut helpompi varmistaa myös se, että vastaaja varmasti ymmärtää kysymyksen, tai ainakin hänellä olisi ollut mahdollisuus tarvittaessa kysyä tarkennusta kysymykseen. Toinen hyvä vaihtoehto sähköpostikyselyn tilalla käytettäväksi olisi ollut internetkysely. Tämä olisi ollut vastaajalle sähköpostikyselyä helpompi vaihtoehto. Tällöin olisin voinut edelleen valikoidulle joukolle lähettää sähköpostin, jossa olisi ollut liitteenä linkki kyselylomakkeeseen. En tosin osaa sanoa, olisiko vastausprosentti ollut tällä tavoin tehdyssä kyselyssä suurempi kuin nyt, mikäli kohderyhmä olisi ollut sama.

Yksi syy tutkimuksen epäonnistumiseen voi olla saateteksti. Saateteksti olisi täytynyt muotoilla vieläkin selkeämmäksi. Kyselyn toteutuksen jälkeen jäi sellainen tunne, etteivät kaikki kyselyn saaneet ymmärtäneet, ettei haitannut, vaikkei ollut käyttänyt vuokratyövoimaa. Nyt sain yhdeksän sähköpostivastaus- ta, joissa juurikin todettiin, etteivät kyseiset yritykset olleet käyttäneet vuokratyövoimaa, eivätkä aikoneet vastata kyselyyn. Voi siis olla, että suurempikin osa kyselyn saaneista oli käsittänyt kyselyni tarkoituksen väärin eikä näin ollen ryhtynyt täyttämään lomaketta.

Aihevalintaani olen kuitenkin tyytyväinen. Vuokratyö on sen kasvavan määrän ja jopa sen saaman negatiivisen julkisuuskuvan vuoksi erittäin mielenkiintoinen tutkimusaihe. Halusin keskittyä työni teoriaosuudessa nimenomaan vuokratyön sääntelyyn, sillä vuokratyöntekijöiden oikeudellinen asema on tietyiltä osin epäselvä, ja vuokratyöntekijöiden työsopimuslaissa säädely perusturva on tietyiltä osin erilainen kuin normaalissa työsuhteessa olevan. Lisäksi Suomessa vuokratyötä koskevia lain säännöksiä on vähäisesti verrattuna muihin EU-maihin.

Vuokratyöhön liittyy siis monia mielenkiintoisia näkökohtia, mutta myös monia epäkohtia. Vuokratyövoiman käytön epäselvyydet johtuvat varmastikin monelta osin juuri lainsäädännön vähäisyydestä, mutta uskon ongelmiin vaikuttavan

osittain myös tuomioistuinten ratkaisujen niin sanottu riittämättömyys. Tällä tarkoitan etenkin työntekijän takaisinottovelvollisuuteen liittyvää työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä ja 7 luvun 3 §:ssä esiintyvää käsitettä ”uusi työntekijä”. Ongelmia näyttäisi muodostuvan siis etenkin vuokratyövoiman käytön ja työntekijän takaisinottovelvollisuuden sekä lisätyön tarjoamisvelvollisuuden osa-aikaiselle työntekijälle välillä.

Todellisuutta kuitenkin on, että monella alalla on tarvetta tällaisille epätyypillisille työsuhteille. Joillekin toimialoille on tyypillistä se, että tilauskannat vaihtelevat vuoden aikana huomattavastikin, ja vuokratyöllä pyritään tasaamaan tästä aiheutuneita ruuhkahuippuja. Toisaalla vuokratyövoiman käyttö taas saatetaan kokea hallinnollisesti helppona vaihtoehtona, etenkin silloin, kun yrityksen oman rekrytointikanavan käyttäminen veisi liian pitkän ajan. Tämän hetken taloudellinen tila on myös osaltaan johtanut siihen, että yritykset pyrkivät mahdollisimman suureen työvoiman käytön joustavuuteen. Joustavuudella tarkoitan työvoiman käyttöä sen mukaan, mitä hyödykkeiden kysyntä tai tuotannon tahti edellyttää.

Vuoden 2009 lopussa julkisuuteen tuli tieto, jonka mukaan Japanin hallitus suunnittelisi kieltävänsä yrityksiltä lyhytaikaisten töiden teettämisen viitaten työllisyyden parantamiseen. Hartman (2010, 62) toteaaakin, ettei pätkätyöt kieltävä laki olisi todellisuudentajuista tämän hetken yhteiskunnassa ja, että lyhytaikaista työvoimaa ja osa-aikaisia työsuhteita tarvitaan väistämättä esimerkiksi monella kausivaihteluista kärsivällä alalla.

## **KUVAT**

Kuva 2.1 Vuokratyön oikeussuhteet, s. 12. Vuokratyöopas 2009, 4.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/00\\_julkaisut/vuokratyopas.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/00_julkaisut/vuokratyopas.pdf)

Kuva 3.1 Vuokratyön tietojenantovelvollisuus viranomaisille, s. 17. Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 26.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/vuokratyo\\_mietinto.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf) (Luettu 27.8.2010)

Kuva 5.2 Vastaajien tyytyväisyys käyttämiinsä palveluihin, s. 44.

