



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

TOTTI VIITAHARJU

Käytännöt rakennusalan vuokra- työssä

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Viitaharju, Totti: Käytännöt rakennusalan vuokratyössä
Opinnäytetyö, AMK
Liiketalouden perustutkinto
Kesäkuu 2023
Sivumäärä: 65

Opinnäytetyössä tutkittiin henkilöstövuokratyörytysten käytäntöjä rakennusalan vuokratyössä. Tässä työssä tutkittiin asiaa henkilöstövuokratyörytysten sekä vuokratyöntekijöiden näkökulmasta, jättäen pois tutkimuksesta asiakasyritysten osuus kolmikantasopimuksessa. Työn tarkoituksena oli selvittää rakennusalan vuokratyön keskeinen lainsäädännöllinen oikeustila ja toimintatavat, joilla henkilöstövuokratyörytukset toimivat nykyisessä toimintaympäristössä. Tavoitteena oli myös antaa kokonaiskuva alasta ja siihen liittyvistä käsitteistä.

Teoriaosuudessa käsiteltiin rakennusalan vuokratyötä koskevia kokonaisuuksia, koskien rakennusalan ja vuokratyön laajuutta, työnantajan sekä työntekijän velvollisuuksia, alalla käytettäviä työ sopimuksia sekä tuoreiden lakimuu-
tosten vaikutuksia rakennusalan vuokratyöntekijöiden oikeusasemaan. Näitä teemoja käsiteltiin pitkälti työ sopimuslain ja työaikalain lähtökohdista sekä alan kirjallisuuden pohjalta.

Empiirisessä osassa haastateltiin rakennusalalla toimivia henkilöstövuokratyörytiksiä. Tiedonkeruu toteutettiin haastatteluin, jotka toteutettiin puhelimitse ja haastattelumenetelmänä toimi puolistrukturoitu haastattelu. Tutkimushaastattelussa oli mukana sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia elementtejä. Tutkimustuloksista todettiin, että henkilöstövuokratyörytöksissä on käytössä monissa asioissa eri käytäntöjä, mutta joissain asioissa toimintatavat olivat myös yhteneväisiä.

Eriäväisiä toimintatavat olivat työvuorojen tulkinnassa, sopimusten voimassaolojen tulkinnassa sekä määräaikaisten sopimusten käytön perusteissa. Samankaltaisuuksia löytyi käytetyistä työ sopimuksista, yritysten välisten sopimusten irtisanomiskäytännöistä sekä vuokratyöntekijöiden työntekovelvoitteesta. Tutkimustulosten perusteella voidaan alan nähdä olevan murroksessa, jossa lainsäädännön kehittymisellä on suuri osuus siinä, mihin suuntaan ala kokonaisuutena kehittyy. Osassa henkilöstövuokratyörytiksiä lainsäädännön vaatimukset on otettu tarkemmin huomioon kuin toisissa, mutta kaikissa yrityksissä lain kirjaimellinen noudattaminen on haastavaa yrityksen pysymiseksi kilpailukykyisenä.

Avainsanat: Rakennusalan vuokratyö, henkilöstövuokraus, henkilöstövuokratyörytys, määräaikainen sopimus, keikkakohtainen määräaikainen sopimus, toistaiseksi voimassa oleva sopimus, vaihteleva työaika, työvuoroluettelo, lisätyö, työvoimareservi, puitesopimus, hiljainen pidennys, hiljainen päättäminen, työsuhteen raukeaminen, työsuhteen irtisanominen, yhdenjaksoinen työsuhde, yhdenjaksoisuusperiaate, työnantajan velvollisuudet, työntekijän velvollisuudet

Abstract

Viitaharju, Totti: Practices in construction industry's rental work

Bachelor's thesis

Bachelor's degree in business management

June 2023

Number of pages: 65

In the thesis, the practices of temporary work agencies in the construction sector were investigated. In this work, the issue was investigated from the point of view of the temporary work agencies and temporary workers, leaving out of the study the point of view of the client companies in the tripartite agreement. The purpose of the study was to find out the main legislative legal state and procedures, by which temporary work agencies operate in the current operating environment. The goal was also to give an overall picture of the field and related concepts.

The theoretical part deals with the big picture concerning rental work in construction industry, regarding the scope of construction industry, the obligations of the employer and the employee, the employment contracts used in the field and also the effects of the recent changes in the law regarding the legal position of the temporary workers in construction industry. These themes were discussed from the point of the employment contracts act, working time act and the literature in the field. In the empirical part temporary work agencies operating in construction industry were interviewed. The data was collected through interviews, which were carried out by phone and the interview method was semi-structured interview. The research interviews included both qualitative and quantitative elements. From the results of the research, it was concluded that temporary work agencies use different practices in many subjects, but in some subjects the operating methods were also similar to each other.

The operating methods were different regarding the interpretation of work shifts, in the interpretation of the validity of the employment contracts and in the grounds for using fixed-term contracts. Similarities were found in which employment contracts were used, the practices in which the contracts between companies could be terminated and the work obligations regarding rental workers. Based on the research results, the industry can be seen to be at a turning point, where the development of legislation plays a large role in the direction in which the industry develops as a whole. In some of the temporary work agencies the requirements of the legislation have been taken in to account more closely than in other, but in all companies, literal compliance with the law is challenging in order for the company to remain competitive.

