



Jenni Ahola

Vuokratyöntekijän oikeudellinen asema ja sen kehittäminen Suomessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Tradenomi
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu 2011

Tekijä Otsikko	Jenni Ahola Vuokratyöntekijän oikeudellinen asema ja sen kehittäminen Suomessa
Sivumäärä Aika	71 sivua + 2 liitettä 14.11.2011
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Markkinointi ja logistiikka
Ohjaajat	Lehtori Eija Westerberg Opettaja Tiina Airaksinen
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia sitä, millainen on vuokratyöntekijän oikeudellinen asema Suomessa. Tavoitteena oli myös kartoittaa sitä, millä kaikin eri tavoin vuokratyöntekijän oikeudellinen asema eroaa niin sanotun tavallisen työntekijän oikeudellisesta asemasta ja mitä kaikkea tämä käytännössä merkitsee vuokratyöntekijöille, tavallisille työntekijöille ja yrityksille. Tarkoituksena oli myös pohtia yleisesti vuokratyövoiman käytön hyviä ja huonoja puolia. Työn keskeisenä tavoitteena oli työn aikana kertyneen tiedon valossa miettiä, millä eri keinoin vuokratyöntekijän oikeudellista asemaa Suomessa voitaisiin vielä entisestään kehittää ja parantaa.</p> <p>Koska tämän opinnäytetyön näkökulma oli oikeudellinen, työssä käytettiin aineistona erilaisia oikeudellisia lähteitä, muun muassa lakeja, hallituksen esityksiä sekä vuokratyötä koskevia oikeustapauksia. Tämän lisäksi aineistona käytettiin kirjallisuutta työoikeuden perusteista sekä vuokratyötä käsitteleviä artikkeleita, mietintöjä ja tutkimuksia. Opinnäytetyö oli tutkimuksellinen opinnäytetyö, jossa käytettiin jo olemassa olevaa tietoa vuokratyöstä sekä kerättiin uutta tietoa aiheesta haastattelujen avulla. Haastatteluin toteutettu kvalitatiivinen tutkimus oli näin ollen myös osa tätä opinnäytetyötä.</p> <p>Työssä päädyttiin siihen tulokseen, että vuokratyöntekijöiden asemaan on Suomessa jo kiinnitetty huomiota ja siihen on tehty lähinnä viime vuosien aikana joitakin parannuksia muun muassa lakiuudistusten muodossa. Silti asema on edelleen suhteellisen heikko ja asemaa pitäisi kehittää entisestään. Vuokratyöntekijän asema eroaa monin tavoin tavallisen työntekijän asemasta, sillä käytännössä esimerkiksi kaikkia työlainsäädännön määräyksiä ei voida noudattaa vuokratyösuhteissa samalla tavalla kuin tavallisissa työsuhteissa. Työvoiman vuokrauksen kieltäminen tai turhan tiukka sääntely ei ole nykyinen ja tuleva työmarkkinatilanne huomioon ottaen kannattavaa, mutta etenkin lainsäädännön työntekijää suojeleva peruslähtökohta huomioon ottaen vuokratyövoiman sääntelyä voisi kiristää. Näin voitaisiin tehdä myös ilman, että sillä olisi merkittäviä suomalaisten yritysten kilpailukykyä heikentäviä vaikutuksia. Päinvastoin yritysten olisi hyvä ymmärtää kokonaisvaltaisemmin esimerkiksi vuokratyövoiman käytöstä syntyvät mahdolliset epäsuorat kustannukset.</p>	
Avainsanat	vuokratyö, vuokratyöntekijä, henkilöstöpalveluyritys, työoikeus

Author Title Number of Pages Date	Jenni Ahola Temporary employees' legal status and its development in Finland 71 pages + 2 appendices 14 November 2011
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Business Administration
Specialisation option	Marketing
Instructors	Eija Westerberg, Lecturer Tiina Airaksinen, Teacher
<p>The purpose of this study was to investigate what is the legal status of temporary employee in Finland. The purpose was also to find out how the legal status of temporary employees differs from the legal status of so-called regular employees and what all this means in practice for temporary employees, regular employees and companies. The aim was also to consider both pros and cons of temporary work in general. The key aim of this thesis was to think about how to improve and develop the legal status of temporary employees in Finland.</p> <p>Since the perspective of this thesis was legal, the material used in this study was mainly from various kinds of legal sources, including law, government bills and legal cases concerning temporary work. In addition, a wide range of literature based on law and a variety of articles, reports and studies dealing with temporary work were also used as resources. This thesis was a research-based one, in which the existing data on temporary work was used as well as new information that was gathered through interviews. Therefore a qualitative study that was carried out by interviews was also part of this thesis.</p> <p>The study revealed that, in Finland, attention has been paid to the status of temporary employees and some improvements have already been made, mainly in the last few years, through legal reforms. The status of temporary employees is still relatively weak and the status should develop. The temporary employees' status also differs in many ways from the regular employees' status because in practice all the regulations of the labour legislation cannot be obeyed in temporary work relationships the same way as in full time work. When taking into account the current and the future labor market situation it is not wise or profitable to ban temporary work or use too strict regulators concerning temporary work. But when taking into account the basic premise of labour legislation -the weaker status of employee- it could be possible to tighten the regulations concerning temporary work. On the contrary, it would be good if the companies would understand in more holistic way, for example, what the potential indirect costs for using temporary work are.</p>	
Keywords	temporary work, temporary employee, temporary work agency, employment law

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aihe ja työssä käytettävä aineisto	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja työn raja	3
1.3	Opinnäytetyön rakenne	4
2	Työoikeuden peruseriaatteet Suomessa	4
2.1	Työntekijän suojeluperiaate	4
2.2	Työsuhteen ehtojen etusijajärjestys	5
2.3	Työsuhteen tunnusmerkit ja sopimusvapaus	7
3	Vuokratyöntekijän asema Suomessa	8
3.1	Vuokratyövoima-käsitteen määrittely	8
3.2	Vuokraustoiminta lukuina Suomessa	8
3.3	Vuokraustoimintaa koskeva sääntely Suomessa	10
3.3.1	Vuokraustoimintaa koskeva aikaisempi sääntely	10
3.3.2	Vuokraustoiminnan nykyinen sääntely	11
3.4	Vuokratyön oikeudellinen rakenne	14
4	Työlainsäädännön säännösten soveltaminen vuokratyöhön	17
4.1	Johdanto aiheeseen	17
4.2	Työnantajan yleisvelvoite	18
4.3	Työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain mukaiset velvoitteet	19
4.4	Koeaika	20
4.5	Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet	21
4.6	Työaika	22
4.7	Sairausajan palkka	23
4.8	Perhevapaat	24
4.9	Vuosilomalain mukaiset velvoitteet	25
4.10	Työsuhteen päättäminen	26
4.11	Työntekijän lomauttaminen	29
4.12	Työntekijän takaisinottovelvollisuus	30
4.13	Työntekijän oikeus palkkaansa työn teon estyessä	30
4.14	Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun velvoite	31

4.15 Työsopimuksen vähimmäisehtojen määräytyminen	33
4.16 Vuokratyöntekijät ja luottamushenkilö	34
4.17 Vahingonkorvausvelvollisuus	35
4.18 Vuokratyöntekijän velvollisuuksista	36
5 Ulkomailta lähetetyt vuokratyöntekijät	37
6 Vuokraustoimintaa koskevia oikeustapauksia	40
6.1 TT: 2006-64	40
6.2 KKO: 2005-135	42
6.3 TT: 2007-10	43
6.4 TT 2007-103	45
6.5 TT: 2009-118	46
6.6 Yhteenveto oikeustapauksista	47
7 Haastattelut	48
7.1 Pohjustus haastatteluihin	48
7.2 Henkilöstöpalveluyrityksen edustajan haastattelu	49
7.3 Vuokratyöntekijöiden haastattelut	52
7.4 Vuokratyötä käyttävän yrityksen edustajan haastattelu	57
7.5 Yhteenveto haastatteluista	59
8 Työn johtopäätökset ja kehitysehdotukset	62
Lähteet	69

Liitteet

Liite 1. Työssä käytetyt lyhenteet

Liite 2. Haastattelurungot

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön aihe ja työssä käytettävä aineisto

Tämän opinnäytetyön aihe on vuokratyöntekijän oikeudellinen asema ja sen kehittäminen Suomessa. Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi vuokratyön pääasiassa aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Työvoiman vuokraus on kasvava työvoiman muoto niin Suomessa kuin myös muualla Euroopassa. Esimerkiksi vuosina 1999–2006 vuokratyöntekijöiden määrä Suomessa kolminkertaistui. (HE 68/2008, 3.)

Vaikka vuokratyövoima on jatkuvasti yleistynyt työvoiman muoto, Suomessa aihetta on vielä käsitelty ja tutkittu suhteellisen vähän. Tämä aiheen tuoreus oli myös yksi syy siihen, miksi valitsin vuokratyön opinnäytetyöni aiheeksi. Vuonna 2007 työministeriö asetti työryhmän tekemään vuokratyöhön liittyvää selvitystä. Tämän työryhmän tehtävänä oli tarkastella vuokratyötä kokonaisuutena ottaen huomioon muun muassa vuokratyöntekijöiden asema, vuokrausyritysten toiminta ja vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tarpeet. (Työministeriö 2007, 4.) Tämän työn pohjalta julkaistiin vuonna 2007 työministeriön mietintö koskien vuokratyötä. Tämän mietinnön pohjalta työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi vuonna 2009 vuokratyöoppaan vuokrausyritysten, vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyritysten tarpeisiin. Työministeriö on julkaissut lisäksi joitakin tutkimuksia vuokratyövoimasta. Tällaisia työpoliittisia tutkimuksia ovat muun muassa Riitta Viitalan ja Jutta Mäkipelkolan vuonna 2005 tekemä tutkimus Työntekijä vuokrattuna sekä Riitta Viitalan, Minna Vettensaaren ja Jutta Mäkipelkolan vuonna 2006 tekemä tutkimus Näkökulmia vuokratyöhön. Kuitenkin esimerkiksi pelkästään vuokratyöhön keskittyvää suomenkielistä oikeuskirjallisuutta on melko vaikea löytää. Aihetta käsittelevien pro gradu -tutkielmien ja opinnäytetöiden määrä on omien tietojeni mukaan myös suhteellisen vähäinen, eikä aihetta ole luultavasti ainakaan käsitelty juuri tästä samasta näkökulmasta, josta minä aihetta työssäni käsitellen.

Opinnäytetyöni käsittelee vuokratyötä oikeudellisesta näkökulmasta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työni keskeinen osa-alue on työsopimuslain ja muun työlainsäädännön tutkiminen ja esimerkiksi vuokratyötä koskevien oikeustapausten

läpikäyminen. Tarkoitus on selvittää, mitä Suomen lainsäädännössä sanotaan vuokratyöntekijän asemasta ja mitä tämä käytännössä tarkoittaa.

Työvoiman valinta kuuluu työnjohtajan liikkeenjohdollisen päätösvallan piiriin (Työministeriö 2007, 8). Tämä valinta on yrityksen kannalta luonnollisesti erittäin tärkeä - henkilökulut ovat yksi suurimmista menoeristä useissa yrityksissä, kun taas toisaalta ammattitaitoiset ja osaavat työntekijät saattavat olla yrityksen tärkein voimavara.

Vuokratyö on Suomessa esiintyvistä työmuodoista kaikkein joustavin. Työvoiman joustavuudella tarkoitetaan sitä, että työvoimaa käytetään juuri sen mukaan kuin hyödykkeiden kysyntä ja tuotannon tahti edellyttää. Työvoiman joustavuudella pyritään siihen, että kuten muita yrityksen resursseja myös ihmisten työpanosta voidaan kohdistaa täsmällisesti juuri niihin ajankohtiin ja kohteisiin, joihin sitä tarvitaan. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 14.)

Vuokratyövoiman joustavuudesta johtuen etenkin taloudellisen tilanteen ollessa huonompi työnantajat päätyvät oletettavasti yhä herkemmin käyttämään ulkopuolista vuokratyövoimaa. Jotta pystyisimme kilpailemaan kansainvälisillä markkinoilla, meidän täytyy lisätä tehokkuutta ja joustavuutta kaikilla yrityksen osa-alueilla - myös työvoiman käytössä. Vuokratyövoiman käyttö saattaa aiheuttaa kuitenkin yrityksen sisällä joitakin piileviä kustannuksia ja ongelmia, jotka yrityksen johdon täytyy myös ottaa huomioon kokonaiskustannuksia laskettaessa ja työvoiman muotoa valitessa.

On siis selvää, että vuokratyö on joustavuutensa takia vartenotettava valinta työvoiman muodoksi etenkin taloudellisen tilanteen kiristyessä. Ottaen kuitenkin huomioon Suomen työlainsäädännön ja sen työntekijää suojelevan peruslähdekohdan on vuokratyö monella tapaa myös hyvin ongelmallinen työvoiman muoto. Suomen työlainsäädännön lähtökohtana voidaan pitää sitä, että valtion tehtävänä on suojella työntekijää työsuhteen heikompana osapuolena ja varmistaa, että työntekijää koskevat työsuhteen vähimmäisehdot toteutuvat. Hallituksen esityksessä 68/2008 todetaan, että vuokratyövoiman käytön lähtökohtana tulee olla, että työlainsäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteisiin samalla tavalla kuin tavallisiin työsuhteisiin. Lisäksi esityksessä sanotaan, ettei vuokratyövoiman käytöllä saa kiertää pakottavia

työsuhdeturvasäännöksiä (HE 68/2008, 6). Ottaen kuitenkin huomioon vuokratyösuhteen hyvin erikoisen muodon ja vuokratyössä vallitsevan niin sanotun kolmikantasuhteen voidaan kuitenkin mielestäni olettaa, että työlainsäädännön määräyksiä ei yksinkertaisesti pystytä käytännössä noudattamaan vuokratyösuhteissa samalla tapaa kuin tavallisissa työsuhteissa. Yksi tämän opinnäytetyön tavoitteista on tämän edellä mainitun hypoteesin paikkansapitävyyden tutkiminen.

Valitsin tämän aiheen opinnäytetyöni aiheeksi myös siitä syystä, että olen reilun vuoden ajan ollut vuokratyösuhteessa ja tämän jälkeenkin olen työskennellyt läheisesti monien vuokratyöntekijöiden kanssa, joten minulla on paljon henkilökohtaisia kokemuksia vuokratyöstä ja sen yleisistä vaikutuksista yrityksessä. Myös tästä syystä pidän opinnäytetyöni aihetta hyvin mielenkiintoisena ja tutkimisen arvoisena. Olen kuitenkin opinnäytetyön aloittamisesta lähtien tietoisesti pyrkinyt tarkastelemaan aihetta hyvin neutraalista perspektiivistä, jotta valmiiksi muodostunut mielikuvani vuokratyöstä ei vääristäisi niitä loppupäätöksiä, joihin työssäni päädyn.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja työn rajaus

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia vuokratyöntekijöiden oikeudellista asemaa ja pohtia, poikkeako tämä asema niin sanotun tavallisen työntekijän oikeudellisesta asemasta. Työn tavoitteena on työn aikana kertyneen tiedon valossa miettiä lopuksi, voisiko vuokratyöntekijän asemaa jollakin tapaa kehittää ja parantaa entisestään vai onko asemaa edes tarvetta kehittää.

Rajaan työni aihetta siten, että muutamia viittauksia ja esimerkkitapauksia lukuun ottamatta en käsittele työssäni lainkaan muiden maiden vuokratyötä koskevaa lainsäädäntöä. Muussa tapauksessa opinnäytetyöni aihealue paisuisi liian laajaksi. Kuten jo aikaisemmin on tullut esille, tutkin tässä työssäni vuokratyötä ja vuokratyöntekijän asemaa pääosin oikeudellisesta näkökulmasta. Myös tämä näkökulma rajaa työni aihealuetta, sillä tarkoitukseni ei ole esimerkiksi ensisijaisesti tutkia sitä, millaiseksi vuokratyösuhteen eri osapuolet itse kokevat vuokratyöntekijän aseman vaan keskittyä nimenomaan siihen, millainen asema on lainsäädännön perusteella.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Tämän opinnäytetyön ensimmäinen luku on johdanto, ja se käsittelee lyhyesti muun muassa opinnäytetyöni aihetta. Opinnäytetyöni toinen luku käsittelee niitä työoikeuden perusteita, jotka on otettava huomioon pohdittaessa vuokratyötä oikeudellisesta perspektiivistä. Työni kolmannessa luvussa avaan hieman vuokratyön käsitettä, vuokratyön yleisyyttä ja kasvua Suomessa, vuokratyön oikeudellista rakennetta eli niin sanottua kolmikantasuhdetta sekä vuokratyötä koskevaa sääntelyn tilaa. Työn neljännessä luvussa käsittelen työlainsäädännön eri säännöksiä ja pohdin, miten näitä säännöksiä voidaan noudattaa silloin, kun kyse on vuokratyöstä. Viidennessä luvussa käsittelen lyhyesti ulkomailta saapuviin vuokratyöntekijöihin liittyviä säännöksiä ja ulkomaalaisiin vuokratyöntekijöihin liittyviä yleisiä ongelmia. Kuudennessa luvussa käyn läpi joitakin vuokratyötä käsitteleviä oikeustapauksia. Seitsemännessä luvussa käsittelen tekemiäni haastatteluja ja niiden perusteella syntyneitä johtopäätöksiä. Kahdeksas luku on työn viimeinen luku, jossa esitän tärkeimmät työn aikana syntyneet johtopäätökset sekä kehitysehdotukset.

2 Työoikeuden peruseriaatteet Suomessa

2.1 Työntekijän suojeluperiaate

Modernin työoikeuden kehittyessä toisen maailmansodan jälkeen lähtökohtainen asetelma työoikeudessa on muuttunut niin sanotun pariteetti-ideologian mukaiseksi. Tämän ideologian keskeisimpiä ajatuksia on se, että työelämän osapuolten välillä vallitsee etujen ristiriita, mutta tätä ristiriitaa voidaan hallita. Ideologian mukaan hyväksytään työelämän osapuolten järjestäytyminen työmarkkinajärjestöihin, joiden tehtävänä on solmia työehtosopimuksia. Katsotaan, että näiden työmarkkinajärjestöjen välillä vallitsee riittävä voimatasapaino, jolloin järjestöjen solmiessa työehtosopimuksia syntyy myös oikeudenmukaisia työehtoja. Pariteetti-ideologian yksi tärkeimmistä ajatuksista on se, että työntekijän katsotaan olevan heikommassa asemassa työnantajaan nähden, minkä vuoksi valtion tehtävänä on erilaisin keinoin suojella työntekijää eli työsuhteen heikompa osapuolta. (Kairinen 2009, 42–43.)

Työnantajalla on työsuhteessa omistukseen ja omaisuuden suojaan perustuen yrityksen- ja liikkeenjohtovaltaa sekä työsopimukseen perustuvaa työnjohtovaltaa.

Muun muassa tästä johtuen työoikeudessa ymmärretään, että työntekijä on työsuhteen heikompi osapuoli. Tätä olettaa kutsutaan heikkomuusolettamaksi. Työoikeus perustuu pitkälti työntekijän suojelun periaatteelle juuri siitä syystä, että työntekijää pidetään työsuhteessa aina työnantajaa heikommassa asemassa olevana. Työntekijän suojelun periaate ilmenee työoikeudessa muun muassa sillä tavalla, että työntekijän suojelua koskevat lait ovat säännönmukaisesti vähimmäispakottavaa oikeutta. (Kairinen 2009, 43–44.)

Vähimmäispakottavuudella ei tarkoiteta täydellistä pakottavuutta, sillä suojattavalle parempitasoisesta etuudesta voidaan sopia. Vähimmäispakottavuus on siis minimipakottavuutta, jolloin sellainen sopimus, jolla huononnetaan työntekijän asemaa siitä mitä se on kyseessä olevassa lakinormissa, on mitätön. (Kairinen 2009, 142.)

Myös niin sanottu edullisemmuussääntö ilmentää työntekijän suojelun periaatetta. Edullisemmuussäännöllä tarkoitetaan sitä, että samassa tilanteessa voimassaolevista työehdoista noudatetaan sitä, joka johtaa työntekijälle objektiivisesti arvioiden edullisempaan tulokseen. (Kairinen 2009, 44.)

Kolmas työntekijän suojelun periaatetta ilmentävä tekijä on työehtosopimusmekanismi. Joukkoluonteisten työehtosopimusten tarkoituksena on turvata yksittäisen työntekijän asema. Työehtosopimuksen normit syrjäyttävät työehtolain nojalla työntekijän kannalta huonompitasoiset työehtosopimuksen ehdot. (Kairinen 2009, 44.)

Julkisen vallan velvollisuus huolehtia työvoiman suojelusta on myös kirjattu perustuslain 18 §:ään. Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa myöskään ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. (PL 18 §.)

2.2 Työsuhteen ehtojen etusijajärjestys

Työsuhteen ehdoista sovitaan monissa eri lähteissä. Muun muassa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa ja työehtosopimuksessa saattaa olla määräyksiä samoista asioista. Jos nämä määräykset ovat ristiriidassa keskenään, työoikeudessa noudatetaan seuraavaa etusijajärjestystä. (Äimälä & Nyssölä & Åström 2011, Etusijajärjestys.)

Ensimmäisenä etusijajärjestyksessä ovat lainsäädännökset. Suurin osa näistä lainsäädännöksistä on pakottavia, toisin sanoen näistä säännöksistä ei voi sopia toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksella. Tosin tämä sopimisen kieltö koskee ainoastaan sopimuksia, joilla vähennetään työntekijän oikeuksia - työehtosopimuksilla ja työsopimuksilla voidaan lisätä työntekijän oikeuksia. (Äimälä ym. 2011, Etusijajärjestys.)

Toisena etusijajärjestyksessä on työehtosopimus. Lähtökohtaisesti työehtosopimuksen pakottavat määräykset syrjäyttävät työsopimuksen ehdot. Jos työehtosopimuksessa on sovittu työntekijälle paremmat edut kuin työsopimuksessa, sovelletaan työehtosopimusta. Jos kuitenkin työsopimuksessa on sovittu työntekijälle paremmat ehdot kuin työehtosopimuksessa, noudatetaan silloin edullisemmuusperiaatteen mukaan työsopimuksen ehtoja. (Äimälä ym. 2011, Etusijajärjestys.)

Työsopimus ja sen säännökset ovat kolmantena etusijajärjestyksessä. Työsopimuksen säännökset ovat alisteisia lain ja työehtosopimusten säännöksille. Edullisemmuusperiaatteen mukaan työnantajan on kuitenkin noudatettava työsopimuksessa sovittuja ehtoja silloin, kun ne ovat työntekijälle edullisempia kuin lain säännökset tai työehtosopimuksen säännökset. Työnantajan käskyt ovat etusijajärjestyksessä neljäntenä lain säännösten, työehtosopimusten määräysten ja työsopimuksen ehtojen jälkeen. Näin ollen työnantajan käskyt eivät voi syrjäyttää lain, työehtosopimusten tai työsopimuksen säännöksiä. (Äimälä ym. 2011, Etusijajärjestys.)

Tämä edellä kuvattu säännösten etusijajärjestys täytyy ottaa hyvin huomioon pohdittaessa vuokratyöntekijän oikeudellista asemaa. Saattaa olla esimerkiksi niin, samassa yrityksessä työskenteleeviin tavallisiin työntekijöihin ja vuokratyöntekijöihin sovelletaan eri työehtosopimusten määräyksiä. Tästä huolimatta työlainsäädännön pakottavat määräykset esimerkiksi tasa-arvoisesta kohtelusta työpaikalla voivat johtaa siihen, että samassa yrityksessä työskentelevien tavallisten työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden aseman pitäisi olla käytännössä monella tapaa hyvin samanlainen.

2.3 Työsuhteen tunnusmerkit ja sopimusvapaus

Työtä koskevia lakeja sovelletaan siinä tilanteessa, kun työsopimuslain 1 §:ssä luetellut työsuhteen perustunnusmerkit täyttyvät. Nämä perustunnusmerkit ovat työsopimus, ansiotyön tekeminen työnantajan lukuun, työn vastikkeellisuus sekä johdon ja valvonnan alaisuus. (Kairinen & Koskinen & Nieminen & Valkonen 2002, 102.)

Yksi työsuhteen perustunnusmerkeistä on siis työsopimus (Kairinen ym. 2002, 102). Työsopimus voidaan tehdä olemaan voimassa toistaiseksi tai tietyksi määräajaksi. Työsopimuksella päätetään työsuhteen keskeisimmistä ehdoista, muun muassa työsuhteen kestosta, koeajasta ja palkasta (Äimälä ym. 2011, Työsopimuksen tekeminen). Työsopimus on vapaamuotoinen oikeustoimi, eli se ei edellytä määrämuodon noudattamista: työsopimus voidaan tehdä, suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsuhde voi syntyä myös niin sanotulla hiljaisella sopimuksella (konkludenttisesti), jolloin työnantaja sallii työntekijän työskentelemisen lukuunsa tekemättä kuitenkaan työsopimusta hänen kanssaan. (Tiitinen & Kröger 2003, 7.)