Kuva 5.3 Vastaajien saama hyöty vuokratyövoiman käytön eduista, s. 45.

## **TAULUKOT**

Taulukko 5.1 Vastaajien käyttämät henkilöstöpalveluyritykset, s. 43.

## LÄHTEET

Alvesalo, A. & Hakamo, T. 2009. Valvontaa ja vastuuta ulkopuolisen työvoiman käyttöön. Tutkimus tilaajavastuulain toteutumisesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 51/2009.

[http://www.tem.fi/files/24727/TEM\\_51\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](http://www.tem.fi/files/24727/TEM_51_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf) (Luettu 19.9.2010)

Hallituksen esitys 254/2006.

<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060254> (Luettu 1.9.2010)

Hallituksen esitys 157/2000.

<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157> (Luettu 8.10.2010)

Hartman, H. 2010. Vuokratyövoiman käytön edellytykset. Turun yliopisto. Pro gradu –tutkielma.

<http://157.24.202.67:2091/lakikirjasto/7111.pdf> (Luettu 8.10.2010)

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Ilvonen, E. & Keinänen, A. 2009. Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat käyttäjyrityksen näkökulmasta. Edilex.

<http://157.24.202.67:2091/lakikirjasto/6056.pdf> (Luettu 15.5.2010)

Korkeimman oikeuden ratkaisu 2005:135.

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2005/20050135> (Luettu 23.11.2010)

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295?search\[type\]=pika&search\[pika\]=julkisen%20ty%C3%B6voimapalvelu](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295?search[type]=pika&search[pika]=julkisen%20ty%C3%B6voimapalvelu) (Luettu 25.9.2010)

Lith, P. 2010. Vuokratyövoima Suomessa 2008–10. Muistio koti- ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön laajuudesta, pelisäännöistä ja henkilöstöpalveluyrityksistä.

<http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=el16910101949623&cmd=download> (Luettu 18.9.2010)

Nygård, S. 2009. Mitä vuokratyö tarkoittaa? Tradenomi 6, 38.

Pienyrityksen työympäristö tuloksen tekijänä. 2009. Työsuojeluhallinto

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. 4., uudistettu painos. Työsopimuslaki. Helsinki: WSOYpro.

Saarinen, M. 2005. 2., uudistettu painos. Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saarnilehto, A. 2007. Vuokratyöntekijän aiheuttaman vahingon korvaaminen.  
<http://157.24.202.67:2091/lakikirjasto/7141.pdf> (Luettu 30.9.2010)

SAK. 2007. Pelisäännöt vuokratyölle. Vuokratyöhankkeen raportti: Toimet vuokratyötä koskevien pelisääntöjen luomiseksi.  
<http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?location1=1&sl2=7&sl3=3&lang=fi&id=25867>

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa: WSOY Lakitieto.

Työsopimuslaki 55/2001  
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6sopimuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6sopimuslaki) (Luettu 25.8.2010)

Työtuomioistuimen ratkaisu 2007–10.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070010> (Luettu 23.11.2010)

Työtuomioistuimen ratkaisu 2006-65.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2006/20060065> (Luettu 23.11.2010)

Valtioneuvoston periaatepäätös hallituksen toimintaohjelmaksi talousrikollisuuden ja harmaan talouden vähentämiseksi vuosina 2010–2011. 2009  
[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/CDF86AF7D8E3949FC225768E004D9400/\\$file/VNperiaatepaatos\\_talousrikostorjuntaohjelma\\_17122009.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/CDF86AF7D8E3949FC225768E004D9400/$file/VNperiaatepaatos_talousrikostorjuntaohjelma_17122009.pdf) (Luettu 15.11.2010)

Vuokratyöopas. 2009. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/00\\_julkaisut/vuokratyöopas.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/00_julkaisut/vuokratyöopas.pdf) (Luettu 11.9.2010)

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. 2007. Työministeriö.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/vuokratyo\\_mietinto.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf) (Luettu 27.8.2010)

Hei,

Opiskelen Saimaan ammattikorkeakoulussa, Lappeenrannassa, liiketalouden-  
koulutusohjelmassa kolmatta vuotta. Teen opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä  
vuokratyöstä, ja toivon Teidän vastaavan oheiseen kyselyyn, johon vastaami-  
seen menee aikaa noin 5 minuuttia.

Oheisella kyselyllä toivon saavani tietoa siitä, miten Lappeenrannassa toimivat  
yritykset suhtautuvat vuokratyövoiman käyttöön ja henkilöstöpalveluyritysten  
tarjoamiin palveluluihin.

Yhteistietonne olen poiminut Etelä-Karjalan toimipaikkarekisteristä. Antamanne  
vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisina ja tulokset julkaistaan ai-  
noastaan kokonaistuloksina, joten kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät  
paljastu tuloksista.