Suomessa vallitsee sopimusvapaus. Sopimusvapaudella tarkoitetaan sitä, että lähtökohtaisesti oikeussubjektilla on oikeus valita, kenen kanssa tekee sopimuksen ja tekeekö edes ylipäätään sopimuksen. Myös sopimuksen sisältövapaus ja muotovapaus sisältyvät sopimusvapauden periaatteeseen. (Jaakkola & Sorsa 2005, 46.)

Näin ollen jokainen saa lain mukaan itse lähtökohtaisesti päättää, millaisen sopimuksen tekee ja missä muodossa. Pelkästään sopimusvapauden perusteella voitaisiin katsoa, että työsopimuksella voidaan sopia työsuhteen ehdoista sopimuksen osapuolien haluamalla tavalla. Sopimusvapautta on kuitenkin rajoitettu muun muassa työntekijän suojelun periaatteen vuoksi. Kuten edellä on jo mainittu, työsopimuksen ehdot ovat tavallisesti alisteisia lain ja työehtosopimusten säännöksille. Näiden rajoitusten tarkoituksena on se, ettei työsopimuksella voitaisi sopia asioista, jotka todellisuudessa heikentäisivät työntekijän asemaa.

3 Vuokratyöntekijän asema Suomessa

3.1 Vuokratyövoima-käsitteen määrittely

Sen sijaan, että yritys palkkasi työntekijöitä työsuhteeseen, yritys voi käyttää ulkopuolista työvoimaa. Tämä ulkopuolinen työvoima jaetaan yleensä alihankintaan ja vuokratyöhön. (Äimälä ym. 2011, Ulkopuolisen työvoiman käyttäminen). Työvoiman vuokrauksessa työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon käyttöön korvausta vastaan siten, että tämä ulkopuolinen taho käyttää työnjohto- ja valvontaoikeuttaan, eli direktio-oikeutta. (Sädevirta 2002, 21.) Alihankinta eroaa työvoiman vuokrauksesta siten, että työntekijät tekevät työtä alihankinnan johdon ja valvonnan alaisena, eikä direktio-oikeus siirry alihankkijalta tilaajalle. (Sädevirta 2002, 21–22.)

Vuokratyötä ei pidä myöskään sekoittaa työnvälitykseen, jossa välittäjäyrityksen tarkoituksena on saattaa työntekijä ja työnantaja yhteyteen, jotta he solmisivat keskenään työsopimuksen. Työnvälityksessä työnvälitysyritys ei missään vaiheessa tule työtä hakevan työntekijän työnantajaksi toisin kuin vuokratyössä. (Saarinen 2005, 100.)

Työsopimuslain ensimmäisessä luvussa työvoiman vuokraus on määritelty seuraavasti:

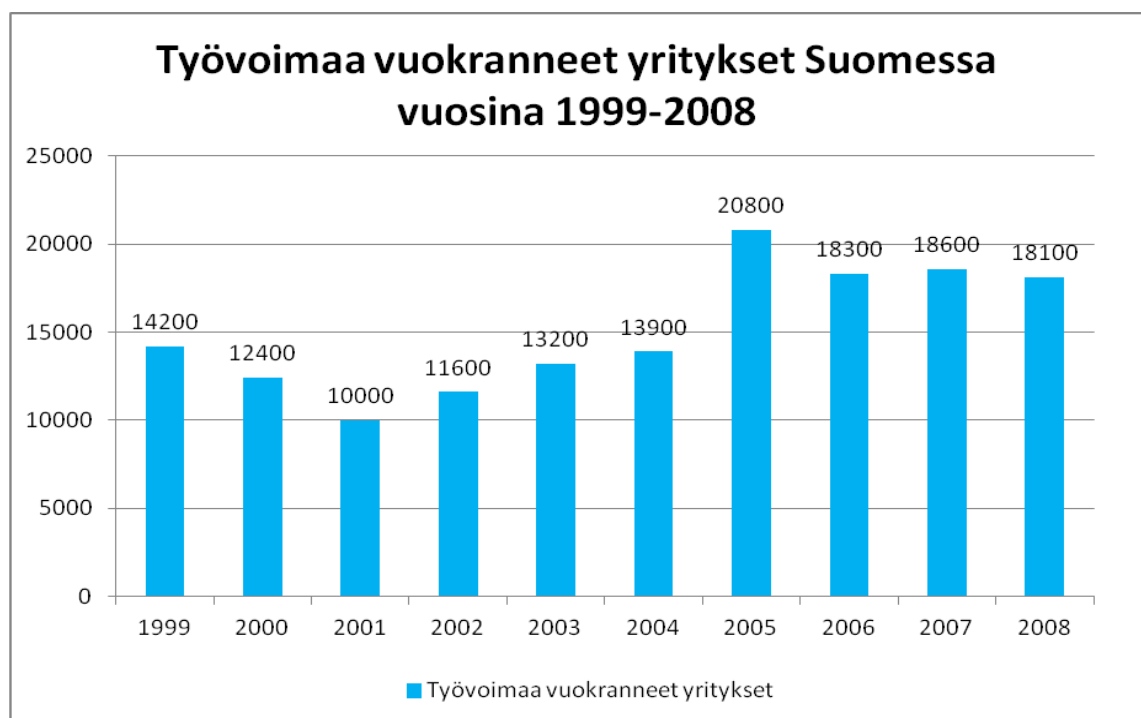
Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen tai sen järjestelyihin. (TSL 2001, 1 luku 7 § 3 momentti.)

3.2 Vuokraustoiminta lukuina Suomessa

Työministeriö on tilastoinut vuokratyövoiman käyttöä vuodesta 1999 alkaen. Vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt nopeasti Suomessa. Vuodesta 1999 vuoteen 2004 vuokratyövoimaa käyttävien yritysten määrä pysyi lähes samana, mutta vuokratyöntekijöiden määrä kaksinkertaistui. Vuonna 2005 vuokratyöntekijöiden määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna yli 50 prosenttia 102 800 henkilöön ja käyttäjäyritysten määrä kasvoi lähes puolella 20 800 yritykseen. Vuonna 2006 sekä vuokratyöntekijöiden että käyttäjäyritysten määrä kuitenkin hieman väheni niin, että

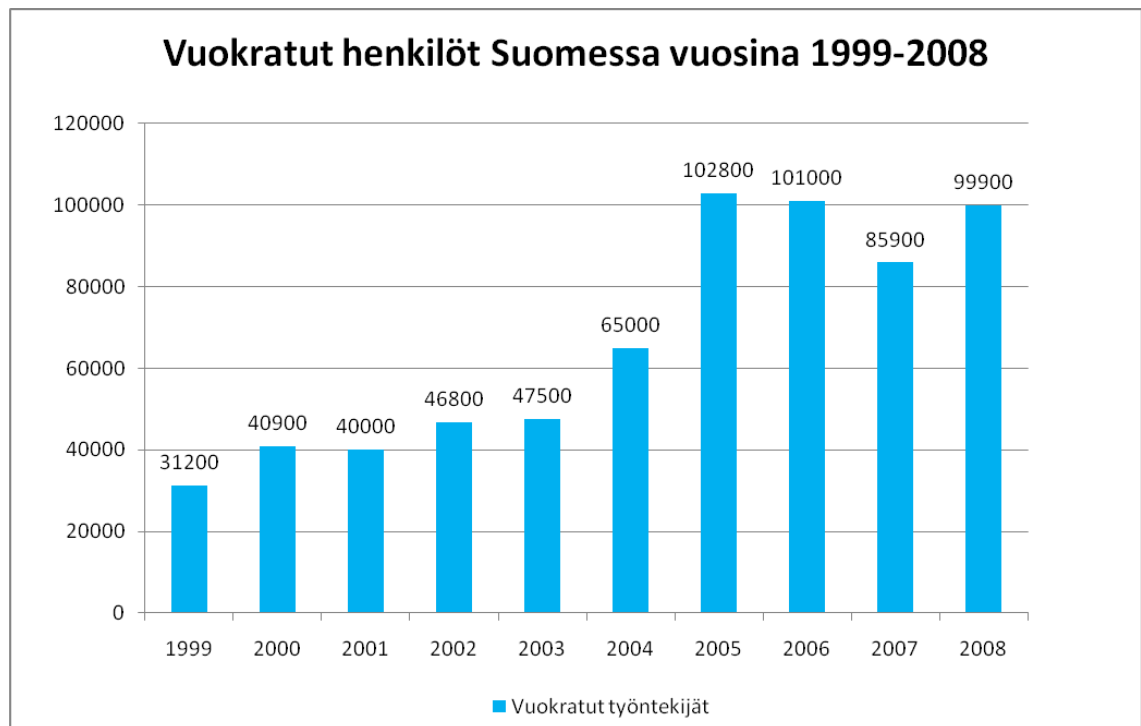
vuokratyöntekijöitä oli työministeriön tilastojen mukaan noin 100 000 ja käyttäjäyrityksiä noin 18 300. (Työministeriö 2007, 16.)

Vuonna 2007 vuokratyövoiman käyttäjäyrityksiä oli noin 18 600 ja vuonna 2008 noin 18 100. Vuonna 2007 vuokratyöntekijöitä oli noin 86 000 ja vuonna 2008 noin 100 000. Vuosina 2005 ja 2006 vuokratyöntekijöiden määrä oli kuitenkin samaa luokkaa kuin vuonna 2008, mikä antaa syytä epäillä, että vuoden 2007 selvästi alhaisempi vuokratyöntekijöiden määrä johtuu ennemminkin ongelmista tiedonkeruussa kuin muutoksista työvoiman käytössä. (Kostamo 2008, 10–11.)



Kuvio 1. Työvoimaa vuokranneet yritykset Suomessa vuosina 1999–2008 (Kostamo 2008, 10).

Kuten kuvioista 1 ilmenee, vuodesta 1999 vuoteen 2004 vuokrausyritysten määrä pysyi lähes samana. Alhaisimmillaan se oli vuonna 2001, jolloin vuokrausyrityksiä on ollut noin 10 000. Vuonna 2005 yritysten määrä kasvoi jo noin 21 000:een, minkä jälkeen se laski taas muutamalla tuhannella ja on siitä lähtien pysynyt melko samoissa määrissä aina vuoteen 2008 asti.



Kuvio 2. Vuokratut henkilöt Suomessa vuosina 1999–2008 (Kostamo 2008, 10–11).

Kuten kuviosta 2 voidaan huomata, vuokratyöntekijöiden määrä on kolminkertaistunut vuosina 1999–2008. Ainoastaan vuonna 2007 vuokratyöntekijöiden määrä on vähentynyt huomattavasti, mutta kuten edellä jo mainittiin, tämä muutos luultavasti johtuu ongelmista tiedonkeruussa eikä vuokratyöntekijöiden määrän todellisesta vähenemisestä.

3.3 Vuokraustoimintaa koskeva sääntely Suomessa

3.3.1 Vuokraustoimintaa koskeva aikaisempi sääntely

Aikaisemmin työvoiman vuokraustoiminta on ollut Suomessa luvanvaraista. Vuokraustoiminnan edellytyksistä säädettiin työnvälityslaisissa ja työvoiman vuokrauksesta annetussa asetuksessa. Työvoiman vuokrauksesta annetussa asetuksessa säädettiin yksityiskohtaisesti muun muassa vuokraustoiminnan harjoittamisen edellytyksistä sekä vuokrausliikkeen ja käyttäjäyrityksen velvollisuuksista. (Työministeriö 2007, 11.)

Vuokraustoiminnan asianmukaisuudesta ja vuokrausliikkeiden työnantajavelvollisuuksista pyrittiin varmistautumaan myös säännönmukaisen seurannan ja valvonnan avulla. Vuokrausliikkeet olivat esimerkiksi velvollisia antamaan työvoimaviranomaisille vuosittain toimintakertomukset sekä tilinpäätös tilikauden päättyessä. (Työministeriö 2007, 11.)

Työvoiman vuokrauksesta annetussa asetuksessa oli säännökset myös kiellettynä pidettävästä vuokraustoiminnasta. Vuokrayritys ei tämän asetuksen mukaan saanut käyttää samaa vuokratyöntekijää kuutta kuukautta kauemmin samaan työhön. Tämän työvoimapolitiittisen sääntelyn taustalla oli ILO:n (International Labour Organization) yleissopimus nro 96 yksityisestä työnvälityksestä, jonka mukaan ansiotarkoituksessa tapahtuva työnvälitys tuli lakkauttaa asteittain ja muu työnvälitystoiminta tuli saattaa sääntelyn piiriin. Suomi ratifioi tämän sopimuksen vuonna 1985. (Työministeriö 2007, 11.)

Tästä vuokraustoiminnan sääntelystä kuitenkin luovuttiin 1990-luvun puolivälissä. Vuonna 1992 yleissopimus yksityisestä työnvälityksestä irtisanottiin tarkoituksena muun muassa purkaa kilpailurajoitukset ja esteet Euroopan yhdentymiskehityksen edellyttämällä tavalla. Vuoden 1994 alusta vuokraustoimintaan liittyvästä lupajärjestelmästä luovuttiin kokonaan ja työvoimapalvelut vapautettiin kilpailulle. (Työministeriö 2007, 11.)

3.3.2 Vuokraustoiminnan nykyinen sääntely

Tällä hetkellä työvoiman vuokraustoiminnan harjoittaminen edellyttää pelkästään työsuojeluviranomaiselle tehtävää ilmoitusta ja eräiden tietojen toimittamista työ- ja elinkeinoministeriölle sekä työterveyshuollolle. (HE 68/2008.)

Suomessa työvoiman vuokraus vaatii viranomaisten luvan nykyään vain joissakin erityistapauksissa. Esimerkki tällaisesta luvanvaraisesta työvoiman vuokrauksesta on terveydenhuollon palveluiden antaminen, johon vaaditaan yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain mukaan lääninhallituksen lupa. (Saarinen 2005, 104.)

Vuokrausalan järjestäytyneet yritykset Suomessa ovat sitoutuneet noudattamaan Henkilöstöpalveluyritysten Liiton toimintaperiaatteita. Nämä toimintaperiaatteet perustuvat kansainvälisen yhteistyöjärjestön CIETT:n (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire) vahvistamiin periaatteisiin. Näiden toimintaperiaatteiden mukaan työvoiman vuokraussopimuksessa voidaan sopia muun muassa oikeudesta palkata vuokratyöntekijä sopimuskauden päättyessä. Työvoiman vuokraussopimuksessa ei voida sopia siitä, ettei työntekijällä olisi vuokrakauden päättymisen jälkeen oikeutta tehdä lainkaan työsopimusta käyttäjäyrityksen kanssa, mutta tällaisissa tilauksissa on mahdollista sopia kohtuullisesta välityspalkkiosta. Vuokraussopimuksessa voidaan myös sopia kohtuullisesta sopimussakosta siltä varalta, että käyttäjäyritys palkkaisi vuokratyöntekijän omaan palvelukseen ennen kuin käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välinen sopimusaika on ohi. (Saarinen 2005, 112–113.)

Tämä rekrytointisäännös on tarpeellinen vuokrausyritysten toiminnan kannalta, sillä jos säännöstä ei olisi, vuokrausyrityksiä käytettäisiin luultavasti vain rekrytointiapuna. Toisaalta tämä sopimussakon periminen käytännössä kuitenkin varmasti hankaloittaa vuokratyöntekijöiden työllistymistä käyttäjäyrityksiin. Vuokratyöntekijän mahdollisuudet päästä vakituiseksi työntekijäksi käyttäjäyritykseen ovat välityspalkkioiden takia melko varmasti heikommat kuin tavallisen määräaikaisen työntekijän mahdollisuudet.

Yksi Henkilöstöpalveluyritysten Liiton toimintaperiaatteista on se, että työnvälitystilanteessa työntekijältä ei peritä maksua eikä välityspalkkion periminen saa olla esteenä työllistymiselle. Tällöin työnvälitysmaksun tulee vastata vuokrausyrityksen työn välittämisestä syntyneitä kuluja ja alan keskimääräistä katetta. (Saarinen 2005, 112.)

Työlainsäädäntöä sovelletaan työnantajina työvoiman vuokrausta harjoittaviin vuokrausyrityksiin samoin kuin muihin työnantajiin. Keskeiset osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia vuokratyössä koskevat säännökset löytyvät mm. työsopimuslaista, työaikalaista, vuosilomalaista, yhdenvertaisuuslaista, työturvallisuuslaista, työterveyshuoltolaista ja yhdenvertaisuuslaista. (Työministeriö 2007, 26.) Lisäksi vuokratyötä koskevaa erityislainsäädäntöä on tällä hetkellä ainakin laissa yhteistoiminnasta yrityksissä ja tilaajavastuulaissa.

Suunnitellessaan sopimusta vuokratyövoiman käytöstä työnantajan tulee yhteistoimintalain 17 §:n 2 momentin mukaan ilmoittaa tästä niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden työ vaikuttaisi. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007, 17 §.) Henkilöstön edustajalla on ilmoituksen jälkeen mahdollisuus viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia, että asiaa on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoimintamenettelyn kesto voi olla enintään viikko, eikä työnantaja saa tänä aikana tehdä kyseessä olevaa vuokrasopimusta. (Saarinen 2005, 105.)

Edellä mainittua neuvotteluelvoitetta on kuitenkin rajattu yhteistoimintalain 17 §:n 4 momentissa. Henkilöstöryhmän edustaja ei voi vaatia yhteistoimintaneuvotteluja, kun vuokrattavilla työntekijöillä on tarkoitus teettää sellaista työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön takia tee, tai kun kyse on lyhytaikaisesta ja kiireellisestä työstä tai esimerkiksi asennus-, korjaus- tai huoltotyöstä, jonka teettäminen yrityksen vakituisella henkilökunnalla on mahdotonta. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007, 17 §.)

Tilaajavastuulain (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2006) 1 §:ssä määritellään, että lain tarkoituksena on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista sekä luoda yrityksille ja julkisoikeudellisille yhteisöille edellytyksiä varmistaa, että niiden kanssa vuokratyöstä tai alihankinnoista sopimuksia tekevät yritykset täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa.

Tilaajavastuulain 5 §:ssä luetellaan sellaisia tietoja, joita tilaajan (= käyttäjäyrityksen) on pyydettävä sopimuspuolelta ja tämän on annettava tilaajalle, ennen kuin he tekevät sopimuksen vuokratyöntekijän käytöstä tai alihankintasopimukseen perustuvasta työstä. Tällaisia tietoja ovat muun muassa selvitys siitä, että yritys on merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisteriin sekä arvonlisävelvollisten rekisteriin. Lisäksi tilaajan pitäisi pyytää sopimusosapuolelta muun muassa kaupparekisteriote, todistukset eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkemaksujen suorittamisesta sekä selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2006, 5 §.)

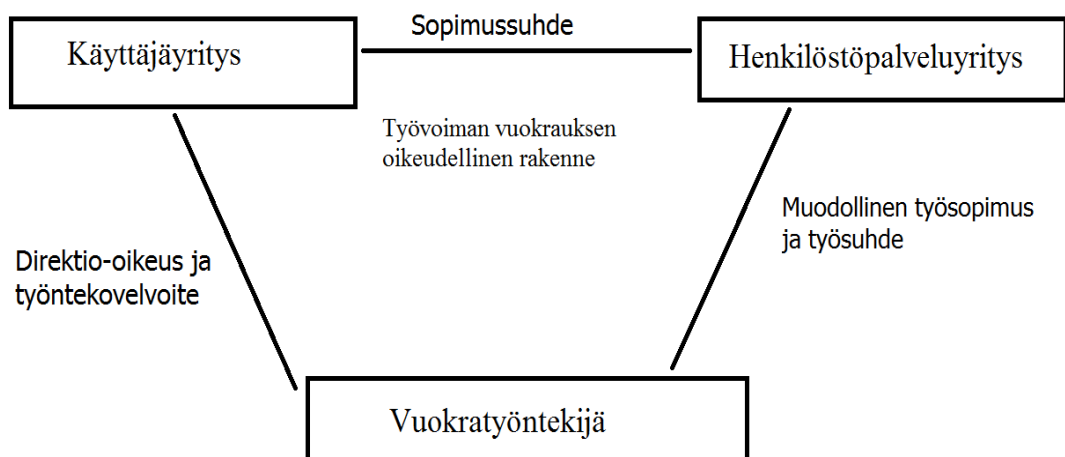
Tilaajavastuulain 7 §:n mukaan nämä tiedot eivät saa olla yli kolme kuukautta vanhempia ja ne on säilytettävä vähintään kaksi vuotta siitä, kun sopimusta koskeva työ on päättynyt. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2006, 7 §.)

Tilaajavastuulain 5 §:ssä mainitaan myös joitakin poikkeuksia tähän selvitysvelvollisuuteen. Tilanteessa, jossa käyttäjäyritys voi perustellusti luottaa sopimuspuolen täyttävän lakisääteiset velvoitteena - esimerkiksi kun sopimuspuoli on valtio, valtion liikelaitos tai julkinen osakeyhtiö - hänellä ei ole selvitysvelvollisuutta sopimuspuolta koskevista tiedoista. Selvitysvelvollisuutta ei ole myöskään siinä tapauksessa, kun sopimuskumppanin toiminnan katsotaan olevan vakiintunutta tai sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2007, 5 §.)

3.4 Vuokratyön oikeudellinen rakenne

Työvoiman vuokrauksessa on kolme osapuolta: vuokratyöntekijä, työvoimaa vuokraava vuokrausyritys sekä työvoimaa käyttävä käyttäjäyritys. Työnantajavelvollisuudet jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Myös työntekijän velvollisuudet jakautuvat siten, että osa niistä kohdistuu vuokrausyritykseen ja osa käyttäjäyritykseen. (HE 68/2008, 3.)

Kuvio 3 kuvastaa vuokratyön oikeudellista rakennetta.



Kuvio 3. Vuokratyön oikeudellinen rakenne (Ilvonen & Keinänen 2009, 6).

Kuten kuviosta 3 ilmenee, vuokratyöntekijä on muodollisessa työsuhhteessa henkilöstöpalveluyrityksessä, sillä hän on tehnyt työsopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa. Käyttäjäyrityksellä on direktio-oikeus suhteessa vuokratyöntekijään, ja tästä johtuen vuokratyöntekijällä on myös työntekovelvoite käyttäjäyrityksessä. Henkilöstöpalveluyritys on tehnyt käyttäjäyrityksen kanssa sopimuksen työvoiman vuokrauksesta. Tämän sopimuksen nojalla käyttäjäyritys on sopimussuhteessa henkilöstöpalveluyritykseen.

Vuokratyöntekijän oikeudellinen asema eroaa näin ollen tavallisen työntekijän oikeudellisesta asemasta siten, että vuokratyössä työnantajan velvoitteet ja oikeudet ovat jakaantuneet vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Muodollinen työnantaja on vuokrausyritys, joka on tehnyt työntekijän kanssa työsopimuksen. Käyttäjäyrityksen kanssa tekemänsä sopimuksen kautta vuokrausyritys siirtää työvoiman käyttöoikeuden ja tähän liittyvän direktio-oikeuden eli työn johto- ja valvontaoikeutensa käyttäjäyritykselle. (Sädevirta 2002, 24.)

Oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisessa työvoiman vuokrauksessa ratkaisevaa on se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen, ja se, miten pitkään työntekijä on töissä käyttäjäyrityksessä (HE 157/2000, 64).

Kun työnantaja siirtää työntekijän toisen työnantajan käyttöön, siirtyvät käyttäjäyritykselle siis oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle siirtyvät velvoitteet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen tai sen järjestelyihin. Käytännössä näitä velvollisuuksia ovat muun muassa työajoista päättäminen ja esimerkiksi jotkut työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet. Tämä käyttäjäsubjektin direktio-oikeus perustuu TSL 1:7.3 §:ään. (Sädevirta 2002, 32.) Tämä oikeuksien siirto edellyttää kuitenkin aina siirrettävän työntekijän omaa suostumusta (TSL 2001, 7:1.1 §).

Käyttäjäyrityksen direktio-oikeus ei voi olla suurempi kuin mitä se on ollut vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän suhteessa. Näin ollen esimerkiksi käyttäjäyritys on sidottu niihin direktio-oikeuden rajoituksiin, jotka on sovittu vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsopimuksessa. Jos työsopimuksessa on erilaisia

rajoituksia liittyen esimerkiksi työaikaan, työpaikkaan tai työkuvaan, on käyttäjäyrityksenkin noudatettava näitä rajoituksia suhteessa vuokratyöntekijään. (Sädevirta 2002, 33.)

Työvoiman vuokrausyrityksellä säilyvät direktio-oikeutta lukuun ottamatta kuitenkin kaikki ne muut työnantajavelvoitteet, jotka eivät liity välittömästi työn tekemiseen tai sen järjestelyihin. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että työnantajan vastikkeenantovelvollisuus säilyy edelleen vuokrausyrityksellä. Vastikkeenantovelvollisuus koskee palkan myös lisäksi sivuvelvoitteita, kuten sairausajan palkkaa sekä työeläke- ja vuosilomaetuuksia. (Sädevirta 2002, 26.) Tämän lisäksi vuokrausyritys on edelleen vastuussa esimerkiksi työterveyspalveluiden järjestämisestä (Työministeriö 2007, 44).

Jotta vuokrayritys ja käyttäjäyritys voivat täyttää omat laissa määritellyt työnantajavelvoitteensa, on erittäin tärkeää, että ne saavat velvoitteiden täyttämisen kannalta tarvittavat tiedot toinen toisiltaan. Muun muassa työaikalain ja vuosilomalain noudattaminen edellyttää, että vuokrausyritys saa käyttäjäyritykseltä tiedot tehdyistä työtunneista ja lepoajoista. Vuokrausyrityksen on myös saatava käyttäjäyritykseltä arvio työntekijän työtaidoista ja käytöksestä, jotta se itse voi antaa työntekijän pyytämän laajan työtodistuksen. (HE 68/2008, 6.)

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on toistaiseksi voimassaoleva tai yli kuukauden pituinen määräaikainen työsuhde, kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä siinä tapauksessa, että nämä ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. (TSL 2001, 2.4 §.) Jotta vuokrausyritys voisi täyttää tämän velvollisuuden, sen täytyy saada käyttäjäyritykseltä muun muassa tiedot työtehtävästä, työntekopaikasta ja työtehtävän kestosta (HE 68/2008, 6).

Tietojenantovelvollisuus on kirjattu työsopimuslain 1 luvun 7 § kolmanteen momenttiin, jonka mukaan käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi (TSL 2001, 1:7.3).

Edellä kuvattu niin sanottu kolmikantasuhde vuokratyössä aiheuttaa useita erilaisia ongelmia käytännössä. Kun työnantajan velvollisuudet jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken, on käytännössä vaikeampaa varmistaa se, että kaikista työntekijän oikeuksista huolehditaan. Joskus saattaa olla myös epäselvää mitkä työnantajan velvollisuuksista kuuluvat käyttäjäyritykselle ja mitkä vuokrausyritykselle.

Ongelmia tässä niin sanotussa kolmikantasuhteessa voi myös aiheuttaa esimerkiksi se, että vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys eivät ole vuokratyövoiman käytössä minkäänlaisessa sopimussuhteessa keskenään. Näin ollen vuokratyöntekijän velvoitteiden vastaista menettelyä ei voida käsitellä sopimusrikkomuksena. Ainoastaan vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välisessä työsuhteessa asia voi tulla arvioitavaksi sopimusperusteisesti. (Työministeriö 2007, 23.)

4 Työlainsäädännön säännösten soveltaminen vuokratyöhön

4.1 Johdanto aiheeseen

Kuten edellä on jo mainittu, työvoiman vuokrausta harjoittaviin vuokrausyrityksiin sovelletaan työlainsäädännön määräyksiä samoin kuten muihinkin työnantajiin. Myös muun muassa hallituksen esityksessä 68/2008 todetaan, että vuokratyössä lähtökohtana tulee olla, että työlainsäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteisiin samalla tavalla kuin muihinkin työsuhteisiin. Lisäksi esityksessä sanotaan, ettei vuokratyövoiman käytöllä saa kiertää pakottavia työsuhdeturvasäännöksiä. (HE 68/2008, 6.)

Tässä luvussa käsitellään tarkemmin niitä työ sopimuslain ja muiden työlainsäädäntöä käsittelevien lakien säännöksiä, joiden soveltamiseen vuokratyössä liittyy erityispiirteitä. Luvun on tarkoitus avata sitä, miten käytännössä työlainsäädännön säännöksiä noudatetaan ja voidaan noudattaa, kun on kyse vuokratyösuhteesta. Työlainsäädännön säännökset ovat hyvin moninaiset, joten tarkoitukseni ei ole käydä tässä luvussa läpi kaikkia säännöksiä, vaan käsitellä ainoastaan säännöksistä ne, jotka ovat mielestäni vuokratyösuhteiden kannalta merkittävimmät.

Työsopimuslain toinen luku käsittelee yleisesti työnantajan velvollisuuksia työsuhteessa ja kolmas luku työntekijän velvollisuuksia. Työsopimuslain kolmas luku koostuu viidestä eri pykälästä, siinä missä työnantajan velvollisuuksia käsittelevä työsopimuslain toinen luku käsittelee 18 eri pykälää. Jo tämän perusteella voidaan todeta, että laissa määritellyt työntekijän velvollisuudet työnantajaa kohtaan ovat huomattavasti vähäisemmät kuin työnantajan velvollisuudet työntekijää kohtaan. Ottaen huomioon työntekijän suojeluperiaatteen tämä on myös hyvin luonnollista: yleisesti ottaen ei ole tarvetta suojella työsuhteen vahvempaa osapuolta eli työnantajaa. Tästä johtuen olen nähnyt tarpeelliseksi keskittyä tässä luvussa ennen kaikkea siihen, miten työnantajan velvollisuudet jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken ja kuinka nämä velvollisuudet täyttyvät vuokratyössä. Työntekijän velvollisuuksia työnantajaan nähden käsittelem ainoastaan hyvin lyhyesti tämän luvun viimeisessä luvussa 4.18.

4.2 Työnantajan yleisvelvoite

Erilaisten oikeuksien, kuten työvoiman käyttöoikeuden ja direktio-oikeuden, lisäksi myös monet velvollisuudet siirtyvät vuokratyövoiman käytössä vuokrausyritykseltä käyttäjäyritykselle. Näitä siirtyviä velvollisuuksia ovat muun muassa työnantajan lojaliteettivelvollisuus ja myötävaikutusvelvollisuus. Nämä velvollisuudet liittyvät olennaisesti työn suorittamiseen, joten on luonnollista, että ne siirtyvät käyttäjäyritykselle. Lojaliteettivelvollisuus on sama kuin uskollisuusvelvoite työntekijää kohtaan. Tämän lojaliteettivelvollisuuden perussäännös on työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä. Tämän lainkohdan mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin edistettävä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on myös säännöksen mukaan huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä sekä pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Työnantajan myötävaikutusvelvollisuudella tarkoitetaan sitä, että työnantajan on ryhdyttävä kaikkiin toimenpiteisiin, jotka ovat tarpeen sen työn asianmukaista suorittamista varten, mitä tällä on oikeus vaatia työntekijältä. (Sädevirta 2002, 29.)

Vuokratyöntekijän työskentely käyttäjäyrityksessä on usein melko lyhytaikaista. Esimerkiksi vuonna 2006 vuokratyösuhteen keskimääräinen kesto oli 82 päivää, vuonna

2007 55 päivää ja vuonna 2008 32 päivää (Kostamo 2008, 13). Näin ollen mielestäni on selvää, että käytännössä työnantajan lojaliteettivelvoitteen täytyminen vuokratyösuhteessa on epävarmempaa kuin tavallisessa työsuhteessa. Tämä taas johtuu siitä, että vuokratyöntekijän työskentelyjakso käyttäjäyrityksessä on useimmiten huomattavasti lyhyempiaikainen kuin vakituisen työntekijän työsuhde yrityksessä. Kun vuokratyöntekijän työskentelyjakso käyttäjäyrityksessä on lyhyt, käyttäjäyrityksen mahdollisuudet ja motivaatio muun muassa edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä saattavat helposti jäädä vähäisiksi. Tämä johtuu siitä, että käyttäjäyrityksen kannalta ei ole useimmiten kannattavaa toimintaa esimerkiksi perehdyttää vuokratyöntekijää useampiin työtehtäviin yrityksessä, vaan käyttää mahdollisimman vähän aikaa perehdyttämiseen työskentelyjakson ollessa lyhyt. Lisäksi käyttäjäyritys saattaa esimerkiksi kouluttaa omia työntekijöitään erilaisilla kursseilla, kun taas vuokratyöntekijät jäävät tällaisesta toiminnasta paitsi. Näin ollen vuokratyöntekijä ei mahdollisesti kehity omalla alallaan yhtä paljon kuin siinä tapauksessa, että hän työskentelisi yrityksen omana, pidempiaikaisena työntekijänä.

4.3 Työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain mukaiset velvoitteet

Työturvallisuuslain 3 §:n ensimmäisen momentin mukaan se, joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa, on työn aikana velvollinen noudattamaan työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä. (Työturvallisuuslaki 2002, 1:3.1 §). Näin ollen käyttäjäyritys on vastuussa vuokratyöntekijöidensä työturvallisuudesta siinä missä omienkin työntekijöidensä työturvallisuudesta. Työturvallisuuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista määriteltävä riittävän tarkasti vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Vuokratyöntekijän työnantajan on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. Lain mukaan työn vastaanottajan eli käyttäjäyrityksen on myös erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. (Työturvallisuuslaki 2002, 1:3 §.)

Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on vuokrausyrityksellä, mutta käyttäjäyrityksen on tarpeellisessa laajuudessa ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. (Saarinen 2005, 119.)

Näin ollen kuten edelläkin on mainittu, vuokratyösuhteessa myös työturvallisuuden kannalta hyvin olennaista on se, miten yhteistyö ja tietojen vaihto vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä sujuu. Jos yhteistyö ja keskinäinen tiedottaminen toimivat, pitäisi työturvallisuudesta huolehtimisenkin sujua.

Mielestäni on selvää, että vuokratyöntekijän lyhyt työskentelyjakso käyttäjäyrityksessä saattaa heikentää myös työturvallisuuslain mukaisten velvoitteiden täyttymiseen. Lyhyt työskentelyjakso yrityksessä saattaa vaikuttaa negatiivisesti muun muassa siihen, miten hyvin vuokratyöntekijä perehdytetään työhön ja työpaikan olosuhteisiin. Jos vuokratyöntekijän työskentelyjakso on hyvin lyhyt, käyttäjäyrityksen motivaatio perehdyttää työntekijä työpaikan olosuhteisiin saattaa luonnollisesti olla melko alhainen. Työturvallisuusriskin ja työtapaturmariskin taas voidaan olettaa kasvavan, mitä vähäisempää työntekijän perehdyttäminen on ollut. Tätä näkemystä tukevat myös työsuojeluviranomaisten kommentit vuoden 2007 työministeriön mietinnössä. Viranomaisten mukaan työtapaturmia sattuu vuokratyöntekijöille enemmän kuin muille työntekijöille. Viranomaisten mukaan tämä taas voi johtua osaltaan siitä, että vuokratyöntekijät kokevat saamansa perehdytyksen puutteelliseksi. (Työministeriö 2007, 81.)

4.4 Koeaika

Työsopimuslain 1 luvun 4 pykälän mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Tämän koeajan aikana työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin. (TSL 2001, 1:4). Koeaikana työnantajalla on mahdollisuus selvittää muun muassa, soveltuuko työntekijä työhön ja työyhteisöön ja millainen on työntekijän ammattitaito. Työntekijä voi puolestaan arvioida esimerkiksi sitä, vastaavatko työ ja työskentelyolosuhteet sovittua (Tiitinen & Kröger 2003, 94).

Hallituksen esityksessä 68/2008 esitettiin työsopimuslakia muutettavaksi koeaikasäännöksen osalta niin, että vuokratyöntekijän aikaisempi työskentely käyttäjäyrityksessä otetaan huomioon, kun hänet palkataan käyttäjäyritykseen uudestaan. Hallituksen esityksessä perusteluiksi lain muutokselle esitettiin muun muassa sitä, että koeaikaehtoja käytettiin tarpeettomasti työsopimuksissa. Jos vuokratyöntekijä palkataan uudestaan saman käyttäjäyrityksen palvelukseen, koeajan käytölle ei välttämättä ole enää tarvetta ottaen huomioon koeaikasäännöksen tavoite. (HE 68/2008, 8).

Tämä lakimuutos vuokratyöntekijöiden koeajasta tuli voimaan vuoden 2009 alussa (Säädös 707/2008, Laki työsopimuslain muuttamisesta). Tässä suhteessa vuokratyöntekijöiden asemaan on jo kiinnitetty huomiota ja asemaa on selkeästi kehitetty.

4.5 Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä sanotaan, että jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjatkoisena (TSL 1 luku 5 §).

Tällaisia työsuhteen pituudesta riippuvia etuuksia voivat olla esimerkiksi sairausajan palkka tai vuosiloman ansainta, joita käsitellään lisää myöhemmin tässä luvussa. Työsopimuslaissa tai vuosilomalaissa ei ole määritelty lyhytaikaisen keskeytyksen mittaa, vaan se on arvioitava ottaen huomioon kunkin työsuhde-etuuden karttumiselle säädetty tai sovittu aika. (Työministeriö 2007, 29.)

Myös vuokratyöntekijä saattaa rinnastua ”jatkuvasa” palvelussuhteessa olevaan, vaikka työ muodostuisikin peräkkäisistä työtilaisuuksista. Tässä tilanteessa työsuhde-etuuksien karttuma aikaan lasketaan mukaan myös työsuhteiden väliin jäävät lyhytaikaiset katkokset. (Työministeriö 2007, 30.)

Käytännössä kuitenkin useat työsuhde-etuudet jäävät vuokratyöntekijöiltä saamatta lähinnä työsuhteiden määräaikaisuuden takia. Näitä etuuksia ovat muun muassa mahdollinen palkallinen äitiysvapaa, lomakorvausten tai loma- tai lomaltapaluurahojen saaminen, sairausajan palkka ja erilaiset työaikaan liittyvät etuudet kuten niin sanotut pekkaset tai pyhäpäiväkorvaukset. (SAK 2007, 14.)

Vuokratyöntekijät jäävät myös useimmiten ilman erilaisia talokohtaisia, yrityksen vakitukselle henkilökunnalle suunnattuja etuuksia (SAK 2007, 14). Näitä etuuksia voivat olla esimerkiksi työnantajan tarjoamat liikuntasetelit ja lounassetelit sekä työnantajan järjestämiin virkistystilaisuuksiin osallistuminen. Myös Viitalan ja Mäkipelkolan vuonna 2005 julkaistussa vuokratyötutkimuksessa haastatellut vuokratyöntekijät jäivät pääsääntöisesti ilman näitä vakituisen henkilökunnan etuja (Viitala & Mäkipelkola 2005, 134).

4.6 Työaika

Työaikalakiin liittyvät veloitteet jakautuvat myös vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Vastuu työaikojen järjestelyistä on luonnollisesti käyttäjäyrityksellä. Esimerkiksi jos työntekijän palkka perustuu keskimääräiseen työaikaan, on käyttäjäyrityksen vastuulla laatia tasoittumisjärjestelmä, jonka perusteella on selvitettävissä työajan tasoittuminen laissa säädettyyn tai työehtosopimuksessa sovittuun määrään. Vuokrausyritys vastaa ylityökorvausten maksamisesta ja ylityöseurannasta. Käyttäjäyrityksen tehtävänä on informoida vuokrausyritystä vuokratyöntekijän tekemistä ylityötunneista. (Työministeriö 2007, 40.)

Käyttäjäyritys vastaa direktio-oikeutta käyttäessään myös siitä, toteutuvatko laissa säädetyt lepoajat vuokratyöntekijän kohdalla. Tämä järjestely saattaa olla ongelmallinen silloin, kun vuokratyöntekijä työskentelee useammassa käyttäjäyrityksessä samanaikaisesti. Näin ollen yhden käyttäjäyrityksen on mahdotonta seurata, täyttyvätkö lain mukaiset lepoajat vuokratyöntekijän kohdalla. Tosin jos vuokrausyritys tarjoaa työntekijöille töitä useamman käyttäjäyrityksen palveluksessa, siirtyy vastuu vaadittavien lepoaikojen täyttymisestä vuokrausyritykselle. (Työministeriö 2007, 40-41.)

Näin ollen myös työaikalain noudattamisen kannalta on erittäin tärkeää, että vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen keskinäinen tiedottaminen toimii. Muussa tapauksessa lain noudattaminen saattaa aiheuttaa ongelmia koskiessaan vuokratyöntekijöitä.

4.7 Sairausajan palkka

Työsopimuslain 2 luvun 11 §:n mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, on oikeus sairauslomaan ja sairausloman ajalta maksettavaan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairavakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Jos työntekijä on ollut alle kuukauden ajan työsuhhteessa, hänellä on vastaavasti oikeus saada vastaavasti 50 prosenttia palkastaan. (TSL 2 luku 11 §.) Vuokratyösuhhteissa vuokrausyritys huolehtii vuokratyöntekijän sairausajan palkan maksamisesta (Työministeriö 2007, 32).

Säännös sairausajan palkasta on semidispositiivinen eli työehtosopimuksin sovittavissa toisin. Joidenkin alojen työehtosopimusten mukaan oikeus sairausloman ajalta maksettavaan palkkaan alkaa vasta kun työsopimus on jatkunut kuukauden. (Työministeriö 2007, 32.) Kuten edellä on jo mainittu, vuokratyösuhteet ovat usein melko lyhytaikaisia. Näin ollen aina ei ole lainkaan itsestään selvää, onko vuokratyöntekijä oikeutettu sairausajan palkkaan.

Edellä on kerrottu työsopimuslain 1 luvun 5 §:n säännöksestä, joka koskee työsuhteen kestosta riippuvia työsuhde-etuuksia. Arvioitaessa työntekijän oikeutta sairausajan palkkaan on otettava huomioon myös tämä säännös. Jos samojen sopimuskumppaneiden välillä tehdään peräkkäin tai lyhytaikaisin keskeytyksin määräaikaisia sopimuksia, saattaa työntekijällä olla tästä syystä oikeus täyteen sairausajan palkkaan siitä huolimatta, että viimeisin määräaikainen sopimus on vastikään solmittu. (Työministeriö 2007, 32.)

Ongelmallista sairausajan säännösten noudattamisessa saattaa olla esimerkiksi tilanne, jossa vuokratyöntekijän määräaikaisen työsopimuksen perusteena on käyttäjäyrityksen

lisätyön tarve, mutta työsopimukseen ei ole kirjattu työsuhteelle tarkempaa kestoä. Kun työntekijä tällaisessa tilanteessa sairastuu kesken työrupeaman, on käyttäjäyrityksen käytännössä hyvin helppo irtisanoa vuokratyöntekijä sen perusteella, ettei tarvetta lisätyölle enää ole. Tätä mielipidettäni tukee myös työministeriön mietintö, jonka mukaan työsuojeluviranomaiset kokivat erityisen ongelmallisiksi tilanteet, joissa työsopimus päättyi ennenaikaisesti siitä syystä, että käyttäjäyritys päättää tilauksen työntekijän sairastumisen vuoksi (Työministeriö 2007, 81).

4.8 Perhevapaat

Työsopimuslain 4 luku käsittelee perhevapaita. Perhevapaita ovat muun muassa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa ja osittainen hoitovapaa. Esimerkiksi hoitovapaalla tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaata voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa siinä tapauksessa, että työnantaja ja työntekijä eivät sovi kahta useammasta ja tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. (TSL 4:3.)

Osittaista hoitovapaata voi sen sijaan saada vain työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Osittaista hoitovapaata voi saada siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Työnantaja voi myös kieltäytyä sopimasta vapaata, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä (TSL 4:4.)

Työntekijän on ilmoitettava perhevapaiden käytöstä työsopimuslain 4 luvussa säädetyin tavoin. Lähtökohtaisesti vuokratyöntekijä ilmoittaa perhevapaasta omalle työnantajalleen eli vuokrausyritykselle. Toisaalta etenkin silloin kun kyse on arvaamattomasta ja lyhytaikaisesta poissaolosta, on hyvin olennaista, että myös käyttäjäyritys saa tiedon vuokratyöntekijän poissaolosta mahdollisimman pian. Näin ollen käytännössä vuokratyöntekijät ilmoittavat poissaolostaan niin käyttäjäyritykselle kuin vuokrausyritykselle. (Työministeriö 2007, 36.)

Näiden perhevapaiden käyttö edellyttää, että työsuhde on voimassa vapaiden käytön ajan. Jos määräaikainen työsopimus päättyy ennen vapaa-ajan alkamista, vapaita ei ole mahdollista käyttää. Jos määräaikainen sopimus taas päättyy perhevapaiden aikana, työntekijän on mahdollisuus käyttää vapaasta vain se osa, jolloin hänen työsuhteensa on voimassa. (Työministeriö 2007, 36.)

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijöiden käytössä ovat lähinnä lyhytaikaiset perhevapaat, kuten isyysvapaa ja työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä määritelty alle 10-vuotiaan lapsen hoitamiseksi tarkoitettu tilapäinen hoitovapaa. (Työministeriö 2007, 36.) Käytännössä vuokratyöntekijän aseman voidaan siis katsoa tässä suhteessa olevan heikompi kuin pitkäaikaisen, vakituisen työntekijän asema myös perhevapaiden osalta.

4.9 Vuosilomalain mukaiset velvoitteet

Vuokratyöntekijän vuosilomaoikeudet määräytyvät niin vuosilomalain kuin työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan (Työministeriö 2007, 41). Vuosilomalain 2 luvussa säädetään työntekijälle kertyvästä vuosilomasta. 2 luvun 5 §:n yli vuoden kestäneessä työsuhhteessa vuosilomaa kertyy 2,5 päivää kuukaudelta ja alle vuoden työsuhhteessa vastaavasti 2 päivää. (Vuosilomalaki, 2. luku.)

Vuokrausyritys on vastuussa vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisesta. Vuosilomalain mukaan työsuhteen kestäessä lomaa ei saa korvata lomakorvauksella. Lomakorvausta ei saa näin ollen maksaa kunkin palkanmaksun yhteydessä. (Työministeriö 2007, 41.)

Viitalan ja Mäkipelkolan vuokratyötutkimuksen mukaan lomien kertyminen vuokratyöntekijöillä oli käytännössä epävarmaa tai lomaa ei kertynyt lainkaan. Näin ollen vuokratyöntekijät olivat lähinnä "lomalla" silloin kun yksi vuokratyöpätkä loppui ja seuraava ei ollut vielä alkanut. Tämä väliaika oli usein stressaava aikaa, sillä työntekijöillä oli huoli esimerkiksi seuraavan työpaikan löytymisestä. Ne vuokratyöntekijät, joilla oli menossa pidempi työputki, saattoivat saada loman palkkojen yhteydessä, jolloin lomaa ei saatettu taloudellisista syistä pitää. Toiset eivät

taas uskaltaneet jäädä lomalle, koska pelkäsivät menettävänsä tätä kautta työpaikan. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 210.)

Myös työministeriön mietintö tukee edellistä näkökantaa. Mietinnön mukaan työvoimaviranomaiset näkivät ongelmalliseksi sen, että vuokratyöntekijöiden rasituksesta palautuminen on puutteellista, kun vuokratyöntekijät eivät pidä vuosilomia (Työministeriö 2007, 81). Loman perimmäisenä tarkoituksena on mielestäni virkistää työntekijää ja parantaa työntekijän henkistä ja fyysistä jaksamista. Tällä tavalla voidaan olettaa myös loman parantavan työtehoa ja työmotivaatiota – kun työntekijä voi yleisesti paremmin henkisesti ja fyysisesti, hän jaksaa myös töissä paremmin. Mielestäni työnantajien kannattaisi ottaa myös tämä puoli paremmin huomioon käyttäessään vuokratyövoimaa ja miettiessään vuokratyövoiman käytön hyviä ja huonoja puolia.

4.10 Työsuhteen päättäminen

Työsuhde voidaan sopia toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräajaksi. Pääsääntöisesti työsopimus solmitaan aina toistaiseksi voimassa olevaksi. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättäminen edellyttää jommankumman työsopimuspuolen irtisanomista. Jos työnantaja irtisanoo toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, hän tarvitsee irtisanomiseen lainmukaisen syyn. (Äimälä ym. 2011, Työsopimuksen kesto.) Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde voidaan irtisanoa joko taloudellisista ja tuotannollisista syistä tai työntekijään liittyvästä, painavasta henkilökohtaisesta syystä. (Tiitinen & Kröger 2003, 319.)

Määräaikainen työsopimus tehdään nimensä mukaisesti tietyksi määräajaksi. Määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen vaaditaan aina perusteltu syy (TSL 1:3:2). Jos määräaikainen sopimus tehdään työntekijän aloitteesta, eivät määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä koskevat rajoitukset koske tätä työsopimusta, sillä nämä rajoitukset ovat työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta. Jos määräaikainen sopimus solmitaan työnantajan aloitteesta, tarvitaan työn luonteeseen tai työnantajan toimintaan liittyvä perusteltu syy. (Työministeriö 2007, 27.)