Toivon Teidän lähettävän vastauksenne viimeistään perjantaina 22.10. osoit-  
teeseen: [mirja.ruottinen@student.saimia.fi](mailto:mirja.ruottinen@student.saimia.fi)

## Vuokratyövoiman käyttöä koskeva kyselytutkimus

Tämän kyselyn tarkoituksena on antaa minulle opinnäytetyötäni varten tietoa siitä miten Lappeenrannassa toimivat yritykset suhtautuvat vuokratyövoiman käyttöön ja miten halukkaita he ovat käyttämään henkilöstöpalveluyritysten tarjoamia palveluita, mukaan luettuna vuokratyövoiman käyttö. Tutkimuksella pyrin myös kartoittamaan yritykselle vuokratyövoiman käytöstä aiheutuvan hyödyn tai haitan laatua. **Palautathan kyselyn viimeistään perjantaina 22.10.**

### Taustatiedot

1. Yrityksenne toimiala?

2. Yrityksenne henkilöstömäärä?

- 0 – 4
- 5 – 9
- 10 - 19
- 20 - 49
- 50 - 99
- 100 - 249
- 250 - 499
- 500 - 999
- 1000 -

3. Oletteko käyttäneet henkilöstöpalveluyrityksen palveluita?

- Kyllä
- Ei

**Henkilöstöpalveluyritysten tarjoamat palvelut****4. Minkä henkilöstöpalveluyrityksen palveluita olette käyttäneet? (Valitse yksi tai useampi)**

- Saimaan Henkilöstöpalvelut
- Go On Yhtiöt
- Varamiespalvelut (VMP)
- VPS henkilöstöpalvelu
- StaffPoint
- Tempro Oy
- Henkilöstöpalvelu Vip Oy
- Eilakaisla
- Joku muu, mikä

**5a. Miten tyytyväisiä olette käyttämänne henkilöstöpalveluyrityksen palveluihin? (Valitkaa vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tyytyväisyystasoa)**

1 Erittäin tyytyväinen   2 Melko tyytyväinen   3 Melko tyytymätön   4 Erittäin tyytymätön   5 En osaa sanoa

**5b. Tässä voitte tarkemmin kertoa kokemuksistanne. (Kertokaa omin sanoin minkälaisia kokemuksia Teillä on Henkilöstöpalveluyritysten kanssa tekemästä yhteistyöstä tai sen tarjoamien palveluiden käytöstä)****6. Mitä henkilöstöpalveluyrityksen palveluita olette käyttäneet? (Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto)**

- Henkilöstönvuokraus
- Rekrytointi
- Ulkoistaminen
- Henkilöstövalmennus
- Henkilöstö- ja soveltuvuusarviointi
- Konsultointi
- Ulkomaantoiminnot
- Joku muu, mikä

**7. Mitä palveluita suunnittelette käyttävänne seuraavan vuoden sisällä? (Valitkaa yksi tai useampi)**

- Henkilöstönvuokraus
- Rekrytointi
- Ulkoistaminen
- Henkilöstövalmennus

- Henkilöstö- ja soveltuvuusarviointi  
 Konsultointi  
 Ulkomaantoiminnot  
 Joku muu, mikä  
 En osaa sanoa

**8. Kuinka paljon arvelette käyttävänne rahaa henkilöstöpalvelualan palveluihin seuraavan vuoden sisällä?**

- 0–5000 euroa  
 5000–15000 euroa  
 15000–30000 euroa  
 30000–50000 euroa  
 Enemmän, paljonko

**Vuokratyövoiman käyttö**

**9. Koetteko saavanne hyötyä seuraavista asioista käyttämällä vuokratyövoimaa? (Ilmoittakaa mielipiteenne valitsemalla sopivin vaihtoehto, eli koetteko saavanne hyötyä erittäin paljon, melko paljon, melko vähän vai erittäin vähän)**

	Erittäin paljon	Melko paljon	Melko vähän	Erittäin vähän	En osaa sanoa
Henkilöstöön liittyvien riskien vähentyminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstökustannusten joustavuuden lisääntyminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrytointinopeus (vuokratyöntekijän ottaminen paikkaamaan lisätyövoiman tarvetta nopeampaa kuin oman työntekijän palkkaaminen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Irtisanomisen nopeus ja helppous	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuokratyöntekijän vaihtaminen toiseen helppoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuokratyövoimaa palkattaessa ei vaadita perustetta määräaikaaisuudelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**10. Kertokaa tarkemmin kokemuksistanne. (Kertokaa omin sanoin kokemuksistanne ja vuokratyövoiman käytöllä saavuttamistanne hyödyistä)**

**11. Koetteko, että vuokratyövoiman käyttö aiheuttaa haittaa yritystoiminnallenne? (Kertokaa omin sanoin minkälaista haittaa koette vuokratyövoiman käytön aiheuttavan)**

**12. Mikä saisi teidät käyttämään henkilöstöpalveluyrityksen palveluita, entä vuokratyövoimaa? (Kertokaa omin sanoin kokemuksistanne)**

**Täytettyäsi lomakkeen tallenna se ja lähetä sähköpostiini <mailto:mirja.ruottinen@student.saimia.fi>**

**Kiitos vastauksista!**