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on pääsääntö myös vuokratyösuhteissa. Vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen väliseen työsopimukseen sovelletaan työsopimuslakia, muita työlakeja ja alemman asteisia säännöksiä yhtä lailla kuin yleensäkin työsopimussuhteisiin työntekijöihin. Näin ollen muun muassa määräaikaisten työsopimuslain 1:3.2 §:ssä oleva työsopimusten tekemistä rajoittava säännös koskee myös vuokrausyrityksiä. Täten myös jokaiseen määräaikaiseen vuokrausyrityksen tekemään työsuhteeseen täytyy olla laissa tarkoitettu perusteltu syy kuten sijaisuus. (Saarinen 2005, 114.) Käytännössä pääsääntöisesti vuokratyösuhteet ovat kuitenkin määräaikaisia työsuhteita (SAK 2007, 13).

Vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välinen sopimus perustuu vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen sopimukseen. Tällä sopimuksella solmitaan yleensä tiettyyn kalenteriaikaan sidotusta työskentelystä tai tietyistä työkokonaisuudesta. Näin ollen jos vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välinen sopimus koskee vain tiettyä määrättyä työtä eikä vuokrausyrityksellä voida katsoa olevan yrityksen asiakaskunta ja toiminnan laajuus huomioon ottaen edellytyksiä tarjota työtä sopimuksessa sovitun työkokonaisuuden jälkeen, ei vuokrausyrityksellä ole edellytyksiä tarjota vuokratyöntekijälle toistaiseksi voimassa olevaa työtä. (Työministeriö 2007, 27.)

Laissa ei ole määritelty millään tavalla sitä, milloin vuokrausyrityksellä olisi asiakaskunta ja toiminnan laajuus huomioon ottaen sellaiset edellytykset, että se voisi tarjota vuokratyöntekijälleen jatkuvasti töitä ja työsopimus voitaisiin tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi. Mielestäni tässä on havaittavissa selkeä porsaanreikä: edellä mainitut asiat pitäisi voida paremmin määritellä, jotta vuokrausyritys ei voisi automaattisesti solmia määräaikaisia työsopimuksia vedoten siihen, että määräaikaisuuden syy on käyttäjäyrityksen tilauksen kesto aika.

Jos vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen sopimuksessa on sovittu vain tietyistä työkokonaisuudesta eikä tilauksen kesto ole millään tavalla määritelty, saattaa myös käydä niin, että vuokratyöntekijän työsuhde käyttäjäyrityksessä loppuu täysin ennalta arvaamattomasti. (Työministeriö 2007, 37.)

Vuokratyöntekijöiden käyttö saattaa myös heikentää yrityksen omien työntekijöiden asemaa tilanteessa, jossa omia työntekijöitä on irtisanottu tai irtisanotaan samaan

aikaan, kun yritys käyttää suuressa määrin vuokratyövoimaa. Suomen työlainsäädännössä ei ole selkeää ratkaisua siihen, onko vuokratyövoiman käyttö hyväksyttyä tällaisessa tilanteessa. Italiassa tällaiset tilanteet on ratkaistu siten, että lain mukaan vuokratyövoimaa ei voida käyttää 12 kuukauteen taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä toteutettujen irtisanomisien jälkeen (Saarinen 2005, 104).

Suomessa on jonkin verran oikeuskäytäntöä tilanteista, joissa irtisanomisten aikana tai niiden jälkeen on käytetty merkittävässä määrin vuokratyövoimaa (mm. TT 2006:64 ja TT 2007:103). Näiden tapausten perusteella voitaisiin sanoa, että tällainen toiminta on sallittua sen nojalla, ettei vuokratyöntekijää voida pitää työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettuna uutena työntekijänä, jonka palkkaaminen ilman muuta osoittaisi, ettei taloudellista ja tuotannollista perustetta irtisanomiseen ole. (Työministeriö 2007, 98.) Tuomioistuinten päätökset kyseisissä oikeustapauksissa ovat kuitenkin harvoin olleet yksimielisiä, mikä mielestäni kertoo epäselvästä oikeudellisesta tilanteesta.

Suomen työlainsäädäntö määrittelee tarkasti ne tilanteet, joissa on mahdollista tehdä työnantajan aloitteesta määrä-aikaisia sopimuksia. Voidaan myös olettaa, että vuokratyövoiman käyttö työvoiman muotona saattaa olla ratkaisu tilanteessa, joissa työnantajalla ei ole halua ja resursseja palkata uusia työntekijöitä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen eikä myöskään tarpeeksi selkeitä syitä palkata uusia työntekijöitä määräaikaisiin työsopimuksiin. Näin voidaan olettaa, että joissakin tapauksissa määräaikaisten työsopimusten ehtoja kierretään vuokratyövoimaa käyttämällä.

Loppuyhteenvedon voimassa oloa todetaan, että vaikka pääsääntönä vuokratyösopimuksia tehtäessä on toistaiseksi voimassa oleva sopimus, lähes aina sopimus solmitaan kuitenkin määräaikaiseksi työsopimukseksi, jossa peruste määräaikaisuuteen on käyttäjäyrityksen lisätyövoiman väliaikainen tarve. Erityisesti siinä tapauksessa kun työn tarvetta ei ole ajallisesti määritelty, vuokratyöntekijän irtisanomissuoja on olematon: työt voivat loppua päivän, viikon tai kuukauden päästä, eikä vuokratyöntekijällä ole mahdollisuutta etukäteen varmasti tietää työpestinsä pituutta. Lisäksi vuokratyöntekijöiden käyttö saattaa heikentää myös yrityksen omien työntekijöiden irtisanomissuojaa.

Mielestäni tämä on yksi suurimmista epäoikeudenmukaisuuksista, joita vuokratyötoimintaan liittyy. Oma mielipiteeni on, että myös vuokratyöntekijöillä pitäisi olla työsuhteessaan jonkinlainen irtisanomissuoja. Mallia voisi mielestäni ottaa Ruotsista, jossa vuokratyöntekijät ovat toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja saavat takuupalkkaa siltä ajalta, jolloin työtä ei ole tarjolla. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 213.) Tätä asiaa käsittelen lisää työn kahdeksannessa luvussa.

4.11 Työntekijän lomauttaminen

Työsopimuslain viides luku käsittelee työntekijän lomauttamista. Tällä lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsopimuksen pysyessä muutoin voimassa (TSL 5:1). Lomauttamisen taustalla voidaan mielestäni katsoa olevan lain työntekijää suojeleva lähtökohta, sillä työntekijä voi lomauttamisen kautta säilyttää työpaikkansa, vaikka työnantajalla ei ole tilapäisesti mahdollisuutta tarjota työtä tai maksaa palkkaa.

Vuokrausyritys käyttää lomautusoikeutta vuokratyöntekijän työnantajana. Jos vuokratyöntekijän määräaikaisen sopimuksen perusteena on sijaisuus ja käyttäjäyrityksessä vastaavassa asemassa olevat työntekijät lomautetaan, myös vuokratyöntekijä voidaan lomauttaa. Jos vuokratyöntekijä on palkattu määräaikaiseksi jostain muusta syystä, määräaikainen sopimus sitoo vuokrausyritystä koko sopimuskauden. Näin ollen vuokrausyritys ei vapaudu palkanmaksuvelvollisuudesta, vaikka käyttäjäyritys ei voisi tarjota vuokratyöntekijälle työtä. Tämä tilanne saattaa kuitenkin johtaa siihen, että käyttäjäyrityksen omat työntekijät lomautetaan ja määräaikaiset työntekijät jatkavat työtä. (Työministeriö 2007, 37.)

Useissa tapauksissa vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus on kuitenkin sidottu käyttäjäyrityksen tarpeeseen. Jos siis käyttäjäyrityksen tarve päättyy, sopimus vuokratyövoiman käytöstä päättyy. Jos käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen sopimus päättyy, myös vuokratyöntekijän työsuhde päättyy. (Työministeriö 2007, 37.) Tällaisissa tapauksissa vuokratyöntekijöitä ei käytännössä koskaan lomauteta, sillä heidän työsopimuksensa ovat loppuneet jo ennen kun lomautusta on harkittava.

4.12 Työntekijän takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain 6 luvun 6 § käsittelee työnantajan velvollisuutta ottaa työntekijä takaisin töihin. Säännöksen mukaan työnantajan on tarjottava työtä taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. (TSL 2001, 6:6.)

Tämäkään pykälä ei käytännössä koske vuokratyöntekijöitä, sillä pääsääntöisesti vuokratyöntekijät ovat määräaikaisessa työsuhteessa vuokrausyrityksessä, joten heitä ei voida irtisanoa tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Takaisinottovelvollisuus ei myöskään tietenkään velvoita käyttäjäyritystä ottamaan entisiä vuokratyöntekijöitään takaisin töihin, sillä käyttäjäyritys ei ole vuokratyöntekijöiden muodollinen työnantaja.

Vuokratyövoiman käyttö saattaa myös heikentää yrityksen vakituisen työntekijöiden mahdollisuutta saada töitä irtisanomisten jälkeen takaisinottovelvollisuuden nojalla. Oikeuskirjallisuudessa on näet esitetty näkemys, jonka mukaan työnantajan takaisinottovelvollisuus ei koske tapauksia, joissa käyttäjäyrityksen työntekijät on irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin perustein, minkä jälkeen työhön on palkattu vuokratyöntekijöitä. Tätä näkemystä tukee myös esimerkiksi työtuomioistuimen päätös TT 65-2006. (SAK 2007, 16.) Näin ollen työnantaja saattaa irtisanomisten jälkeen palkata lisää vuokratyövoimaa, vaikka samaan aikaan työnantajaa koskisi velvollisuus ottaa vanha, jo irtisanottu työntekijä takaisin töihin. Täten työnantaja saattaa helposti heikentää myös tavallisten työntekijöiden oikeusturvaa käyttämällä vuokratyövoimaa.

4.13 Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos työntekijä on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä töitä työnantajasta johtuvasta syystä. Se, kuinka pitkältä ajalta työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, riippuu siitä, mistä työnteon estyminen johtuu. Muun muassa luonnontapahtuman, tulipalon tai muun sen kaltaisen estäessä työnteon, työntekijällä on oikeus saada palkkansa

enintään 14 päivältä, kun taas jos syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa enintään seitsemältä päivältä. (TSL 2001, 2:2.)

Tilanne, jossa työntekijä ei kykene työnantajasta johtuvasta syystä hoitamaan töitään, saattaa tulla yritykselle hyvin kalliiksi. Tulosta ei synny, mutta työntekijät ovat silti oikeutettuja tavalliseen palkkaansa. Vuokratyöntekijöiden kanssa työnantajan ei useimmiten käytännössä tarvitse ottaa tällaista riskiä. Kuten edellä lomauttamista koskevassa luvussa mainittiin, käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen sopimus on usein sidottu käyttäjäyrityksen tarpeeseen. Tästä syystä käytännössä kun käyttäjäyrityksellä ei ole enää tarvetta vuokratyöntekijälle, käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen sopimus päättyy, jolloin päättyy myös vuokratyöntekijän sopimus. Täten käyttäjäyritys voi käytännössä irtisanoa vuokraussopimuksen heti tilanteessa, jossa vuokratyöntekijät eivät kykenisi hoitamaan töitään työnantajasta johtuvasta syystä.

4.14 Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun velvoite

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan muun muassa iän, terveydentilan tai kansallisen alkuperän perusteella. Lisäksi työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei tasapuolisuudesta poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työsopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa myös työhönottotilanteessa (TSL 2001, 2 luku 2 §).

Työministeriön mietinnön mukaan tämä syrjimättömyyden velvoite jakautuu työnantajan eli vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Vuokrausyritys ei saa syrjiä työntekijöitään heitä palkatessaan, työsuhteen aikana eikä työsuhdetta päättäessä. Vuokrausyrityksen pitää myös kohdella vuokratyöntekijöitään tasapuolisesti. Toisaalta direktio-oikeutta käyttäessään tasapuolisen kohtelun vaatimus ja syrjinnän

kielto koskevat myös käyttäjäyritystä. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksessa olennaisinta on se, missä tehtävissä ja asemassa työntekijät työskentelevät. Jos vuokratyöntekijät ja yrityksen omat työntekijät työskentelevät samoissa tehtävissä samoissa tiloissa, ei eriarvoista kohtelua voida hyväksyä. (Työministeriö 2007, 31-32.)

Myös hallituksen esityksessä 68/2008 todetaan, että erilaista työvoimaa käytettäessä on olennaista turvata yhdenvertainen kohtelu asianmukaisella tavalla. Tämän myös todetaan koskevan niin vuokratyöntekijöiden keskinäistä asemaa kuin vuokratyöntekijöiden asemaa suhteessa yrityksen omiin työntekijöihin. (HE 68/2008, 8.)

Syrjintäkieltoa on noudattava myös vuokratyöntekijöitä palkatessa. Käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen solmimassa sopimuksessa käyttäjäyritys määrittelee sen, millaista työvoimaa se tarvitsee, ja vuokrausyritys toimittaa halutun työntekijän käyttäjäyritykselle. Tämä saattaa olla ongelmallista syrjintäkiellon kannalta siinä tapauksessa, jos käyttäjäyritys määrittelee haluamansa työntekijän syrjivin perustein (esim. nuori, suomalainen, miespuolinen työntekijä). Jos käyttäjäyritys palkkaisi työntekijän suoraan käyttäen syrjiviä perusteita, tämä olisi työsopimuslain vastaista toimintaa. Näin ollen myöskään kaupallisessa sopimuksessa määriteltyjen syrjivien kriteereiden noudattaminen ei ole yhtään sen hyväksytympää toimintaa. (Työministeriö 2007, 31.)

Kuten edellä on jo moneen otteeseen tullut ilmi, vuokratyöntekijän asema saattaa erota tavallisen työntekijän asemasta käytännössä monella tapaa. Esimerkiksi yrityksen omia työntekijöitä koskevat työsuhde-etuudet puuttuvat usein vuokratyöntekijöiltä. Näihin työsuhde-etuuksiin voivat kuulua muun muassa käyttäjäyrityksen järjestämät virkistätymistilaisuudet sekä käyttäjäyrityksen tarjoamat liikuntasetelit, lounassetelit ja henkilökunta-alennukset. Työnantajalla ei ole myöskään velvollisuutta tarjota työtä vuokratyöntekijälle työsuhteen päättymisen jälkeen ja vuokratyöntekijällä ei käytännössä juuri ole irtisanomissuojaa. Käytännössä nämä kaikki asiat yhdessä ovat mielestäni tasapuolisen kohtelun velvoitetta vastaan jos vuokratyöntekijöitä verrataan käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin.

4.15 Työsopimuksen vähimmäisehtojen määräytyminen

Työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman työntekijäin yhdistyksen kanssa niistä ehdoista, joita työsopimuksessa tai työsuhteissa on noudatettava. (Työehtosopimuslaki 1946, 1 §.) Työehtosopimuksien keskeiset säännöt koskevat muun muassa palkan suuruutta ja työaikoja (Äimälä ym. 2011, Perusteet).

Työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä sanotaan, että jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä ole velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. (TSL 2001, 2 luku.)

Tällä tarkoitetaan siis sitä, että ensisijaisesti vuokratyössä sovelletaan vuokrausyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta tai kun tällaista ei ole, vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta. Jos vuokrausyritys ei ole sidottu mihinkään työehtosopimukseen, sovellettavaksi tulee käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus. Tällä hetkellä vuokrausyrityksiä koskevia normaalisitovia tai yleissitovia työehtosopimuksia on kuitenkin vain muutamia, joten käytännössä vuokratyöntekijän työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät useimmiten käyttäjäyrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. (Työministeriö 2007, 26-27.)

Jos sekä vuokrausyritys että käyttäjäyritys eivät ole sidottuja mihinkään työehtosopimukseen, vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät tehdyn työsopimuksen mukaan. Jos taas työsuhteen ehdoista ei ole sovittu työsopimuksellakaan, työntekijälle on maksettava nykyisen työsopimuslain 2 luvun 10 §:n mukaan tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. (Työministeriö 2007, 26–27.)

Ongelmallista muun muassa työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun kannalta voi olla tilanne, jossa vuokrausyritys on sidottu johonkin työehtosopimukseen ja tämän työehtosopimuksen ehdot ovat työntekijän kannalta heikommät tai paremmät kuin

käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen ehdot. Tällaisessa tilanteessa esimerkiksi vuokratyöntekijöiden minimipalkka voi olla pienempi kuin samassa yrityksessä samanlaisia tehtäviä hoitavan tavallisen työntekijän minimipalkka.

4.16 Vuokratyöntekijät ja luottamushenkilö

Työntekijöiden keskuudestaan valitsema luottamusmies edustaa työpaikoilla työntekijöitä. Luottamusmiehen tärkein tehtävä on valvoa sitä, että työehtosopimuksen ja työlainsäädännön määräyksiä noudatetaan työpaikalla, ja puuttua tarvittaessa ongelmatilanteisiin. Luottamusmiehen tehtävänä on myös huolehtia siitä, että työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti, sekä neuvoa ja tukea työntekijöitä työelämässä. Luottamusmies edustaa työpaikoilla vain järjestäytyneitä eli ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä. Yhteistoimintaneuvotteluissa luottamusmies voi edustaa kuitenkin poikkeuksellisesti koko henkilöstöä. (Luottamusmies 2011.)

Jos työpaikalla ei ole työehtosopimuksen mukaista luottamusmiestä, työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun (Työsopimuslaki 13:3). Käytännössä tehtävät ja toimivalta ovat samankaltaiset kuin luottamusmiehellä (Luottamusmies 2011).

Tavallisesti luottamushenkilöt edustavat niitä työntekijöitä, jotka ovat saman työnantajan palveluksessa kuin luottamushenkilö itse on. Näin ollen he eivät voi asemansa perusteella edustaa oman yrityksensä vuokratyöntekijöitä. (Äimälä yms. 2011, Vuokratyöntekijät.) Tilaajavastuulain 6 § toisessa momentissa kuitenkin sanotaan, että vuokratun työntekijän työnantajan on annettava tilaajavastuulain 1 momentissa tarkoitetulle henkilöstön edustajalle vuokratun työntekijän ja hänen työnantajansa välisen, työntekijän palkkaan tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamista koskevan erimielisyyden selvittämiseksi tarpeelliset tiedot, jos työntekijä henkilöstön edustajan siihen valtuuttaa (Tilaajavastuulaki 2006, 6 §). Käyttäjäyrityksen henkilöstön edustajalla on siis nykyään myös oikeus edustaa vuokratyöntekijää tämän asiassa (HE 68/2008).

Tämän säännöksen perusteella vuokratyöntekijä voi siis valtuuttaa henkilöstön edustajan toimimaan puolestaan ja vuokrausyritys on velvollinen antamaan

luottamushenkilölle tarpeelliset tiedot työntekijän palkkaan tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamista koskevan erimielisyyden selvittämiseksi.

Tilaaajavastuulaissa ei ollut ennen mainintaa käyttäjäyrityksen luottamushenkilön mahdollisuudesta edustaa vuokratyöntekijää, vaan tämä lakimuutos astui voimaan 2009 vuoden alussa (Säädös 708/2008, Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä). Myös tässä suhteessa vuokratyöntekijän asemaa on siis jo kehitetty.

4.17 Vahingonkorvausvelvollisuus

Työsopimuslain 12 luku käsittelee vahingonkorvausvelvollisuutta työsuhteissa. Sen 1 §:n 3 momentin mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava tämä vahinko työnantajalle vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan (TSL 12:1:3).

Jos vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa omalle työnantajalleen eli vuokrausyritykselle, vahingon korvausvastuu määräytyy samalla tavalla kuin muissa työsuhteissa eli juuri TSL:n 12 luvun 1 §:n mukaisesti. Jos taas vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle, vahingonkorvausvastuuta arvioidaan aivan kuin käyttäjäyritys olisi sivullisen asemassa. Tämä johtuu siitä, että kuten aikaisemmin on mainittu, vuokratyöntekijä ei ole työsuhteessa käyttäjäyritykseen, joten vuokratyöntekijän vastuu käyttäjäyritystä kohtaan ei määräydy työsopimuslain vaan vahingonkorvauslain nojalla. (Työministeriö 2007, 39.)

Myös työnantajan aiheuttamasta vahingosta säädetään TSL:n 12 luvussa. 12 luvun 1 § 1 momentin mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkoo tai laiminlyö velvollisuuksiaan ja työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on korjattava työntekijälle siten aiheuttama vahinko. Tämä säännös voi aktualisoitua vain vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen kesken, jossa vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen. Jos taas työntekijälle aiheutuva vahinko johtuu käyttäjäyrityksen menettelystä, käyttäjäyrityksen vastuu määräytyy vahingonkorvauslain nojalla. Tämä

johtuu siitä, ettei käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä ole työsopimusta, joten vastuu ei voi määräytyä työsopimuslain mukaan. (Työministeriö 2007, 40.)

Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vahingonkorvausvelvollisuutta taas arvioidaan yhtiöiden välisen sopimussuhteen perusteella (Työministeriö 2007, 40).

Jos työntekijä tavallisessa työsuhteessa aiheuttaa vahinkoa sivulliselle eli kolmannelle osapuolelle, työntekijä on vastuussa aiheuttamasta vahingosta vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyin tavoin. Isännänvastuun nojalla työnantaja on kuitenkin velvollinen korvaamaan työntekijän aiheuttaman vahingon. (Työministeriö 2007, 39.)

Tilanne, jossa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahingon ulkopuoliselle tehdessään työtä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena, saattaa olla hankala päätettäessä siitä, kuka korvaa aiheutuneen vahingon. Tällaisessa tilanteessa ei ole itsestään selvää, vastaako vahingosta työnantaja eli vuokrausyritys vai käyttäjäyritys vai voivatko molemmat olla vastuussa vahingosta työntekijän ohella (Saarnilehto 2010, 125).

Tämän työn kuudennessa luvussa esitellään korkeimman tuomioistuimen ratkaisu KK 2005:135, jossa pohdittiin sitä, kenen vastuulla oli työntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttama vahinko. Kuten kyseinen tapaus osoittaa, vuokratyösuhteissa ei ole aina itsestään selvää, kuka vastaa esimerkiksi vuokratyöntekijän työssään aiheuttamasta vahingosta.

4.18 Vuokratyöntekijän velvollisuuksista

Käyttäjäyritykselle siirretyn työntekovelvollisuuden perusteella syntyy myös työntekijän uskollisuusvelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan (Sädevirta 2002, 27). Tämän uskollisuusvelvollisuuden perussäännös on TSL 3:1 §:ssä. Tämän pykälän mukaan työntekijän on muun muassa vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle (TSL 3:1).

Tämän perussäännöksen lisäksi uskollisuusvelvollisuuteen on katsottu kuuluvan kilpailevan työsopimuksen kielto (TSL 3:3 §), liikesalaisuuden ilmaisemisen kielto (TSL

3:4 §), lahjonnan vastaanottokielto sekä työntekijän turvallisuusvelvoite (TSL 3:2 §). Koska uskollisuusvelvoite on luonteeltaan työntekovelvollisuuden täyttämistä tehostava velvoite, voidaan sen katsoa sisältyvän vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen suhteeseen. (Sädevirta 2002, 27–29.)

Toisaalta työsopimuslakia voidaan myös tulkita niin, että esimerkiksi kilpailevan toiminnan kielto ja liikesalaisuuden ilmaisemisen kielto velvoittavat työntekijää ainoastaan suhteessa vuokrausyritykseen. Tämä johtuu siitä, että työsopimuslain 3 luvun 3 §:ssä työntekijää kielletään kilpailemasta *työnantajansa* kanssa ja 3 luvun 4 §:ssä työntekijää kielletään muun muassa ilmaisemasta muille *työnantajan* ammatti- ja liikesalaisuuksia. Vuokrausyritys on vuokratyöntekijän muodollinen työnantaja, joten velvollisuuksien voidaan katsoa kohdistuvan vain vuokrausyritykseen.

Tätä näkemystä tukee myös työministeriön mietintö. Mietinnön mukaan vuokratyöntekijällä ei ole velvollisuutta käyttäjäyrityksen yrityssalaisuuksien salassapitoon, elleivät käyttäjäyritys ja vuokratyöntekijä tee erillistä salassapitosopimusta. Kilpailukieltosopimus ei mietinnön mukaan myöskään automaattisesti kohdistu käyttäjäyritykseen, vaan vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän kiellosta kilpailla käyttäjäyrityksen kanssa täytyy sopia erikseen. (Työministeriö 2007, 92.)

Vuokratyöntekijän asema ja tehtävät käyttäjäyrityksessä määrittelevät hyvin pitkälle sen, onko käyttäjäyrityksellä tarvetta solmia vuokratyöntekijän kanssa esimerkiksi salassapitosopimusta. Jos vuokratyöntekijä kuitenkin työskentelee melko korkealla yrityksen hierarkiassa tai tekee yrityksessä esimerkiksi jonkinlaista tutkimustyötä, on yrityksen johdon erittäin tärkeää muistaa, etteivät esimerkiksi kilpailukiello ja liikesalaisuuden ilmaisemisen kielto automaattisesti koske vuokratyöntekijöitä.

5 Ulkomailta lähetetyt vuokratyöntekijät

Jos ulkomailla toimiva työvoimaa vuokraava yritys lähettää työntekijöitään Suomeen rajoitetuksi ajaksi, sovelletaan lakia lähetetyistä työntekijöistä. Tätä lakia sovelletaan myös niissä tapauksissa, kun ulkomailla toimiva alihankkija lähettää omia työntekijöitään väliaikaiseksi ajaksi Suomeen tai kun työntekijä lähetetään ulkomailta

töihin samaan yritysryhmään kuuluvaan suomalaiseen toimipaikkaan tai yritykseen. (Saarinen 2005, 106.)

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain 2 luvun 2 §:ssä on luettelo sellaisista ehdoista, joita tulee noudattaa niissä tapauksissa, kun ne ovat työntekijän kannalta parempia kuin työsopimukseen muuten sovellettavat vieraan valtion lainsäädännökset. Vähimmäisehtoja ovat muun muassa työaikaan koskevat säännökset, työaikasäännökset, joissa säännellään ylityökorvauksia tai palkanmaksua koskevia kysymyksiä, vuosiloman pituutta, vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta koskevat säännökset sekä esimerkiksi sairausajan palkkaa koskeva TSL:n 2:11 §:n säännös ja tietyt perhevapaasäännökset. (Saarinen 2005, 106.)

Lähetettyjä työntekijöitä laissa on säädetty vähimmäisloman ja palkan osalta eräitä töitä koskeva kahdeksan päivän kynnysaika. Tämä tarkoittaa sitä, että jos työntekijän lähetettynä olo kestää enintään kahdeksan päivää ja on kyse tavarankäytön ensimmäisestä kokoamis- tai asennustyöstä, joka on olennainen osa tavarankäytön toimitussopimusta ja välttämätön, jotta tavara saataisiin käyttökuntoon, ei silloin sovelleta vuosilomaa ja palkkaa koskevia vähimmäissäännöksiä. Poikkeus tähän kahdeksan päivän kynnysaikaan ovat rakennusalan työt, joilla vähimmäisehtoja tulee noudattaa, ellei työntekijän kanssa ole sovittu tai työnantaja ole muutoin velvollinen noudattamaan työntekijän kannalta edullisempia työehtoja. (Saarinen 2005, 109.)

Työsuojeluviranomaiset valvovat lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain noudattamista. Tasa-arvoasioiden osalta valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle ja -lautakunnalle. Työnantajan tai työn teettäjän on annettava työviranomaisille pyynnöstä selvitys lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista ehdoista. (Saarinen 2005, 110.)

Lakia tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä pitää noudattaa myös siinä tapauksessa, että vuokratun työnantajana toimii ulkomaalainen yritys. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2007 5 §.)

Tilaajavastuulain 6 §:n mukaan käyttäjäyritys on velvollinen ilmoittamaan pyynnöstä yrityksen luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle

vuokratyötä koskevasta sopimuksesta. Ilmoituksessa on selvitettävä muun muassa työvoiman määrä, sopimuksen kesto sekä sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2007, 6 §.) Toisin kuin yhteistoimintalain 17 §:n selvitysvelvollisuus, tämä ilmoitusvelvollisuus ei ole automaattinen, vaan henkilöstön edustajien on pyydettävä tietoja työnantajaltaan.

Vuoden 2006 lakia lähetetyistä työntekijöistä uudistettiin. Uutta oli muun muassa lain määräys siitä, että lähetetyllä työntekijällä täytyy olla Suomessa oma edustajansa siinä tapauksessa, että lähettävällä yrityksellä ei ole liikepaikkaa Suomessa. Tällä edustajalla täytyy olla kelpoisuus toimia lähetettävän yrityksen puolesta tuomioistuimessa ja vastaanottaa haasteita ym. viranomaisasiakirjoja. Lakiin kirjattiin myös uusi määräys siitä, että edustajalla (jos yrityksellä ei ole omaa liikepaikkaa Suomessa) on oltava hallussaan kirjallisina muutamia työntekijöitä ja heidän työskentelyään koskevia dokumentteja (muun muassa lähettävän yrityksen ja lähetettävän työntekijän yksilöintitiedot sekä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista). (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1996, 4 §.)

Näiden uudistuksen tarkoituksena oli muun muassa tehostaa työsuojelupiirien valvontaa. Tällä valvonnalla on tarkoitus saada ulkomaisten työntekijöiden työnteon ehdot Suomen lakien ja työehtosopimusten mukaisiksi sekä kitkeä harmaata taloutta. (Alipalkatut ulkomaiset vuokratyöntekijät vääristäneet kilpailua 2006.) Harmaalla taloudella taas tarkoitetaan yritystoimintaa tai muuta siihen rinnastettavaa toimintaa, josta ei suoriteta lakisääteisiä maksuja tai veroja (Mitä on harmaa talous ja talousrikollisuus?).

Työsuojeluhallinnon Internet-sivuilta löytyvässä tiedotteessa tarkastaja Toni Andersin toteaa, että työsuojeluhallinnon tekemissä tarkastuksissa usein havaitaan, että vuokratyösuhteen ehdot eivät täytä työehtosopimusten määräyksiä. Andersinin mukaan sen lisäksi, että väärinkäytökset ovat tarkoituksellisia, voivat syy väärinkäyttöihin olla esimerkiksi työnantajan tietämättömyys työnantajavelvollisuuksistaan tai kulttuurierot. (Alipalkatut ulkomaiset vuokratyöntekijät vääristäneet kilpailua 2006.)

Ulkomailta lähetettyjen vuokratyöntekijöiden asemaan on siis jo kiinnitetty huomiota ja aiheeseen liittyviä ongelmia on yritetty vähentää lakia tiukentamalla. Kuitenkin käytännössä suomalaisen viranomaisen mitä luultavimmin on vaikeaa olla aina tietoinen siitä, millaisia työehtoja ulkomailta lähetettyihin vuokratyöntekijöihin sovelletaan ja etenkin valvoa näiden työehtojen toteutumista käytännössä.

6 Vuokraustoimintaa koskevia oikeustapauksia

6.1 TT: 2006-64

Nordic Aluminium Oy oli solminut työntekijänsä kanssa kuusi peräkkäisiä määräaikaista työ sopimusta vuosina 2003–2004. Viimeisen määräaikaisen sopimuksen jälkeen työntekijän työsuhte oli päätetty. Vuoden 2005 alusta Nordic Aluminium Oy oli ottanut vuokratyöntekijöitä niihin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt tai joita hän olisi voinut tehdä. Kantajan eli Metallityöväen liitto ry:n mukaan Nordic Aluminium Oy:llä ei ollut perusteltua syytä tehdä kyseisen työntekijän kanssa määräaikaista työ sopimuksia eikä oikeutta päättää työntekijän työsuhdetta taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Metallityöväenliitto vaati korvauksia Nordic Aluminium Oy:ltä ja Teknologiateollisuus ry:ltä noudattamatta jätetystä irtisanomisajasta sekä työ sopimuksen lainvastaisesta päättämisestä.

Työtuomioistuin katsoi, että peräkkäiset määräaikaiset työ sopimukset oli solmittu ilman hyväksyttävää syytä, jolloin työsuhteen katsotaan olleen voimassa toistaiseksi ensimmäisen työ sopimuksen solmimisesta lähtien. Työntekijä on näin ollen oikeutettu irtisanomissopimuksen edellyttämään kuukauden pituiseen irtisanomisaikaan. Työnantaja veloitettiin maksamaan irtisanomisajalta työntekijälle palkka ja vuosilomalain mukaiset lomakorvaukset.

Työtuomioistuimen mukaan työntekijän työ sopimuksen päättäminen ei ollut lainvastainen. Päätöstään työtuomioistuin perusteli sillä, että vuokratyöntekijöiden käyttäminen ei sinänsä ilman muuta osoittanut, ettei tarjolla ollut työ olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työ sopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan irtisanomiseen ei ole perustetta ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen

irtisanomista ja sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa uudella työntekijällä on tarkoitettu työsuhteeseen palkattua työntekijää (ks. esim. Valkonen: Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja teoksessa Kairinen ym., Työoikeus, 2006 s. 818/819). Näin ollen vuokratyöntekijää ei voida pitää lainkohdassa tarkoitettuna uutena työntekijänä, jonka palkkaaminen osoittaisi ilman muuta, että tuotannollista ja taloudellista syytä irtisanomiseen ei ole.

Työtuomioistuimen päätös ei kuitenkaan ollut yksimielinen. Muutama tuomioistuimen jäsen oli eri mieltä siitä, voidaanko vuokratyöntekijää pitää työsopimuslaissa tarkoitettuna niin sanottuna uutena työntekijänä. Jäsen Rantinojan mukaan vuokratyöntekijää voidaan pitää laissa tarkoitettuna uutena työntekijänä. Tätä tuomioistuimen päätöksestä eriävää mielipidettä Rantinoja perusteli muun muassa sillä, että aikaisemmassa työsopimuslaissa tämä nykyisen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin vastaava kohta 42 a § (16.6.1978/476) kuului ”milloin työnantaja tarvitsee *työvoimaa*”. Uudessa työsopimuslaissa tämä kohta on siis korvattu sanamuodolla ”ottanut uuden *työntekijän*”. Koska vuokratyöntekijä ei ole käyttäjäyritykseen palkattu työntekijä, häntä ei tuomioistuimen päätöksen mukaan voida pitää uuden työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettuna uutena työntekijänä. Rantinojan mukaan uuden työsopimuslain esitöiden perusteella ei voida olettaa, että työvoima-sanana korvaamisella työntekijä-sanalla olisi tietoisesti tavoiteltu asiallista muutosta aikaisempaan, etenkin kun voimassa olevan lain esitöissä todetaan asiasisällöltään vastaavankaltaisen säännöksen jo sisältyneen aikaisempaan työsopimuslakiin. Jos sanamuoto olisi edelleen ”työvoimaa”, työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin voitaisiin varmasti katsoa koskevan myös vuokratyövoimaa eli vuokratyöntekijöitä siinä missä niin sanottuja tavallisia työntekijöitäkin.

Myös tuomioistuimen jäsen Lehto oli eri mieltä siitä, oliko kyseessä laillinen irtisanominen. Myös hänen mielestään vuokratyöntekijää voidaan pitää laissa tarkoitettuna niin sanottuna uutena työntekijänä. Vastaja katsoi, että vuokratyövoiman käyttäminen kuuluu työnantajan liikkeenjohto-oikeuteen. Näin ollen työsuhdeturvaa koskevat säännökset eivät estäisi käyttämästä vuokratyövoimaa. Lehto kuitenkin perusteli tuomioistuimen päätöksestä eriävää mielipidettä sillä, että

työsuhdeturvasäännöksillä ei rajoiteta työnantajan oikeutta lopettaa, supistaa tai laajentaa omaa toimintaansa. Lehdon mielestä kuitenkin työsopimusta päättäessään työnantajan on liikkeenjohto-oikeudesta huolimatta noudatettava irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä ja määräyksiä.

Mielestäni on selvää, että nämä tuomioistuimen jäsenten eriävät mielipiteet kertovat siitä, että nykyistä työsopimuslakia on joissakin tapauksissa käytännössä melko hankalaa soveltaa vuokratyöntekijöihin. Tapaus on myös mielestäni yksi esimerkki siitä, kuinka yrityksen voidaan epäillä pyrkineen tahallaan kiertämään irtisanomissuojaa tai muita lain pakottavia määräyksiä käyttämällä vuokratyövoimaa. Yhtä lailla tämä oikeustapaus on mielestäni esimerkki siitä, miten vuokratyöntekijöiden käyttö saattaa vaikuttaa negatiivisesti myös yritysten omien työntekijöiden oikeudelliseen asemaan. Tässä tapauksessa työtuomioistuin katsoi, ettei vuokratyöntekijöiden käyttö kyseisessä yrityksessä osoittanut, ettei työnantajan tarjoama työ olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Mielestäni on kuitenkin helppo pitää vähintään moraalisesti erittäin arveluttavana sellaista yritystoimintaa, jossa yritys palkkaa lyhyen ajan sisällä vuokratyöntekijän samoihin tehtäviin, josta on hetki aikaisemmin irtisanottu vakituisia työntekijöitä tuotannollisin ja taloudellisin perustein.

6.2 KKO: 2005-135

Kyseisessä oikeustapauksessa ratkaistiin se, oliko vuokrausyritys vastuussa toimittamansa työntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamasta vahingosta. Finnish Staff Office Oy (FSO) oli vuokrannut työntekijänsä huoltoasemaliike Olliveri Oy:lle. Tämä työntekijä oli yhdessä muutamien muiden henkilöiden kanssa anastanut varoja huoltoaseman kassakaapista. Asiaa käsiteltiin ensin Porin käräjäoikeudessa, jossa Olliverin kanne hylättiin sen perusteella, että käräjäoikeus katsoi Olliverin laiminlyöneen antamansa määräyksen valvontaa takaoven ja kassakaapin lukittuna pitämisestä. Näin ollen Olliveri oli vastuussa valvonnan puutteesta aiheutuneesta vahingosta. Vuokratyöntekijän palkatessaan tilaajalle siirtyy työnjohto- ja valvontaoikeus, joihin vuokratyönantaja ei voi vaikuttaa. Jos työnjohdossa ja valvonnassa ilmenee puutteita, joiden vuoksi vahinko aiheutuu, tilaaja on vahingosta vastuussa. Näin ollen vahinko kuuluu sen vastuulle, joka olisi voinut välttää vahingon toimenpiteillään.

Olliveri Oy valitti käräjäoikeuden päätöksestä Turun hovioikeuteen. Myös hovioikeus kuitenkin katsoi, että Olliverin kanne on hylättävä. Hovioikeus perusteli päätöksensä

sillä, että oikeudessa kerrotuilla perusteilla FSO ei ollut sopimuksen solmiessaan kohtuudella voinut ottaa ennakolta huomioon sitä, että vuokratyöntekijä aiheuttaisi anastamalla Olliverille vahinkoa, jolloin vahingot eivät olleet FSO:n ennalta arvattavissa.

Tämän jälkeen Olliverille myönnettiin valituslupa. Valituksessa Olliver toisti kanteensa. Korkein oikeus päätti kuitenkin, ettei hovioikeuden tuomion lopputulosta muuteta. Korkein oikeus perusteli päätöksensä muun muassa sillä, että yhtiöiden välisessä sopimuksessa ei ollut mitään mainintaa siitä, miten vahinkojen korvaamista koskevat kysymykset tulee järjestää, joten korvausvastuu määräytyy yleisten sopimussuhteissa noudatettavien periaatteiden pohjalta. Korkeimman oikeuden mukaan FSO:n velvollisuutena vuokraussopimuksen mukaan oli ollut toimittaa Olliverin käyttöön myyntityöhön soveltuvaa henkilökuntaa. Korkeimman oikeuden mukaan vuokrausyritys oli menetellyt asianmukaisesti työntekijän valinnassa, joten kysymys ei ollut siitä, että FSO olisi rikkonut sopimuksesta johtuvia velvollisuuksiaan.

Edellä oleva oikeustapaus on mielestäni hyvä esimerkki siitä, mitä ongelmia niin sanottu kolmikantasuhde vuokratyössä saattaa aiheuttaa. Aina ei ole itsestään selvää, miten oikeudet ja velvollisuudet vuokratyösuhteissa jakautuvat, joten ei ole myöskään selvää, kuka on vastuussa, jos näitä oikeuksia ja velvollisuuksia rikotaan. Ongelmia epäilemättä aiheuttaa myös erikoinen tilanne vuokratyövoiman käytössä, jossa vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys eivät ole solmineet keskenään minkäänlaista sopimusta. Täten heidän välistään asiaa ei voida käsitellä sopimusrikkomuksena.

6.3 TT: 2007-10

Wemicomp Oy oli elokuussa 2005 aloittanut yhteistoimintaneuvottelut, joiden seurauksena yhtiö oli taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanonut viisi työntekijäänsä. Samaan aikaan Wemicomp Oy oli käyttänyt merkittävässä määrin vuokratyövoimaa. Kantajan eli Metallityöväen Liiton mukaan Wemicomp Oy ei ollut näin ollen toiminut teknologiateollisuuden työehtosopimuksen velvoitteiden mukaisesti.

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 29 §:n mukaan yritysten täytyy rajata vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti tai laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla

työntekijöillä. Lisäksi 29 §:n mukaan työvoiman vuokraus on epätervettä siinä tapauksessa, jos vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan. 29 §:n mukaan vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee myös pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

Metallityöväen liiton mukaan Wemicomp Oy:n palkkaamat vuokratyöntekijät eivät olleet täyttäneet työehtosopimusmääräyksen vuokratyövoiman käyttöä koskevaa kohtaa, sillä kyse ei ollut työhuippujen tasaamisesta, ei työn kiireellisyydestä eikä esimerkiksi ammattitaitovaatimuksista tai erikoisvälineistä, joiden takia työtä ei voitaisi teettää omilla työntekijöillä. Lisäksi kantajan mukaan työvoiman vuokraus oli ollut epätervettä, sillä vuokratyöntekijät olivat työskennelleet yrityksen normaalissa työssä vakinaisten työntekijöiden rinnalla, saman työnjohdon alaisina pitkän aikaa. Lisäksi Metallityöväen liiton mukaan Wemicomp Oy ei ollut selvittänyt vuokratyöntekijöiden työskentelyyn liittyviä kysymyksiä pyynnöstä huolimatta. Kantajan mukaan yritys oli tahallisesti rikkonut työehtosopimusta, joten yhtiö tuli tuomita hyvityssakkoon. Kun teknologiateollisuus ry ei ollut ryhtynyt toimenpiteisiin Wemicomp Oy:tä kohtaan, se oli sallinut yrityksen toimia työehtosopimusmääräyksen vastaisesti, joten myös työnantajajhdistys tuli tuomita hyvityssakkoon.

Käsittelyn aikana ei todistettu, että syy vuokratyöntekijöiden palkkaamiseen olisi johtunut esimerkiksi työhuippujen tasaamisesta tai muusta teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa edellytystä syystä, jonka vuoksi yhtiö ei olisi voinut teettää työtä omilla työntekijöillä. Työvoiman vuokraus oli työtuomioistuimen mukaan ollut epätervettä, sillä vuokratyöntekijät työskentelivät normaalissa työssä vakituisten työntekijöiden rinnalla useiden kuukausien ajan. Työntekijäpuoli oli kiinnittänyt asiaan huomiota yhteistoimintaneuvotteluissa, mutta yhtiö oli tästä huolimatta jatkanut virheellistä toimintaansa. Wemicomp Oy oli näin ollen rikkonut teknologiateollisuuden työehtosopimusta tahallaan. Myös työnantajaliitto Teknologiateollisuus ry oli tapauksessa laiminlyönyt työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n nojalla oman valvontavelvollisuutensa. Sen sijaan ristiriitaisten todistajankertomusten perusteella työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että pääluottamusmies olisi pyytänyt yhtiötä selvittämään vuokratyöntekijöiden työskentelyyn liittyviä kysymyksiä. Näin ollen yhtiö ei ollut työtuomioistuimen mukaan laiminlyönyt työehtosopimuksen 29 §:n 3 kohdan mukaista velvollisuuttaan.

6.4 TT 2007-103

Kyseisessä oikeustapauksessa on pitkälti kyse samanlaisesta tilanteesta kuin työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2006-64 (ks. tapaus edellä) ja TT 2006-65. Näissä kaikissa tapauksissa on ollut kyse siitä, voiko yritys lainmukaisesti irtisanoa työntekijöitään taloudellista ja tuotannollista syistä samaan aikaan kun se on käyttänyt huomattavissa määrin vuokratyövoimaa. Tässä oikeustapauksessa Wemicomp Oy oli irtisanonut neljä työntekijäänsä tuotannollisista ja taloudellisista syistä vaikka irtisanomisten aikaan, irtisanomisajalla ja irtisanomisajan jälkeenkin työnantaja oli käyttänyt vuokratyöntekijöitä sellaisissa töissä, joita irtisanonut olisivat pystyneet tekemään. Tästä syystä kantaja katsoi, ettei työnantajalla voinut olla taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvaa asiallista ja painavaa syytä irtisanoa omia työntekijöitään. Työtuomioistuin oli jo aikaisemmin ratkaissut jutun työehtosopimuksen vuokratyömääräyksen osalta ratkaisussaan TT 2007:10 (katso oikeustapaus edellä). Kantajan mukaan ottaen huomioon työtuomioistuimen ratkaisun TT 2007:10 perustelut, Wemicomp Oy:llä ei ollut perustetta irtisanoa kanteessa tarkoitettuja työntekijöitä. Kantajan mukaan yhtiön irtisanomisia ei voida pätevästi myöskään perustaa yhtiön heikkoon tilauskantaan syksyllä 2005, koska alihankintayrityksessä tilauskannan vaihtelu on tavanomaista.

Työtuomioistuimen mukaan Wemicomp Oy:llä oli kuitenkin ollut työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukainen oikeus irtisanoa kanteessa tarkoitettujen työntekijöiden työsopimukset. Päätöstään työtuomioistuin perusteli muun muassa sillä, että työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa uudella työntekijällä on vakiintuneen tulkinnan mukaan tarkoitettu työsuhteeseen palkattua työntekijää (ks. esim. Kairinen ym., Työoikeus, 2006 s. 818 s. sekä TT 2006-64 ja TT 2006-65). Täten vuokratyöntekijää ei voida pitää lainkohdassa tarkoitettuna uutena työntekijänä, jonka palkkaaminen ilman muuta osoittaisi, että taloudellista tai tuotannollista perustetta irtisanomiseen ei ole.

Lisäksi työtuomioistuin katsoi, että yhtiön tilauskannan supistuminen ja sen näkyvissä ollut loppuminen ovat vähentäneet tarjolla olevan työn määrää jo elokuussa 2005. Tästä johtuen sekä ottaen huomioon vallinneen taloudellisen tilanteen yhtiö on voinut elokuussa 2005 katsoa tehtaalla tarjolla olevan työn vähentyneen siinä määrin, että sillä on ollut perusteet vähentää henkilöstöä.

Kuten työtuomioistuimen ratkaisut TT 2006:64 ja TT 2006:65 myöskään tämä ratkaisu ei ollut yksimielinen. Tässä työtuomioistuimen ratkaisussa työtuomioistuimen jäsen Zaerens ilmaisi asiassa eriävän mielipiteen, johon myös työtuomioistuimen jäsen Ahokas yhtyi. Zaerensin mukaan irtisanomisperusteen arvioinnissa on otettava huomioon taloudellisen ja tuotannollisen perusteen määrittelevä 7 luvun 3 §:n 1 momentti. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentti ei lain perustelujen mukaan syrjäytä 1 momentin pääsääntöä vaan ainoastaan esittää kaksi esimerkkiä siitä, milloin 1 momentin mukaiseksi taloudelliseksi ja tuotannolliseksi väitettyä irtisanomisperustetta ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana. Näin ollen ei ole merkitystä, katsotaanko vuokratyöntekijä 2 momentin esimerkissä mainituksi uudeksi työntekijäksi, sillä tarve vuokratyövoiman käyttöön jo itsessään osoittaa, ettei työ ole vähentynyt työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin pääsäännön mukaisesti olennaisella ja pysyvällä tavalla.

6.5 TT: 2009-118

Teknolohiateollisuuden työehtosopimukseen sidottu Jormet Oy oli käyttänyt alkuvuodesta 2008 neljää slovakialaista vuokratyöntekijää. Nämä vuokratyöntekijät olivat Opteam-henkilöstöpalveluyhtiöihin kuuluvan HR-Apu Oy:n palkkaamia työntekijöitä.

Jormet Oy:n mukaan HR-Apu Oy oli laskuttanut sitä virheellisesti ja tästä syystä sillä Jormet Oy:llä oli 17 840,28 euron suuruinen saatava HR-Apu Oy:ltä. Tämä erimielisyys laskutuksessa johtui siitä, että HR-Apu Oy kiisti 8.8.2007 pidetyssä yritysten välisessä neuvottelussa sovitun työaikapankin olemassaolon. Työaikapankkimallin mukaan kyseisille vuokratyöntekijöille kirjataan vain niin sanottuja yksinkertaisia tunteja, jolloin vuorokautista tai viikoittaista ylityötä tekeville vuokratyöntekijöille ei korvata rahallisesti ylitöitä.

HR-Apu Oy:n mukaan Jormet Oy:n neuvotteluissa esittämä työaikapankki ei täyttänyt työaikalainsäädännön ja työhön noudatettavaksi sovitun Teknolohiateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välisen työehtosopimuksen vaatimuksia, joten sitä ei voitu noudattaa. Jormet Oy:n mukaan asiassa ei ollut kyse siitä, miten työehtosopimusta tulkitaan, vaan siitä, mitä Jormet Oy ja HR-Apu Oy olivat sopineet vuokratyövoiman hinnaksi.

Asiaa käsiteltiin Joensuun käräjäoikeudessa ja Joensuun käräjäoikeus pyysi asiaa koskevaa lausuntoa Työtuomioistuimelta. Lausuntopyynnössä kysyttiin muun muassa sitä, rajoittaako työaikalainsäädäntö tai Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto Ry:n välinen työehtosopimus mahdollisuutta sopia työntekijöiden kanssa työaikapankista, joissa työntekijällä on vain yksinkertaisia tunteja, eli ylitöistä kertyviä lisiä ei huomioida. Lisäksi lausuntopyynnössä kysyttiin, rajoittavatko työelämän tasa-arvoa koskevat määräykset tai kyseessä oleva työehtosopimus Jormet Oy:n mahdollisuutta sopia HR-Apu Oy:n kanssa edellä kuvatusta työaikapankista.

Työtuomioistuimen lausunnon mukaan HR-Apu Oy ei ole työehtosopimuslain nojalla sidottu mihinkään sellaiseen työehtosopimukseen, joka voisi tulla sovellettavaksi lausuntopyynnössä tarkoitettujen työntekijöiden työsuhteisiin. Sen sijaan Jormet Oy on ollut Teknologiateollisuus ry:n jäsen, joten se on ollut sidottu Teknologiateollisuuden työehtosopimukseen. Näin ollen työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan HR-Apu Oy on ollut velvollinen noudattamaan Jormet Oy:lle vuokraamiensa työntekijöiden työsuhteissa teknologiateollisuuden työehtosopimusta. Työtuomioistuimen mukaan tämän työehtosopimuksen mukaan ei ole mahdollista sopia siitä, että ylityöt jäisivät korvaamatta kokonaan. Lisäksi työtuomioistuin totesi, että myöskään työaikalain säännösten perusteella HR-Apu Oy:llä ei ole mahdollisuutta sopia siitä, että ylityökorvaukset jäivät suorittamatta.

6.6 Yhteenveto oikeustapauksista

Oikeustapauksia, jotka suoranaisesti käsittelevät vuokratyötä, vuokratyöntekijöitä ja heidän oikeuksiaan, on ollut Suomessa tähän mennessä melko vähän. Käsittelemme edellä näistä oikeustapauksista muutamia, jotka mielestäni valaisevat epäselvää oikeudellista tilannetta vuokratyövoiman käytössä.

Ehkäpä juuri aihetta koskevien vähäisten oikeustapaustenkin vuoksi ei ole ollut tarpeeksi selkeää tarvetta kehittää yhtenäistä lainsäädäntöä koskemaan vuokratyötä ja vuokratyöntekijöitä. Voidaan myös pohtia sitä, johtuuko oikeustapausten vähäinen määrä pohjimmiltaan siitä, että vuokratyöntekijät ovat tavallisia työntekijöitä huonommin selvillä omista oikeuksistaan. Vuokratyöntekijät ovat usein sellaisia työntekijöitä, jotka eivät välttämättä muun muassa alhaisen koulutustasonsa tai vähäisen työkokemuksensa vuoksi saa niin sanottua tavallista työsuhdetta, vaan

vuokratyö on heidän ainoa vaihtoehtonsa saada töitä nopeasti. Heille on myös erityisen tärkeää säilyttää oma vuokratyöpaikkansa näistä samoista syistä. Näin ollen myös vuokratyöntekijöiden kynnys valittaa työsuhteensa epäkohdista saattaa olla korkeampi kuin niin sanottujen tavallisten työntekijöiden. Toisaalta voidaan olettaa, että juuri puutteellisen lainsäädännön vuoksi kynnys nostaa oikeustapauksia vuokratyöhön liittyen on suurempi – etukäteen ei voida läheskään olla varmoja siitä, mihin tuomioistuin ratkaisussaan päätyy.

7 Haastattelut

7.1 Pohjustus haastatteluihin

Kävin haastattelemassa työni loppuvaiheessa viittä henkilöä vuokratyöstä ja vuokratyöntekijöiden asemasta. Haastattelin vuokratyösuhteen kolmea eri osapuolta eli vuokratyöntekijöitä, henkilöstöpalveluyrityksen edustajaa ja vuokratyötä käyttävän yrityksen edustajaa. Tarkoitukseni oli näiden haastattelujen avulla selvittää, miten nämä vuokratyösuhteen eri osapuolet kokevat tutkimani aiheen eli millainen on heidän mielestään vuokratyöntekijöiden oikeudellinen asema Suomessa. Halusin haastattelujen avulla selvittää, tukevatko haastateltujen näkemykset omia näkemyksiäni vuokratyöstä vai eroavatko haastateltujen näkemykset aiheesta merkittävästi omista näkemyksistäni.

Haastattelin yhteensä viittä henkilöä, joten haastattelujen otos on siis hyvin pieni eikä haastattelujen avulla voida näin ollen tehdä laajoja johtopäätöksiä siitä, millaisena yleisesti vuokratyösuhteen eri osapuolet kokevat vuokratyöntekijöiden oikeudellisen aseman. Tarkoitukseni oli haastattelujen kautta tarjota vain yksi esimerkki siitä, millaiseksi vuokratyön eri osapuolet vuokratyöntekijän aseman kokevat. Opinnäytetyöni on mielestäni hyvin teoriapainotteinen ja haastattelujen avulla toivon saavani työhöni enemmän käytännön näkökulmaa ja ammattikorkeakouluopinnoissa usein korostettua työelämälähtöistä näkökulmaa. Lisäksi haastattelut sopivat mielestäni selvittämään työni ongelman asettelun merkityksellisyyttä ja auttavat kartoittamaan uusia mahdollisesti esille nousevia ongelmia vuokratyössä.

Tekstin selvyuden vuoksi merkitsen haastattelemiani henkilöitä kirjaimin. A on haastattelemiani henkilöstöpalveluyrityksen edustaja, B, C ja D haastattelemiani

vuokratyöntekijät. F on haastatteleman käyttöajurytyksen edustaja. Kaikki haastatteleman vuokratyöntekijät ovat töissä saman henkilöstöpalvelurytyksen kautta. Haastatteleman henkilöstöpalvelurytyksen edustaja on töissä tässä samaisessa yrityksessä. Käyttöajurytyksen edustaja on töissä tämän samaisen henkilöstöpalvelurytyksen asiakasyrityksessä. Näin ollen kaikki haastatteleman henkilöt ovat jollain tavalla sidoksissa tähän samaan henkilöstöpalvelurytykseen. Merkitsen tätä kyseistä henkilöstöpalvelurytystä X:llä.

Kaikissa haastatteluissa ennen varsinaisten kysymysten esittämistä alustin haastatelluille haastattelujen aihetta, eli muun muassa selitin lyhyesti opinnäytetyöni aiheen ja tavoitteet sekä opinnäytetyöni oikeudellisen näkökulman. Kerroin myös lyhyesti mitä toivon haastattelujeni avulla saavuttavani. Tämän lisäksi muistutin vielä haastateltua siitä, että haastattelut toteutetaan mahdollisimman anonymisti, eli lopulliseen opinnäytetyöhön ei tule haastateltujen nimiä, ei yritysten nimiä eikä muutenkaan sellaista tietoa, jonka avulla haastatellut voisi myöhemmin tunnistaa. Tällä halusin pyrkiä siihen, että haastatellut todella kertovat oman mielipiteensä aiheesta, eivätkä ulkopuoliset asiat vaikuta haastattelujen mielipiteisiin.

7.2 Henkilöstöpalvelurytyksen edustajan haastattelu

Kävin ensimmäiseksi haastattelemassa henkilöstöpalvelurytyks X:n edustajaa A:ta. Haastattelun aluksi kysyin A:lta, millaiset ihmiset tavallisesti hakevat töitä vuokrausyritys X:n kautta ja missä eri tilanteissa. A:n mukaan heidän työntekijöidensä ikähaitari on suuri, nuorimmat työntekijät ovat 17-vuotiaita ja vanhimmat yli 60-vuotiaita. Hänen mukaansa heidän työntekijänsä ovat keskimäärin melko koulutettua väkeä, sillä jopa kaksi kolmasosaa työntekijöistä on suorittanut tai suorittaa parhaillaan joko alemman ammattikorkeakoulun tutkintoa tai ammattikorkeakoulututkintoa. A oli sitä mieltä, että kokonaisuudessaan heidän työntekijöiden ikä, koulutustaso ja työtehtävät käyttöajurytyksissä vaihtelevat suuresti, joten ei ole olemassa niin sanottua keskivertovuokratyöntekijää. Lopuksi A kuitenkin totesi, että etenkin nuoret, työuraansa vasta aloittelevat ihmiset hakeutuvat vuokratöihin.

Tämän jälkeen kysyin A:lta millaisissa tilanteissa yritykset tavallisesti kääntyvät vuokrausyritys X:n puoleen ja haluavat palkata X:n kautta vuokratyövoimaa. A kertoi,

että hyvä esimerkki tällaisesta vuokratyövoimaa tarvitsevasta yrityksestä on pieni yritys, jolla saattaa olla kasvunäkymiä mutta jossa kasvu ei ole vielä realisoitunut eikä yrityksessä näin ollen uskalleta palkata vielä omaa työvoimaa. A:n mukaan yritykset palkkaavat vuokratyövoimaa mielellään myös tilanteissa, jossa yrityksessä tehtävä työ on esimerkiksi vuodenaikojen vaihteluun tai liiketoiminnan kausivaihteluihin liittyvää sesonkityötä. Kolmas A:n esittämä esimerkki vuokratyövoimaa tarvitsevasta yrityksestä oli kansainvälinen yritys, jolla on tiukat esimerkiksi pääkonttorista tulleet määräykset siitä, kuinka paljon työntekijöitä saa palkata. Näitä määräyksiä voidaan ikään kuin kiertää ulkopuolista työvoimaa palkkaamalla. A:n mukaan nämä edellä mainitut ovat varmaankin tyypillisimpiä syitä palkata vuokratyövoimaa, mutta näiden syiden lisäksi yrityksiltä löytyy varmasti myös paljon muita syitä vuokratyövoiman käytölle.

Seuraavaksi kyselin A:lta määräaikaisten työsopimusten käytöstä. A:n mukaan pääosa heidän solmimistaan työsopimuksista on määräaikaisia, mutta he ovat tehneet myös jonkin verran toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. A kertoi, että syy määräaikaisen sopimuksen tekemiseen voi olla muun muassa asiakkaan tilaus, äitiysloman sijaisuus, sairausloman sijaisuus ym. erilaiset sijaisuudet tai esimerkiksi kausiluonteinen työ käyttäjäyrityksessä. A arveli, että noin puoleen hänen yrityksensä solmimaan määräaikaiseen työsopimukseen on kirjattu konkreettinen kalenteriaikainen kesto työsuhteelle. Näin ollen puolet määräaikaisista sopimuksista on kirjattu jatkuvan asiakkaan tilauksen keston ajan eli toisin sanoen työsuhteen kesto ei ole määritelty konkreettisesti.

A:n mukaan myös hänen yrityksellään on edellytyksiä tehdä toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia kun kyse on tietyistä toimialoista ja tietyistä ihmisistä. A korosti sitä, että monet vuokratyöntekijät valitsevat vuokratyön itse työn vapauden vuoksi. Hänen mukaansa heidän yrityksensä tekemien henkilöstökyselyiden mukaan iso osa heidän työntekijöistään tekee vuokratyötä valinnan vapauden takia, eivätkä näin ollen kaikki työntekijät varmasti edes haluaisi tehdä toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta. A kuitenkin myös lisäsi lopuksi, että ihan varmasti myös osa työntekijöistä on sellaisia, jotka haluaisivat toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.

A oli tietoinen niin sanotusta Ruotsin mallista ja siitä, miten vuokratyöntekijöiden asema Ruotsissa eroaa vuokratyöntekijöiden asemasta Suomessa. A:n mielestä

kuitenkin Suomi ja Ruotsi ovat monella tapaa erilaisia maita ja esimerkiksi työmarkkinat ja yhteiskuntarakenteet Ruotsissa ovat erilaisia kuin Suomessa. Näin ollen A:n mukaan Ruotsin malli ei välttämättä toimisi Suomessa yhtä hyvin kuin Ruotsissa eikä Ruotsin malli varmasti ole ainoa oikea malli, jota kohti pitäisi pyrkiä. A:n mielestä kuitenkin varmaa on se, että vuokratyöntekijän asemaa tulee Suomessa ehdottomasti edelleen kehittää. A mukaan myös kiistaton tosiasia on se, että olemme Suomessa jossain vaiheessa työvoimapulan edessä, joten meidän täytyisi ennen kaikkea löytää keinoja, joiden avulla selviämme tästä työvoimapulasta.

Seuraavaksi kysyin A:lta, eroaako hänen mielestään vuokratyöntekijän oikeudellinen asema niin sanotun tavallisen työntekijän asemasta. A:n mukaan asiaa voidaan katsoa monesta eri näkökulmasta. Yksi näistä näkökulmista on vuokratyöntekijän subjektiivinen kokemus siitä, tunteeko hän olevansa samassa asemassa muiden yrityksen työntekijöiden kanssa. A uskoi, että monessa yrityksessä vuokratyöntekijän subjektiivisen kokemuksen kautta tarkasteltuna tasa-arvo ei toteudu. Yrityksissä voi A:n mukaan olla esimerkiksi joitain konkreettisia asioita, jotka vaikuttavat tähän asiaan (esimerkiksi palkkiomalli, joka koskee vain yrityksen omia työntekijöitä) tai sitten eriarvoisuus voi olla puhtaasti kokemuksellista, esimerkiksi niin, että yrityksessä vallitsee me ja ne -henki vuokratyöntekijöiden ja tavallisten työntekijöiden kesken. A totesi, että varmasti myös juridisella tasolla on tapauksia, joissa käytännössä esimerkiksi työsuhdeturva ei toteudu vuokratyöntekijöiden kohdalla samalla tavalla kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. A:n mielestä tasa-arvon toteutuminen riippuu myös paljon käyttäjäyrityksestä – joissain yrityksissä tasa-arvo toteutuu ja joissain ei.

A kertoi tässä vaiheessa haastattelua ennakoilmoitusajasta, jolla on pyritty parantamaan vuokratyöntekijöiden irtisanomissuojaa. A:n mukaan ennakoilmoitusaika on henkilöstöpalveluyritysten liiton lanseeraama käsite, jota on noin viimeisen kolmen vuoden ajan pyritty noudattamaan työsuhteiden päättämisessä. Ennakoilmoitusaika ei ole juridinen termi, mutta sen käyttö on A:n mukaan lisääntynyt viime vuosina henkilöstöpalveluyritysten liiton auktorisoimissa yrityksissä. A:n mukaan tavoitteena on se, että ennakoilmoitusaika vuokratyöntekijöiden työsuhteissa vastaisi tavallisen työntekijän irtisanomisaikaa.

Seuraavaksi kysyin A:lta, pitäisikö hänen mielestään vuokratyöntekijöiden asemaa parantaa Suomessa. A:n mielestä asemaa varmasti voitaisiin parantaa ja vuokratyötoiminnassa on varmasti olemassa epäkohtia, eivätkä vuokratyöntekijät ole aivan samalla viivalla yritysten omien työntekijöiden kanssa. A:n mielestä kuitenkin on paljon vuokrausyrityksestä kiinni, kuinka vuokratyöntekijöitä kohdellaan. Hänen mielestään alan suurimmat toimijat hoitavat varmasti asiansa paremmin kuin muut, pienemmät yritykset. Alan suurimmat toimijat ovat A:n mukaan sitoutuneita toimimaan yhteisten pelisääntöjen mukaan ja sitoutuneet esimerkiksi noudattamaan työsopimuslakia ja työehtosopimuksia, jolloin näiden yritysten toiminnassa on varmasti vähemmän korjattavaa kuin muiden, pienempien yritysten toiminnassa. A:n mukaan kynnys tulla vuokrausalalle on Suomessa suhteellisen matala, joka vaikuttaa siihen, että alalla on paljon erilaisia toimijoita. Tästä johtuen näin ollen toiminnan laatu vaihtelee ja alan sisällä käytännöt ovat moninaiset.

Viimeiseksi kysyin A:lta, millä tavalla hänen mielestään vuokratyöntekijän asemaa voitaisiin parantaa. A:n mukaan asemaa voitaisiin varmasti parantaa vuokratyösuhteen päättämiseen liittyvissä asioissa, luomalla vuokratyösuhteen päättämiseen erilaisia pelisääntöjä ja toimintamalleja.

7.3 Vuokratyöntekijöiden haastattelut

Vuokratyöntekijä B ei ollut opintojensa päättyessä löytänyt koulutustaan vastaavia töitä. Hän oli huomannut vuokrausyritys X:n nykyistä työpaikkaansa koskevan työpaikkailmoituksen ja ajattelut, että X:n tarjoaman työpaikan avulla olisi ehkäpä helppoa päästä käyttäjäyritykseen sisälle ja myöhemmin edetä yrityksessä parempaan paikkaan. B oli ollut noin kaksi vuotta töissä nykyisessä työpaikassaan.

Haastattelun alussa B kertoi, että hän tuntee työpaikaltaan ainakin kolme työntekijää, jotka ovat jo kolmatta tai neljättä vuotta töissä käyttäjäyrityksessä vuokrausyritys X:n kautta. Hän kertoi, että tutkimani aihe on kyllä aiheuttanut keskustelua heidän työpaikallaan ja työntekijät ovat yhdessä pohtineet esimerkiksi sitä, miksi näitä työntekijöitä ei ole vielä kukaan palkattu yrityksen omiksi työntekijöiksi.

Vuokratyöntekijä B:n työsuhde oli määräaikainen työsuhde. B ei osannut sanoa, mikä hänen työsopimuksessaan on kirjattu määräaikaisuuden syyksi ja sanoi, ettei oikeastaan varmaan ole edes ajatellut koko asiaa. B kertoi, että on ihan tyytyväinen määräaikaiseen työsopimukseensa, eikä edes välttämättä haluaisi tehdä toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta. B kertoi olevansa tyytyväinen nykyisiin töihinsä, mutta myös uskoi haluavansa vielä tulevaisuudessa esimerkiksi lähteä opiskelemaan ja tehdä jotain aivan erityyppisiä töitä.

B kertoi olevansa hyvin tyytyväinen vuokrausyritys X:n toimintaan. Hän mainitsi tässä kohtaa muun muassa etukupongit, joita vuokrausyritys X B:n mukaan vähän väliä lähettää. B totesi, että jos hän olisi käyttäjäyrityksessä suoraan töissä, siinä olisi varmasti omat etunsa, esimerkiksi hieman suurempi palkka. B kertoi kuitenkin asennoituneensa niin, että asiat ovat nyt näin ja joskus myöhemmin tilanne tulee olemaan jokin muu.

B oli kaikin tavoin myös tyytyväinen asemaansa käyttäjäyrityksessä. Tämä on B:n ensimmäinen kerta kun hän työskenteli vuokratyöntekijänä ja B totesi, että hänellä ei ollut vuokratyösuhteen alkaessa mitään ennakkoluuloja vuokratyötä kohtaan. Näin ollen hän itse alusta asti oli ajatellut olevansa tasapuolisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa. B myös kertoi, että hän on alusta asti osallistunut esimerkiksi käyttäjäyrityksen järjestämiin vapaa-ajan tilaisuuksiin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden kanssa ja muutenkin ollut kaikessa mukana yhtäläillä kuin yrityksen omat työntekijät.

B oli itse yleisesti tyytyväinen omaan asemaansa vuokratyöntekijänä, mutta tiesi myös ettei vuokratyöntekijöiden asema kaikissa yrityksissä ole kovin hyvä. B kertoi muun muassa tuttavastaan, joka oli ollut vuokratyöntekijänä ja hänellä oli ollut vakituinen työsuhde, mutta jolle oli yhtäkkiä ilmoitettu, että hänen työsopimuksensa puretaan. Tuttavan esimies oli kuulemma todennut vain työntekijälleen, että "Voithan sinä viedä asian oikeuteen, mutta se on sitten aika pitkä prosessi".

B:n mielestä vuokratyöntekijän asema ei juuri eroa tavallisen työntekijän asemasta. Hänen mielestään vuokratyöntekijät ja tavalliset työntekijät ovat pääosin samassa asemassa ja tekevät esimerkiksi käytännössä aivan samoja töitä. Hän lisäsi, että tietysti

talon omilla työntekijöillä on ehkä hieman turvatumpi asema kun heitä ei ainakaan voi heti halutessa potkia ulos yrityksestä. Muuten B ei kuitenkaan uskonut aseman juuri eroavan muulla tavalla kuin siten, että vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat määräaikaisia.

B ei ollut kuullut ennen niin sanotusta Ruotsin mallista eikä oikein osannut sanoa pitäisikö Suomessakin vuokratyövoiman käyttöä kehittää tähän suuntaan. Hän kuitenkin itse oli ollut tyytyväinen työsuhteiden määräaikaisuuteen ja tunsikin myös esimerkiksi työpaikaltaan nuoria ihmisiä, jotka ovat hänen mukaansa myös tyytyväisiä määräaikaisiin työsuhteisiin. Nämä ihmiset ovat valmiita vaihtamaan työpaikkaa melko usein, eivätkä halua välttämättä jämähtää yhteen yritykseen töihin loppuelämäkseen.

Vuokratyöntekijä C oli tullut töiden perässä Helsinkiin. C:n mukaan työnhakuhetkellä ei ollut oikein muita töitä tarjolla, joten C päätti hakea töitä vuokrausyritys X:n kautta. Hän oli ennenkin ollut töissä vuokrausyritys X:ssä ja hänellä oli hyviä kokemuksia vuokrausyritys X:stä, jotka vaikuttivat siihen, että hän haki töitä juuri tätä kautta.

Työntekijä oli työskennellyt samassa käyttäjäyrityksessä nyt reilun puolen vuoden ajan. C kertoi, että alusta asti tässä käyttäjäyrityksessä oli ollut puhetta siitä, että C:lle voidaan tarjota vakituista paikkaa yrityksen sisältä, kunhan "katsellaan ensin miten sujuu". C kertoi, että hänet otetaan kohta yrityksen omaksi työntekijäksi ja hän saa vakituisen paikan yrityksestä, joten siksi hän on tyytyväinen nykyiseen tilanteeseensa vuokratyöntekijänä.

C:n työsuhde oli myös määräaikainen. Kun kysyin C:ltä syytä tähän määräaikaisuuteen, C totesi "No mutta eihän vuokrausyritys X:n tee muita kuin määräaikaisia työsopimuksia". C ei selvästikään tiennyt mikä on työsopimukseen kirjoitettu virallinen syy määräaikaisuuteen.

C oli työskennellyt useissa eri vuokrausyrityksissä ja hänen mielestään hänen nykyinen työnantajansa, vuokrausfirma X, on hoitanut asiansa näistä yrityksistä parhaiten. Hänen mukaansa hänellä ei ole ollut mitään suurempia ongelmia vuokrausyrityksen kanssa, ainoastaan muutamia kertoja palkanmaksussa on ollut pieniä "heittoja". Kokonaisuudessa C oli tyytyväinen vuokrausfirma X:n toimintaan.

C oli myös tyytyväinen yritykseen, jossa hän nykyään työskentelee. Hän ei kertomansa mukaan tunne itseään mitenkään erityisen ulkopuoliseksi, vaikka työskenteleekin vuokrafirman kautta yrityksessä. C kertoi viihtyvänsä erityisen hyvin omassa työtiimissään ja sanoi, ettei ainakaan työtiimissään tunne itseään ulkopuoliseksi. C kuitenkin kertoi, että joskus ollessaan yhteydessä tiimin ulkopuolisiin, yrityksen muihin työntekijöihin, hän on välillä kohdannut negatiivisia asenteita sitä kohtaan, että hän on vuokratyöntekijä.

C kertoi myös aikaisemmasta työskentelystään toisessa käyttäjäyrityksessä, jossa ei ollut hänen lisäkseen ollenkaan muita niin sanottuja ulkopuolisia työntekijöitä ja hän oli luultavasti ensimmäinen vuokratyöntekijä koko yrityksessä. C:n mukaan tämän yrityksen omat työntekijät suhtautuivat häneen hyvin negatiivisesti, joskus jopa vihamielisesti.

Kysyin C:ltä seuraavaksi, eroaako hänen mielestään vuokratyöntekijän oikeudellinen asema niin sanotun tavallisen työntekijän asemasta. Hän otti tässä kohtaa haastattelua esiin vuokrausyritys X:n omasta mielestään hyvin hoidetun työterveyspalvelun. Hän kuitenkin tämän jälkeen totesi, että eihän tietenkään vuokratyöntekijällä ole samanlaisia oikeuksia kuin tavallisella työntekijällä ja mainitsi muun muassa siitä, ettei hän saa esimerkiksi lounaseteleitä tai liikuntaseteleitä, siinä missä ne kuuluvat talon omien työntekijöiden etuihin.

C:n mielestä on paljon vuokrausyrityksestä kiinni kuinka vuokratyöntekijää kohdellaan ja kuinka paljon parannettavaa vuokratyöntekijän asemassa olisi. C kehui vuokrausyritys X:ää ja sanoi, että yrityksellä on hyvät yhteydet niin asiakkaisiinsa kuin työntekijöihinsä. Hän kertoi, että työskennellessään erään toisen henkilöstöpalveluyrityksen kautta, saattoi palkasta välillä puuttua hieman suurempiakin rahasummia.

Kerroin C:lle niin sanotusta Ruotsin mallista ja kysyin C:ltä, mitä mieltä hän olisi tällaisesta systeemistä ja miten systeemi voisi toimia Suomessa. C totesi, että hänen elämäntilanteisiinsa määräaikaisten vuokratyösopimukset ovat sopineet hyvin, sillä hän on muun muassa matkustellut ja opiskellut paljon. Hän myös totesi toisaalta

tuntevansa myös ihmisiä, jotka varmasti haluisivat määräaikaista työsuhdetta mieluummin vakituisen työsuhteen. Hän lisäsi, että esimerkiksi perheelliset ihmiset varmasti yleisesti haluavat mieluummin vakituisen työpaikan, kun taas esimerkiksi opiskelijoiden elämäntilanteeseen varmasti yleisesti sopivat hyvin määräaikaiset työsuhteet.

Vuokratyöntekijä D oli ollut nykyisessä työpaikassaan töissä noin puolen vuoden ajan. Hän oli ollut aikaisemminkin töissä tässä samassa käyttäjäyrityksessä, ennen yrityksen omana työntekijänä. D oli irtisanottu yrityksestä taloudellisin ja tuotannollisin syin, jonka jälkeen hän oli muun muassa kouluttautunut huolitsijaksi. Tämän jälkeen hän oli ollut muutamia kuukausia työttömänä eikä ollut löytänyt koulutustaan vastaavia töitä. Hän oli siirtänyt omat tietonsa vuokrausyritys X:lle, jonka jälkeen hän oli saanut vanhasta työpaikastaan jälleen töitä.

D oli hyvin tyytyväinen nykyiseen työtilanteeseensa. Hän oli jo aikaisemmin viihtynyt kyseisessä käyttäjäyrityksessä hyvin ja oli nyt hyvin tyytyväinen saatuaan yrityksestä uudestaan töitä. Hänelle oli myös luvattu vakituinen paikka yrityksestä noin vuoden päästä, josta D kertoi olevansa myös hyvin iloinen.

D oli keski-ikäinen ja hän koki, että työnhaussa hänen ikäänsä ei enää katsota hyvällä. Myös tästä syystä D oli erityisen tyytyväinen siihen, että vuokrausyrityksen kautta hän oli saanut taas uuden mahdollisuuden päästä työelämään.

D:n työsopimus oli määräaikainen. Määräaikaisuuden syyksi D kertoi sen, ettei käyttäjäyrityksellä ole lupaa palkata työntekijöitä suoraan, joitakin erityispoikkeuksia lukuun ottamatta.

D kertoi olevansa hyvin tyytyväinen niin vuokrausyritys X:ään kuin yritykseen, jossa hän tällä hetkellä työskentelee. D kertoi, että välillä vanhojen työkavereiden joukosta saattaa kuulua joitakin soraääniä, kun vanhat työkaverit eivät ymmärrä vuokratyösystemiä ja sitä, miksi D työskentelee vuokratyöntekijänä. D myös totesi, että tietenkään hän ei saa esimerkiksi kaikkia etuja mitä käyttäjäyrityksen omat työntekijät saavat. Nämä asiat ovat D:n mielestä vain pieniä asioita, sillä pääasia hänen mielestään on yksinkertaisesti se, että hän saa tehdä töitä mukavassa yrityksessä.

D:n mielestä vuokratyöntekijän oikeudellinen asema ei juuri eroa tavallisen työntekijän asemasta. Hän kertoi, että käytännössä hänen asemansa eroaa yrityksen omien työntekijöiden asemasta esimerkiksi siten, että turvallisuussäännösten vuoksi hän ei aina saa omilla käyttäjätunnuksillaan kaikkea sitä tietoa yrityksen sisältä, jota hän tarvitsisi, jotta voisi hoitaa omat työtehtävänsä.

Kerroin D:lle niin sanotusta Ruotsin mallista ja siitä, millainen on vuokratyöntekijöiden asema Ruotsissa. Hänen mielestään Ruotsin malli kuulosti hyvältä ja hän totesi, että hieman käyttäjäyrityksestä riippuen hän itse voisi esimerkiksi työskennellä vaikka loppuelämänsä ajan vuokratyöntekijänä.

7.4 Vuokratyötä käyttävän yrityksen edustajan haastattelu

Kysyin ensimmäiseksi käyttäjäyrityksen edustajalta sitä, mistä syystä ja millaisissa tilanteissa he palkkaavat vuokratyövoimaa niin sanotun tavallisen työvoiman sijasta. F kertoi, että osastolla, jonka esimiehenä F toimii, tehdään jatkuvasti eräänlaista kehittämistyötä, jotta osastolla tehtävien töiden määrä vähenisi. Näin ollen näihin tehtäviin on palkattu vuokratyövoimaa, sillä työ on tietyllä tavalla projektiluonteista, eikä töiden jatkosta pitkällä tähtäimellä ole varmuutta. F kertoi, että jos he palkkaisivat vakituisia, heillä olisi työllistämisvelvollisuus myös jatkossa, eikä heillä ole varmaa tietoa siitä, pystyvätkö he jatkossa tarjoamaan enää näille työntekijöille töitä.

Kysyin seuraavaksi F:ltä, kuinka pitkiä ovat tavallisesti vuokratyöntekijöiden työpestit heidän yrityksessään. Hän kertoi, että kauemmin olleet vuokratyöntekijät ovat olleet lähes neljä vuotta yrityksessä. F:n mukaan yleisesti ottaen vuokratyöntekijöiden työpestit heidän yrityksessään ovat muutenkin hyvin pitkäaikaisia. F kertoi, etteivät he ole palkanneet vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksen omiksi työntekijöiksi. F:n mukaan tämän syksyn aikana he ovat ensimmäisen kerran saaneet luvan palkata niin sanottuja ulkopuolisia, tätä ennen joitakin poikkeustapauksia lukuun ottamatta ainoastaan sisäinen rekrytointi on ollut sallittua. Hänen mukaansa nyt periaatteessa on siis mahdollista, että vuokratyöntekijöitä palkattaisiin sisään heidän yritykseen, mutta esimerkiksi hänen tiimissään, jossa työn vähenemistä odotetaan, työntekijöiden

pysyvyys on hyvä eikä kukaan ole lähiaikoina siirtämässä eläkkeelle, ei ole käytännössä tarvetta uudelle vakituiselle työvoimalle.

F kertoi olleensa erittäin tyytyväinen vuokratyöntekijöihin ja heidän työpanokseensa. Hän kertoi, että heillä on ainoastaan yksi huono kokemus vuokratyöntekijöistä. F kertoi olevansa myös tyytyväinen vuokrausyritys X:n toimintaan. F kertoi, että jos ongelmia vuokratyöntekijöiden kanssa ilmenee, hän pyrkii ensin keskustelemaan työntekijän kanssa kahdestaan ja vasta sen jälkeen jos ongelma ei selviä, hän on yhteydessä vuokrausyritykseen.

F uskoo hänen yrityksessään olevien vuokratyöntekijöiden olevan pääsääntöisesti tyytyväisiä asemaansa, mutta hän sanoi myös tietävänsä, että mieluummin vuokratyöntekijät varmasti työskentelisivät suoraan käyttäjäyrityksessä. Hän toteaa, että tietenkin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä on tiettyjä etuja ja palkkakin on parempi, mutta pääsääntöisesti hän uskoo silti vuokratyöntekijöiden olevan yleisesti melko tyytyväisiä asemaansa.

Seuraava kysyin F:ltä, eroaako hänen mielestään vuokratyöntekijöiden oikeudellinen asema niin sanotun tavallisen työntekijän oikeudellisesta asemasta. Hänen mielestään käytännön elämässä asema ei juuri eroa muulla tavalla kuin siten, että vuokratyöntekijät ovat eri työehtosopimuksen piirissä kuin yrityksen omat työntekijät. Tästä johtuen vuokratyöntekijöillä on esimerkiksi hieman eri työaika ja esimerkiksi sairausloman aikana vuokratyöntekijällä pitää olla jokaisesta päivästä todistus kun taas käyttäjäyrityksen omat työntekijät voivat olla kolme päivää sairauslomalla ilman erillistä todistusta. F myös arveli, että lomat kertyvät vuokratyöntekijöillä ja tavallisilla työntekijöillä hieman erilailla, mutta hän ei ollut varma tästä asiasta.

Lopuksi kysyin F:ltä, pitäisikö hänen mielestään vuokratyöntekijöiden asemaa parantaa ja millä tavalla vuokratyöntekijöiden asemaa voitaisiin parantaa. F piti kysymystäni suhteellisen vaikeana eikä oikein suoraan osannut sanoa mielipidettään asiasta. Hänen mukaansa kuitenkin ainakin vuokratyöntekijöiden palkkaukseen voitaisiin kiinnittää enemmän huomiota. F totesi myös tässä vaiheessa haastattelua, että ainakin heidän yrityksessään pyritään kohtelemaan vuokratyöntekijöitä aivan samalla tavalla kuin

yrittäjien omia työntekijöitä, joka on hänen mielestään vuokratyön käytön kannalta hyvin tärkeää.

F ei ennestään ollut kuullut niin sanotusta Ruotsin mallista. Hänen mielestään Ruotsin malli kuitenkin kuulosti todella hienolta ja sen käyttöönotto varmasti parantaisi merkittävästi vuokratyöntekijöiden asemaa. Tähän liittyen hän kertoi huomanneensa sen, että kun heidän yrityksessään vuokratyöntekijöiden yksi määräaikainen sopimus on loppumaisillaan, niin nämä työntekijät kyllä tuntevat selkeästi epävarmuutta siitä, jatkuuko heidän työpestinsä tämänkin jälkeen. Tämä tapahtuu F:n mukaan siitakin huolimatta, että kaikki merkit viittaavat siihen, että työsopimusta jatketaan. Jos Suomessakin vuokratyöntekijöiden asemaa kehitettäisiin samaan suuntaan kuin Ruotsissa, ei vuokratyöntekijöiden tarvitsisi ainakaan tuntea tällaista turvattomuuden tunnetta mitä tulee heidän töidensä jatkoon.

7.5 Yhteenveto haastatteluista

Eniten minut ehkä haastattelujen tuloksissa yllätti se, että kaikki kolme haastattelemaani vuokratyöntekijää olivat tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa ja asemaansa vuokratyöntekijöinä. Toisaalta tyytyväisyyttä varmasti lisäsi osaltaan ainakin se, että kahdelle kolmesta haastattelemastani vuokratyöntekijöistä oli luvattu tulevaisuudessa vakituinen paikka käyttäjäyrityksessä. Kolmas haastattelemani vuokratyöntekijä, jolle ei ollut luvattu vakituista paikkaa, ei toisaalta edes uskonut haluavansa jäädä nykyiseen työpaikkaansa kovin pitkäksi aikaa.

Sain henkilöstöpalveluyritys X:ltä apua haastateltavien vuokratyöntekijöiden etsinnässä. Vuokrausfirma lähetti haastattelupyynnöni kahdeksalle itse valitsemalleen työntekijälleen. Tämä varmasti osaltaan myös vaikutti siihen, millaisia vuokratyöntekijöitä päädyin haastattelemaan. Vuokrausyritys X ei luultavasti lähettänyt haastattelupyynnöitä ainakaan sellaisille työntekijöilleen, joiden kanssa sillä on ollut aikaisemmin ongelmia. Mielestäni on luonnollista, että vuokrausyritys otti yhteyttä sellaisiin vuokratyöntekijöihin, joiden kanssa yhteistyö on aikaisemminkin toiminut hyvin. Tästäkään syystä ei toisaalta ole mikään yllätys, että kaikki haastattelemani vuokratyöntekijät olivat suhteellisen tyytyväisiä omaan asemaansa ja vuokrausyritys X:n toimintaan.

Kaikki haastatteleman vuokratyöntekijät työskentelivät toimistoalalla ja olivat olleet samassa käyttäjäryityksessä töissä jo pidemmän aikaa. Tämäkin varmasti osaltaan vaikutti siihen, että työntekijät olivat niin tyytyväisiä omaan asemaansa. Henkilöstöpalveluyrityksen edustaja totesi haastattelussaan, että esimerkiksi juuri toimistoalalla vuokratyöntekijöiden työ on usein kokopäiväistä ja työsuhteet ovat pitkiä työsuhteita, kun taas esimerkiksi logistiikkatoimialalla vuokratyöntekijät tekevät tavallisesti hyvin lyhyttäkin keikkaa. Omieni ja tuttavieni kokemusten perusteella tyytymättömyyttä ilmenee melko paljon juuri etenkin vuokratyöntekijöillä, jotka työskentelevät logistiikka-alalla toimivissa käyttäjäryityksissä. Tähän tyytymättömyyteen varmasti osaltaan juuri vaikuttaa heidän työsuhteidensa lyhyt kesto. Jos käyttäjäryitys vaihtuu yhtenäen ja työpestit ovat hyvin lyhyitä, vuokratyöntekijä saattaa tuntea itsensä helposti korvattavaksi heittopussiksi. Näin ollen uskon, että vuokratyöntekijöiden yleiseen tyytyväisyyteen vaikuttaa jossain määrin myös se millä alalla he työskentelevät vuokratyöntekijöinä.

Huolimatta edellä luetteluista tilanteeseen vaikuttavista asioista fakta on kuitenkin se, että haastatteleman vuokratyöntekijät tuntuivat aidosti olevan melko tyytyväisiä omaan asemaansa. Näin ollen haastattelujen kautta sai hyvän kuvan siitä, että väillä vuokratyö toimii myös hyvin ja kaikkia vuokratyösuhteen osapuolia tyydyttävästi.

Vaikka haastatellut vuokratyöntekijät olivat suhteellisen tyytyväisiä omaan asemaansa, vuokratyöntekijöiden haastatteluissa kuitenkin nousi esille myös sellaisia asioita, joilla vuokratyöntekijöiden asemaa voisi vielä kehittää. Vaikka työntekijät eivät nähneet nykyisessä työtilanteessaan suurta kehitettävää, heillä saattoi silti olla negatiivisempia kokemuksia aikaisemmista vuokratyösuhteista. Ja jos vuokratyöntekijät itse eivät olleet kokeneet koskaan minkäänlaista syrjintää tai muuta vastaava vuokratyösuhteissaan, he saattoivat silti tuntea jonkun muun, jolla oli huonoja kokemuksia työskentelystä vuokratyöntekijänä.

Haastattelujen perusteella vuokratyöntekijät eivät juuri olleet tietoisia siitä, mikä on syy siihen, että heidän työsuhteensa on määräaikainen. He ikään kuin ottivat tämän asian itsestään selvyytenä. Kaikki vuokratyöntekijät myös totesivat, etteivät he saa käyttäjäryityksessä niitä samoja etuja kuin tavalliset työntekijät ja esimerkiksi heidän

palkkansa on pienempi kuin jos he työskentelisivät suoraan käyttäjäyrityksessä. Nämä asiat eivät kuitenkaan juuri häirinneet vuokratyöntekijöitä. Näin ollen haastattelujen perusteella on selvää, että myös vuokratyöntekijän oma asenne vaikuttaa paljon siihen, miten tyytyväinen hän on omaan asemaansa.

Ehkäpä hieman yllättäen kaikista haastatelluista juuri henkilöstöpalveluyrityksen edustajan näkemykset aiheesta olivat kaikkein lähimpänä omia mielipiteitäni ja vastasivat odotuksiani. Henkilöstöpalveluyrityksen edustaja näki vuokratyöntekijän asemassa eniten kehitettävää ja oli muun muassa sitä mieltä, että kehitettävää löytyisi etenkin vuokratyöntekijöiden työsuhteen päättämiseen liittyvissä asioissa. Tässä asiassa olen aivan samaa mieltä. Kuten myös odotin, A kertoi suurimman osan heidän tekemistään työsopimuksistaan olevan määräaikaaisia. A:n mukaan hänen yrityksensä on tehnyt myös jonkin verran toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Tämä oli minulle positiivinen yllätys, sillä ajattelin etukäteen, että henkilöstöpalveluyritykset tekevät toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia vain hyvin harvoissa erityistapauksissa. Toinen positiivinen yllätys oli A:n kertoma ennakoilmoitusaika, josta en ollut aikaisemmin kuullut mitään. Jos ennakoilmoitusaika todella otettaisiin laajasti käyttöön henkilöstöpalveluyritysten ja käyttäjäyritysten sopimuksissa, se voisi mielestäni jonkin verran parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa työsuhteen päättyessä. Ennakoilmoitusaikaa käytettäessä työsuhteen päättyminen ei tulisi täytenä yllätyksenä vuokratyöntekijöille, vaan heillä olisi todella mahdollisuus jollain tavalla varautua etukäteen töiden päättymiseen.

Kaikki haastatellut yhtyivät jollakin tavalla ajatukseen, että vuokrausyritys ja myös käyttäjäyritys vaikuttavat jossain määrin siihen, millainen on vuokratyöntekijän asema käytännössä ja miten esimerkiksi työsopimuslain säännöksiä noudatetaan vuokratyöntekijöiden työsuhteissa. Etenkin henkilöstöpalveluyrityksen edustaja ja yksi vuokratyöntekijä korostivat sitä, kuinka suuri merkitys henkilöstöpalveluyrityksellä on siihen, miten vuokratyöntekijöitä kohdellaan. Jos asia todella on näin, voitaisiin mielestäni harkita esimerkiksi tiukempaa henkilöstöpalveluyrityksiin kohdistuvaa viranomaisten valvontaa, jotta alalla toimivat yritykset olisivat käytännöissään yhtenäisempiä. Yhtä lailla alalle tulo kynnystä voisi nostaa tästä samaisesta syystä.

Ruotsin mallin suhteen haastateltujen mielipiteet vaihtelivat. Jotkut haastatelluista tuntuivat pitävän Ruotsin mallia tavoittelemisen arvoisena, kun taas toiset epäilivät sitä, haluaako suurin osa vuokratyöntekijöistä vakituisen työsuhteen vai ovatko työskentelevätkö he mieluummin määräaikaisissa suhteissa säilyttäen isomman valinnan vapauden työsuhteissaan.

Käyttäjäyrityksen edustajan haastattelussa pidin yhtenä mielenkiintoisimpana asiana sitä, miten pitkään vuokratyöntekijät olivat työskennelleet hänen yrityksessään määräaikaisina työntekijöinä ja mikä oli tämän määräaikaisuuden syy. Jotkut vuokratyöntekijöistä olivat työskennelleet jo neljä vuotta tässä samassa käyttäjäyrityksessä. Määräaikaisia sopimuksia jatkettiin aina yhä uudestaan ja määräaikaisuuden syyksi yrityksessä määriteltiin se, että osastolla tehtävän kehitystyön avulla työn määrää yritetään jatkuvasti pienentää, jolloin töiden jatkosta ei ole varmuutta. Omasta mielestäni tilanne kuulostaa kuitenkin siltä, ettei varsinaista syytä määräaikaisuudelle ole. Jos kerran vuokratyöntekijät ovat jo neljän vuoden ajan toimineet samoissa tehtävissä eikä tilanne ole juuri muuttunut, ei mielestäni ole oikein toimia pelkän oletuksen perusteella ja tehdä aina vain uusia määräaikaisia sopimuksia sen perusteella, että työt saattavat joskus vähetä.

Kokonaisuudessaan haastattelujen tulokset vastasivat melko pitkälle sitä, mitä odotinkin. En kokenut, että olisin haastattelujen kautta saanut täysin uusia ajatuksia vuokratyöntekijöiden asemaan liittyen. Kaikkien kolmen vuokratyösuhteen osapuolten haastattelut vahvistivat sitä, että tutkimani aihe ei ole yksiselitteinen ja sitä voi katsoa monesta eri näkökulmasta. Haastattelemani vuokratyöntekijät olivat melko tyytyväisiä omaan asemaansa. Toisaalta näiden haastatteluiden perusteella ei voida vielä tehdä johtopäätöksiä vuokratyöntekijöiden yleisestä tyytyväisyydestä haastattelujen otoksen ollessa niin pieni.

8 Työn johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää millainen on vuokratyöntekijän oikeudellinen asema ja poikkeako tämä asema niin sanotun tavallisen työntekijän oikeudellisesta asemasta. Työn aikana minulle selvisi, että vastoin odotuksiani vuokratyöntekijöiden asemaan on Suomessa viime vuosien aikana kiinnitetty huomiota

ja asemaa on pyritty kehittämään. Tätä asemaa on pyritty kehittämään pääosin uudistamalla osittain vuokratyösuhteita koskevaa lainsäädäntöä. Esimerkiksi vuoden 2009 alusta tulivat voimaan työsopimuslain muutokset, jotka koskivat vuokratyöntekijöiden koeaikaa, oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämistä vuokratyösuhteessa sekä selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista vuokratyöntekijöiden työsuhteissa. (Säädös 707/2008, Laki työsopimuslain muuttamisesta.)

Lisäksi vuoden 2009 alusta tuli voimaan myös tilaajavastuulain muutos, jonka mukaan vuokratyöntekijän työnantajan on annettava luottamushenkilön asemassa olevalle henkilöstön edustajalle vuokratyöntekijän palkkaa tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamista koskevan erimielisyyden selvittämistä varten tarpeelliset tiedot, jos työntekijä hänet siihen valtuuttaa. Lisäksi myös työturvallisuuslakia muutettiin samaan aikaan kirjaamalla kyseiseen lakiin uusi pykälä, jonka mukaan työn vastaanottajan on ilmoitettava tarpeellisessa laajuudessa työn aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. (Säädös 708/2008, Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä; Säädös 709/2008, Laki työturvallisuuslain muuttamisesta.)

Nämä lakiuudistukset ovat mielestäni ehdottomasti muutos parempaan suuntaan ja selkeyttävät vuokratyötä koskevaa epäselvää oikeudellista tilannetta. Minulle kuitenkin selvisi aihetta tutkiessani myös se, että vuokratyöntekijöiden asema on edelleen suhteellisen heikko eivätkä jo tehdyt lakiuudistukset vielä itsessään riitä. Yksi työni tavoitteista oli selvittää pystytäänkö työlainsäädännön määräyksiä käytännössä noudattamaan vuokratyösuhteissa samalla tavalla kuin tavallisissa työsuhteissa. Oletukseni työni alussa oli, ettei tämä ole mahdollista. Tutkimukseni osoitti tämän hypoteesin paikkansapitävyyden. Tutkimukseni mukaan käytännössä vuokratyöntekijän oikeudellinen asema on tavallisen työntekijän asemaa heikompi juuri siitä syystä, ettei työlainsäädännön määräyksiä voida aina noudattaa vuokratyösuhteissa samalla tavalla kuin niin sanotuissa tavallisissa työsuhteissa.

Mielestäni merkittävimmän vuokratyöntekijän oikeudellinen asema eroaa tavallisen työntekijän oikeudellisesta asemasta sen suhteen, millainen on tavallisesti työsuhteen muoto ja siitä johtuva irtisanomissuoja. Työsopimuslakia sovelletaan vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen työsopimukseen yhtä lailla kuin muihinkin työsopimuksiin.

Näin ollen lain mukaan pääsääntö myös vuokratyösuhteissa on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Käytännössä kuitenkin vuokratyöntekijöiden työsopimukset ovat useimmiten määräaikaisia. Määräaikaisuuden syy näissä työsopimuksissa on tavallisesti käyttäjäyrityksen tilauksen kesto. Tilauksen kesto ei ole välttämättä määritelty konkreettisesti työsopimuksessa ja työsuhde katkeaa heti kun käyttäjäyritys ei enää tarvitse vuokratyöntekijää. Näin ollen vuokratyöntekijällä ei mielestäni ole käytännössä juuri minkäänlaista irtisanomissuojaa. Vuokratyösuhteiden määräaikaisuuden ja lyhytaikaisuuden vuoksi myös monet työsopimuslain säännökset eivät aktualisoida vuokratyösuhteissa samalla tavalla kuin jos kyse olisi tavallisesta vakituisesta ja pitkäaikaisesta työsuhteesta. Vuokratyöntekijä ei lyhytaikaisten työsuhteidensa vuoksi esimerkiksi usein pysty pitämään kunnollista palkallista lomaa eikä esimerkiksi jäämään perhevapaalle kuten tavalliset, vakituiset työntekijät.

Työni yksi keskeisimmistä tavoitteista oli työn aikana kertyneen tiedon valossa pohtia, onko vuokratyöntekijän oikeudellista asemaa tarpeellista kehittää, ja jos on, niin miten tätä asemaa voitaisiin kehittää. Tutkimukseni osoitti selkeästi, että asemaa on edelleen tarpeellista kehittää. Tästä syystä olen keksinyt muutamia kehitysehdotuksia, joiden avulla vuokratyöntekijän oikeudellista asemaa Suomessa voitaisiin mielestäni parantaa. Vuokratyötä tutkiessani törmäsin usein Ruotsin malli- käsitteeseen. Yksi kehitysehdotuksistani onkin, että vuokratyöntekijöiden oikeudellista asemaa Suomessa pitäisi pyrkiä kehittämään siten, että tämä asema vastaisi enemmän vuokratyöntekijöiden oikeudellista asemaa Ruotsissa. Ruotsissa vuokratyöstä on olemassa työehtosopimus. Tämä työehtosopimus pitää sisällään muun muassa määräyksen niin sanotusta takuupalkasta. Tämä takuupalkka antaa vuokratyöntekijälle toimeentulon niiltäkin ajoilta, joilta vuokrausyritys ei pysty tarjoamaan työtä. Vastavuoroisesti työntekijä ei voi kieltäytyä tarjotusta työstä. Lisäksi Ruotsissa suurin vuokratyösuhteista ovat toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. (SAK 2007, 11.)

Tämä niin sanottu Ruotsin malli puuttuisi mielestäni suurimpiin vuokratyön epäkohtiin Suomessa. Jos vuokratyösuhteet olisivat pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevia, aktualisoituisivat myös vuokratyösuhteissa muun muassa monet työsopimuslainsäädännön kohdat, jotka eivät nykyään täyty lähinnä siitä syystä, että vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat määräaikaisia ja usein myös hyvin lyhytaikaisia. Myös työministeriön vuoden 2007 mietinnössä todetaan, että "suurin osa

vuokratyöntekijöiden kokemista ongelmista liittyy tavalla tai toisella työn määräaikaaisuuteen ja toisaalta määräaikaisten sopimusten lyhytaikaiseen keston”. (Työministeriö 2007, 89.) Jos Suomessakin vuokratyöntekijöille maksettaisiin ns. takuupalkkaa, vuokratyöntekijöillä olisi jonkinlainen varmuus työsuhteen kestosta ja pysyvyydestä. Tällä hetkellä vuokratyöntekijöillä ei yleensä ole mitään varmaa tietoa työpestiensä pituudesta. Mielestäni tällainen työelämä hankaloittaa myös muuta elämää merkittävästi. Kun töiden jatkosta ei ole tietoa, on melko mahdotonta tehdä elämässä mitään pitkän aikavälin suunnitelmia ja esimerkiksi ottaa suurempia lainoja. Myös lomien pitäminen saattaa olla ongelmallista vuokratyöntekijälle. Tilanteessa, jossa vuokrausyritys joutuisi maksamaan takuupalkkaa, vuokrausyrityksen täytyisi myös ottaa enemmän vastuuta omista työntekijöistään ja sitoutua omiin vuokratyöntekijöihinsä kuten tavalliset yritykset joutuvat sitoutumaan omiin työntekijöihinsä.

Vuokratyön yhtenä hyvänä puolena pidetään sitä, että vuokratyö toimii ponnahduslautana vakituisiin työsuhteisiin. Tilastot kuitenkin osoittavat, että vain noin viisi prosenttia vuokratyöntekijöistä työllistyy vakituiseseen työsuhteeseen. (Arhinmäki 2010.) Tähän varmasti ainakin osaltaan vaikuttaa se, että tällä hetkellä Suomessa vuokratyötä koskevassa lainsäädännössä ole mitään rajaa sille, kuinka kauan vuokratyöntekijä voi käytännössä työskennellä samassa käyttäjäyrityksessä vuokratyöntekijänä. Vaikka käyttäjäyritys olisi siis erittäin tyytyväinen vuokratyöntekijän työskentelyyn omassa yrityksessään, käyttäjäyrityksellä ei useimmiten ole mitään painetta tai kiirettä palkata tätä vuokratyöntekijää yrityksen omaksi työntekijäksi. Mielestäni tämän vuoksi voitaisiin harkita lakiuudistusta, joka jollain tavoin rajoittaisi konkreettisesti sitä aikaa, jonka vuokratyöntekijä työskentelee samassa käyttäjäyrityksessä. Näin ollen käyttäjäyritys ei voisi pitää hyviä vuokratyöntekijöitä yrityksessään kovin pitkän aikaa, vaan sen täytyisi tehdä hyvissä ajoin valinta siitä, palkkaako se vuokratyöntekijän tavalliseen työsuhteeseen vai luopuuko se työntekijästä.

Aihetta tutkittuani on kuitenkin mielestäni selvää, että vuokratyö on tullut jäädäkseen eikä työmuodon kieltämistä voida harkita. Tämä todetaan myös muun muassa hallituksen esityksessä 68/2008, jonka mukaan uhkaava työvoimapula, työvoiman

kohtaanto-ongelmat ja yritysten toimintatapamuutokset edellyttävät, että yritysten käytössä on erilaisia työvoiman käyttötapoja (HE 68/2008, 6).

Kuten myös tekemissäni haastatteluissa ilmeni, on tilanteita, joissa työntekijä todella itse haluaa työskennellä vuokrausyrityksen kautta eikä edes tavoittele vakituista työsuhdetta. Usein tällainen tilanne on esimerkiksi opiskelijoilla, jotka haluavat opiskelun ohessa tehdä töitä epäsäännöllisesti ja työnantajaan sitoutumatta. Vuokratyö saattaakin olla erittäin toimiva ratkaisu opiskelijan elämäntilanteessa (Viitala & Mäkipelkola 2005, 22). Opiskelijat saavat vuokratöiden kautta työkokemusta ja taloudellista tukea, mutta työnteko ei silti häiritse opiskelua ratkaisevalla tavalla, kun työajat ja -vuorot ovat tarpeeksi joustavia. Mielestäni ei myöskään voida aliarvioida sitä, että vuokratyön avulla esimerkiksi työuraansa aloitteleva henkilö saattaa saada hyvin arvokasta työkokemusta, joka auttaa taas työntekijää eteenpäin urallaan ja mahdollisesti parantaa työntekijän mahdollisuuksia saada tulevaisuudessa pysyvä työpaikka. Vaikka Suomessa siis pyrittäisiinkin kohti Ruotsin mallia ja sitä, että pääsääntöisesti kaikki vuokratyösuhteet olisivat toistaiseksi voimassa olevia, minun mielestäni pitäisi silti säilyttää mahdollisuus valita määräaikaiset työsuhteet: näin esimerkiksi opiskelija voisi edelleen työskennellä vuokratyöyrityksessä ilman, että työt merkittävästi häiritsisivät tai estäisivät opiskelua.

Uskon kuitenkin, että suuri osa vuokratyöntekijöistä olisi mieluummin vakituudessa työsuhteessa kuin vuokratyösuhteessa. Tämä käy myös ilmi Viitalan ja Mäkipelkolan 2005 tehdyssä tutkimuksessa, jossa kaikki vuokratyöntekijät toivoivat saavansa vakituisen työsuhteen joko yrityksestä, jossa haastatteluhetkellä työskentelivät tai jostain muusta yrityksestä (Viitala & Mäkipelkola 2005, 195). Näin ollen voidaan mielestäni sanoa, että vuokratyö on harvemmin työntekijä oma valinta.

Työn aikana ja etenkin vuokratyötä koskevia oikeustapauksia tutkiessani minulle myös selvisi, että vuokratyötä käyttämällä myös yritysten vakituisten työntekijöiden asemaan voidaan vaikuttaa jossain tapauksessa negatiivisesti. Kuten edellä on tullut esille, työ sopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa mainitulla uudella työntekijällä ei nykyisen oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden mukaan tarkoiteta vuokratyöntekijää. Näin ollen yritys pystyy käyttämään vuokratyövoimaa tilanteissa, joissa esimerkiksi omia työntekijöitä on irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Asiaan liittyvät

oikeuden ratkaisut eivät kuitenkaan ole olleet yksimielisiä. Mielestäni tästä syystä asiaan pitäisi saada selkeys ja eduskunnan pitäisi muuttaa lakia siten, että laissa sanottaisiin selkeästi, miten vuokratyöntekijöiden käyttö vaikuttaa esimerkiksi taloudellisiin ja tuotannollisiin syin irtisanomiseen tai irtisanottujen työntekijöiden takaisinottovelvollisuuteen.

Yhteenvetona voisin todeta, että tutkimukseni pohjalta vuokratyötä koskevassa lainsäädännössä olisi edelleen paljon kehitettävää, jotta vuokratyöntekijöiden asema vastaisi paremmin tavallisen työntekijän asemaa. Työni perusteella ei haastatteluista huolimatta voida tehdä kuitenkaan perusteellisia johtopäätöksiä siitä, miten tyytyväisiä todellisuudessa esimerkiksi vuokratyöntekijät ovat omaan asemaansa työpaikoilla ja työnsä määräaikaaisuuteen. Uskon, että laajat ja puolueettomat vuokratyötä koskevat tutkimukset ovat tarpeellisia, jotta jatkossa vuokratyön toimivuudesta saataisiin enemmän tietoa ja lainsäädännön kehittämisen todellinen tarve määriteltäisiin paremmin.

Vuokratyö on työvoiman muodoista joustavin ja näin ollen sitä voidaan pitää myös hyvin tehokkaana ja yritysten kilpailukykyä lisäävänä työvoiman muotona. Aihetta tutkittuani ja esimerkiksi Viitalan ja Mäkipeltolan Työntekijä vuokrattuna - tutkimusta lukiessani minulle kuitenkin selkeni kuinka monilla tavoilla vuokratyöntekijöiden käyttö voi myös laskea yrityksen tuottavuutta ja tehokkuutta. Mielestäni yritysten pitäisi esimerkiksi henkilöstöpolitiikkaansa suunnitellessaan pohtia tarkemmin vuokratyöntekijöiden käytön vaikutuksia heidän liiketoimintaansa ja esimerkiksi liiketoiminnan kokonaiskustannuksiin. Jos vuokratyöntekijä ei viihdy omassa asemassaan käyttäjäyrityksessä, hänen työmotivaationsa ja halunsa sitoutua yritykseen laskevat ja tätä kautta myös esimerkiksi vuokratyöntekijöiden työn tuottavuus ja laatu voivat laskea. Vuokratyöntekijöiden käyttö voi vaikuttaa negatiivisesti myös yritysten omien työntekijöiden työviihtyvyyteen ja esimerkiksi lisätä yritysten omien työntekijöiden pelkoa työpaikkansa pysymättömyydestä. Lisäksi vuokratyövoiman käyttö voi esimerkiksi merkittävästi lisätä tavallisten työntekijöiden työtaakkaa (esimerkiksi jos vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen on osittain tai kokonaan yritysten omien työntekijöiden vastuulla) ja täten vuokratyövoiman käyttö voi laskea myös yritysten omien työntekijöiden tuottavuutta ja työn laatua.

Uskon, että työni lukemisesta ja työni aiheen syvemmästä tutkimisesta voivat hyötyä kaikki vuokratyösuhteen osapuolet. Henkilöstöpalveluyritykset voivat saada työstäni uusia ideoita ja ajatuksia, joiden avulla ne voivat kehittää omaa toimintaansa. Vuokratyöntekijöiden on mielestäni tietenkin myös hyvä olla tietoisia esimerkiksi siitä mitä oikeuksia ja velvollisuuksia heillä on työsuhteessaan, jotta he tietävät jos esimerkiksi työnantaja ei huolehdi työsuhteessa itselleen kuuluvista velvollisuuksista. Uskon, että työstäni on kuitenkin eniten hyötyä vuokratyövoimaa käyttäville tai sen käyttöä harkitseville yrityksille. Kuten edellä on tullut ilmi, työvoiman muodon valinta on tärkeä ja moneen asiaan vaikuttava päätös yrityksessä. Täten erityisesti yritysten johdon, esimiesten ja yritysten henkilöstöpolitiikasta vastaavien henkilöiden olisi mielestäni kannattavaa tietää tutkimastani aiheesta paljon. Laajemmassakin mittakaavassa uskon, että työsopimuslain säännösten ja muiden työoikeuden säännösten tunteminen on erittäin tärkeää missä tahansa esimiesasemassa. Työnantaja on kuitenkin vastuussa loppujen lopuksi siitä, jos työsopimuslakia tai muita työlakeja tulkitaan väärin työsuhteissa. Myös tässä suhteessa työni lukemisesta on varmasti hyötyä esimerkiksi nyt tai tulevaisuudessa esimiesasemassa toimivalle henkilölle, joka ei ennestään ole täysin selvillä siitä, millaiset ovat työntekijän ja työnantajan velvollisuudet työsuhteessa.

Mielestäni yritysten pitäisi työvoiman muotoa valitessaan tiedostaa myös se, että tällä päätöksellään he vaikuttavat siihen mihin suuntaan koko suomalainen yhteiskunta kehittyy. Ovatko määräaikaiset työsuhteet ainoa vaihtoehto tulevaisuuden työmarkkinoilla? Muuttuuko työn luonne pysyvästi niin, että tulevaisuudessa kaikki työt ovat jollakin tavalla projektiluontoisia ja väliaikaisia? Miten tämä vaikuttaa työntekijöiden arkeen ja ihmisten yleiseen hyvinvointiin? Kilpailun kovetessa ja työvoimapulan uhatessa yritykset ja yhteiskunnat ovat vaikeiden päätösten edessä. Toivottavasti näitä päätöksiä tehtäessä ei kuitenkaan unohdeta tuottavan ja menestyvän yrityksen peruspilaria – työssään viihtyvää ja työhönsä sitoutuvaa työntekijää.

Lähteet

Alipalkatut ulkomaiset työntekijät vääristäneet kilpailua 2006. Työsuojeluliiton sivut. Etusivu → Vastuualueet → Etelä-Suomi → Vanhat tiedotteet.

[Http://www.tyosuojelu.fi/fi/etela_vanhat_tiedotteet/3542](http://www.tyosuojelu.fi/fi/etela_vanhat_tiedotteet/3542). Luettu 15.9.2011.

Arhinmäki, Paavo. Kirjallinen kysymys 437/2010 vp.

[Http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk_437_2010_p.shtml](http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk_437_2010_p.shtml). Luettu 8.9.2011.

HE 59/2002 Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 157/2002 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 68/2008 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta.

Ilvonen, Elisa & Keinänen, Anssi 2009. Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat käyttäjäryityksen näkökulmasta. Referee-artikkeli, versio 1.0.

[Www.edilex.fi/lakikirjasto/6056](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/6056). Luettu 8.4.2011.

Jaakkola, Tapio & Sorsa, Kaisa 2005. Liiketoiminnan sopimukset. Sopimusriskien hallinta liike- ja kuluttajasopimuksissa. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Kairinen, Martti 2009. Työoikeus perusteineen. Työelämän tietopalvelu Oy, Masku.

Kairinen, Martti & Koskinen, Seppo & Nieminen, Kimmo & Valkonen, Mika 2002. Työoikeus. Oikeuden perusteokset. WSOY Lakitieto, Helsinki.

Korkein oikeus 2005:135.

Kostamo, Lassi. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008.

[Http://www.tem.fi/files/24240/Tyovoiman_vuokraus_ja_yksityinen_tyonvalitys_Suomessa_vuonna_2008.pdf](http://www.tem.fi/files/24240/Tyovoiman_vuokraus_ja_yksityinen_tyonvalitys_Suomessa_vuonna_2008.pdf). Luettu 8.3.2011.

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Luottamusmies 2011. Työelämään.fi. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja STTK-opiskelijoiden toteuttama sivusto. Etusivu → Apua ja turvaa työelämässä → Luottamusmies. [Http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/apua-ja-turvaa-tyoelamassa/luottamusmies/](http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/apua-ja-turvaa-tyoelamassa/luottamusmies/). Luettu 15.9.2011.

Mitä on harmaa talous ja talousrikollisuus? Mustatulevaisuus.fi. Muun muassa sisäasianministeriön ja poliisin toteuttaman harmaata taloutta vastustavan kampanjan Internet-sivut. Etusivu -> Mitä on Harmaa talous?.
[Http://www.mustatulevaisuus.fi/mita_on_harmaa_talous/ilmiot/](http://www.mustatulevaisuus.fi/mita_on_harmaa_talous/ilmiot/). Luettu 15.9.2011.

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

SAK 2007. Pelisäännöt vuokratyölle. Vuokratyöhankkeen raportti: Toimet vuokratyötä koskevien pelisääntöjen luomiseksi.
[Http://www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=392](http://www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=392). Luettu 1.9.2011.

Sädevirta, Markus 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY Lakitieto, Helsinki.

Säädös 707/2008. Laki työsopimuslain muuttamisesta.

Säädös 708/2008. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä.

Säädös 709/2008. Laki työturvallisuuslain muuttamisesta.

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja 2003. Työsopimusoikeus. 2., tarkistettu painos. Talentum Media Oy, Helsinki.

Työministeriö 2007. Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö.
[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 26.2.2011.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työtuomioistuin 2006:64.

Työtuomioistuin 2007:10.

Työtuomioistuin 2007:103.

Työtuomioistuin 2009:118.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työvoimapolitiittinen tutkimus nro. 283. Hakapaino, Helsinki.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2011. Etusijajärjestys. WSOYpro -> Yritysonline -> Teokset -> Työsuhde -> Työoikeus, yritys -> 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä -> Etusijajärjestys.

[Http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3](http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3). Päivitetty 10.4.2011. Luettu 20.6.2011.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2011. Työsopimuksen tekeminen. WSOYpro -> Yritysonline -> Teokset -> Työsuhde -> Työoikeus, yritys -> 4. Työsopimuksen tekeminen.

[Http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3](http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3). Päivitetty 10.4.2011. Luettu 20.6.2011.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttäminen. WSOYpro -> Yritysonline -> Teokset -> Työsuhde -> Työoikeus, yritys -> 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä-> Ulkopuolisen työvoiman käyttäminen.

[Http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3](http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3). Päivitetty 10.4.2011. Luettu 20.6.2011.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2011. Työsopimuksen kesto. WSOYpro -> Yritysonline -> Teokset -> Työsuhde -> Työoikeus, yritys -> 4.

Työsopimuksen tekeminen -> Työsopimuksen solmiminen -> Työsopimuksen kesto.

[Http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3](http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3). Päivitetty 10.4.2011. Luettu 20.6.2011.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2011. Perusteet. WSOYpro -> Yritysonline -> Teokset -> Työsuhde -> Työoikeus, yritys -> 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä -> Työehtosopimus -> Perusteet.

[Http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3](http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3). Päivitetty 10.4.2011. Luettu 20.6.2011.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2011. Vuokratyöntekijät. WSOYpro -> Yritysonline -> Teokset -> Työsuhde -> Työoikeus, yritys -> 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä -> Neuvottelujärjestelmä -> Vuokratyöntekijät.

[Http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3](http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.3198&page=selain&ts=yo&pos=to111.3&offset=0.3). Päivitetty 10.4.2011. Luettu 20.6.2011.

Työssä käytetyt lyhenteet

TSL- Työsopimuslaki

TT- Työtuomioistuin

KKO- Korkein oikeus

PL- Perustuslaki

Haastattelurungot

Haastattelun alustus

- kerrotaan haastateltavalle opinnäytetyön aiheesta, tavoitteesta ja näkökulmasta
- kerrotaan haastattelujen tarkoituksesta
- kerrotaan, että lopullisessa työssä ei käytetä haastatellut omaa nimiä eikä yrityksen nimeä, jossa haastateltu työskentelee (haastateltu pysyy mahdollisimman anonyymina)

A. HENKILÖSTÖPALVELUYRITYKSEN EDUSTAJAN HAASTATTELU

Haastattelukysymykset

- Millaiset ihmiset hakevat yleensä töitä teidän yrityksen kauttanne ja missä eri tilanteissa?
- Millaisissa tilanteissa yritykset tavallisesti kääntyvät teidän puoleenne ja haluavat palkata teidän kauttanne työvoimaa? Mikä on yritysten syy vuokratyövoiman käytölle?
- Teettekö vuokratyöntekijöiden kanssa määräaikaisia vai toistaiseksi voimassaolevia sopimuksia? → Mikä on tavallisesti määräaikaisuuden syy? Olisiko mielestänne yrityksellänne edellytyksiä tehdä myös toistaiseksi voimassaolevia sopimuksia?
- Eroaako teidän mielestä vuokratyöntekijän oikeudellinen asema siitä mitä on ns. tavallisen, yrityksen oman työntekijän asema? Jos eroaa, niin millä tavalla?
- Millä tavalla vuokratyöntekijän asemaa voisi mielestänne parantaa? Näettekö, että asemaa olisi tarpeellista parantaa?
- Tiedätkö millainen oikeusturva vuokratyöntekijöillä on Ruotsissa? (Jos ei tiedä, kerron->) Mitä mieltä olette tällaisesta systeemistä, voisiko tämä toimia myös Suomessa?

B. VUOKRATYÖNTEKIJÄN HAASTATTELU

Haastattelukysymykset

- Oletko itse alun perin valinnut vuokratyön/halunnut työskennellä henkilöpalveluyrityksen listoilla? → Mistä syystä työskentelette henkilöstöpalveluyrityksessä?
- Onko työsuhteenne määräaikainen? → Mikä on määräaikaisuuden syy? → Jos työsuhde voitaisiin muuttaa vakituiseksi, haluaisitteko että se olisi mieluummin vakituinen kuin määräaikainen?
- Onko teillä ollut mitään ongelmia työnantajanne kanssa? Oletteko tyytyväinen työnantajanne toimintaan?
- Oletteko olleet tyytyväinen käyttäjäyrityksen toimintaan? Tunnetteko olevanne tasapuolisessa asemassa yrityksen omien työntekijöiden kanssa?
- Eroaako teidän mielestä vuokratyöntekijän oikeudellinen asema siitä mitä on ns. tavallisen, yrityksen oman työntekijän asema? → Jos eroaa, niin millä tavalla?
- Näettekö, että vuokratyöntekijöiden asemaa olisi tarpeellista parantaa Suomessa? Millä tavalla vuokratyöntekijän asemaa voisi mielestänne parantaa?
- Tiedättekö millainen oikeusturva vuokratyöntekijöillä on Ruotsissa? → Mitä mieltä olette tällaisesta systeemistä, voisiko tämä toimia myös Suomessa? Kannattaisitteko te vastaavan systeemin käyttöönottoa Suomessa?
- Oletteko tyytyväinen nykyiseen työtilanteeseenne?

C. KÄYTTÄJÄYRITYKSEN EDUSTAJAN HAASTATTELU

Haastattelukysymykset

- Mistä syystä ja minkälaisissa tilanteissa te palkkaatte vuokratyövoimaa mieluummin kuin vakituista työvoimaa?
- Kuinka pitkä on "normaali" vuokratyöntekijän työpesti yrityksessänne?
- Oletteko palkanneet vuokratyöntekijöitä oman yrityksenne työntekijöiksi työpestien loppuessa?
- Oletteko olleet yleisesti tyytyväisiä vuokratyöntekijöihin ja heidän antamaan panokseensa?
- Eroaako teidän mielestä vuokratyöntekijän oikeudellinen asema siitä millainen on ns. tavallisen, yrityksen oman työntekijän asema? → Jos eroaa, niin millä tavalla?

- Millä tavalla vuokratyöntekijän asemaa voisi mielestänne parantaa?
- Näettekö, että asemaa olisi tarpeellista parantaa?
- Tiedätkö millainen oikeusturva vuokratyöntekijöillä on Ruotsissa? Mitä mieltä olette tällaisesta systeemistä, voisiko tämä toimia myös Suomessa?