Keywords: Temporary work in the construction industry, personnel rental, temporary work agencies, personnel rental companies, fixed-term contract, assignment specific fixed-term contract, zero-hours contract, indefinite contract, variable hour contract, shift list, additional work, labor reserve, framework contract, silent extension, silent termination, termination of employment, continuous employment, continuity principle, employer's obligations, employee's obligations

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS	7
2.1	Tutkimusongelma ja tavoitteet	7
2.2	Opinnäytetyön rajaukset	8
2.3	Käsitteellinen viitekehys	8
3	VUOKRATYÖ RAKENNUSALALLA	9
3.1	Rakennusala vuokratyön työllistäjänä	10
3.2	Työntekijän velvollisuudet vuokratyössä	12
3.3	Työnantajan velvollisuudet vuokratyössä	13
4	TYÖSOPIMUKSET VUOKRATYÖSSÄ	14
4.1	Toistaiseksi voimassa oleva sopimus	14
4.1.1	Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättymisen	16
4.1.2	Työsuhteen hiljainen päättäminen	16
4.2	Määräaikainen työsopimus	18
4.2.1	Määräaikaisen työsopimuksen edellytykset	20
4.2.2	Määräaikaisten sopimusten rajoitukset vuokratyössä	22
4.2.3	Määräaikaisen sopimuksen päättymisen	25
4.2.4	Hiljainen pidennys	28
4.3	Yhdenjaksoinen työsuhde ja yhdenjaksoisuusperiaate	30
4.3.1	Yhdenjaksoisuusperiaate	30
5	NOLLATUNTISOPIMUKSET JA TARVITTAESSA TÖIHIN KUTSUTTAVAT	32
5.1	Käsitteistöä	32
5.1.1	Työvoimareservi	33
5.1.2	Puitesopimus	34
5.2	Vaihteleva työaika ja epätyypilliset työsopimukset	35
5.3	Työvuoroluettelo	38
5.4	Lisätyö	41
6	EMPIRIINEN OSUUS	43
6.1	Tutkimuksen valmistelu ja toteutus	43
6.2	Työn eettisyys	45
6.3	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	46
6.4	Tutkimustulokset	47
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	56
8	POHDINTA JA LOPPUSANAT	63

LÄHTEET.....	66
LIITE 1: HAASTATTELULOMAKE.....	72

1 JOHDANTO

Tässä työssä käsitellään rakennusalan vuokratyön käytäntöjä. Tarkoitus on tuoda esille rakennusalan vuokratyön kokonaisuus, sen lainsäädännön nykytila ja osin epäkohtia ja kehityksenkohteita.

Tämän työn pääpaino on talonrakennusalan vuokratyössä, mutta työ soveltuu myös muuten laajasti rakennusalalle. Teksti pyrkii olemaan objektiivista, kuitenkin aihekokonaisuudet, joita käsitellään, painottuvat työnantajaa velvoittaviin teemoihin, enemmän kuin työnantajaa oikeuttaviin. Tämä lienee perusteltua sillä, että suuri osa opinnäytetyön teoriaosuudesta perustuu työsopimuslakiin, joka on lähtökohtaisesti työntekijää suojaavaa lainsäädäntöä. Lisäksi voidaan pitää perusteltuna, että työnantajat ovat jo nyt hyvin tietoisia oikeuksistaan, joten työ ei siinä mielessä palvelisi ketään.

Vuokratyö on yleistynyt suomessa 2000-luvun alusta lähtien. Rakennusalalla vuokratyötä käytetään laajasti hyvin erilaisiin työtehtäviin. Vuokratyön osuus kaikesta työvoimasta on maltillinen, mutta kasvusuuntainen. Vuokratyön, epätyypillisten työsopimusten sekä vaihtelevan työajan piirissä työskentelevien määrän arvioidaan myös kasvavan tulevaisuudessa.

Vuokratyön sääntely ja toimintatavat alalla ovat selkeytyneet jonkin verran alan kasvaessa. Määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien sopimusten tulkintaa on yhä enemmän käytössä oikeuskirjallisuudessa. Epätyypillisiä työsuhteita koskeva lainsäädäntö on myös kehittynyt viime vuosina, mutta tätä koskeva lainsäädäntö ei ole aivan aukoton.

Tässä työssä tarkastellaan, minkälaisia toimintaperiaatteita henkilöstövuokratyöryityksillä on rakennusalan henkilöstövuokrauksessa. Teoriaosuudessa tarkastelun kohteena ovat työnantajan sekä työntekijän velvollisuudet,

vuokratyössä käytetyt työsopimukset, vuokratyöhön liittyvän lainsäädännön nykytila sekä vuokratyösuhteiden juridinen tulkinta. Tutkimuksellisessa osuudessa selvitetään, millä tavalla käytännöt vuokratyöryhmissä kohtaa teorian ja minkälaisia toimintatapoja yrityksistä löytyy viimeaikaisten lainsäädännöllisten muutosten seurauksena. Vuokratyölle ei Suomessa ole olemassa omaa lainsäädäntöään, joten kaikki mitä työsopimuslaista käydään läpi, pätee myös vuokratyöhön. Tätä opinnäytetyötä voidaan jossain määrin laajemminkin soveltaa vuokratyössä, ottaen huomioon eri aloilla vallitsevat käytännöt ja tavat, joilla vuokratyötä kussakin käytetään.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS

2.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Työn tutkimusongelmaksi voidaan asettaa, minkälainen on rakennusalan vuokratyön nykyinen toiminnallinen tila, sen nykyinen lainsäädännöllinen tila sekä minkälaisia toimintatapoja henkilöstövuokratyöryhmissä on koskien rakennusalan vuokratyön erityispiirteitä? Tämä opinnäytetyö on selvitystyö, prioriteettina on myös saada rakennusalan vuokratyöstä laaja kokonaiskuva, ei vain ratkaista yksittäistä tutkimusongelmaa.

Tutkimusongelman pohjalta voidaan tutkimustavoitteet jakaa edelleen kysymyksiin, joihin ensin teoriaosuudessa yritetään saada vastauksia ja myöhemmin tutkimusosuudessa selvittää yritysten toimintatapoja näiden piirissä:

- Kuinka suuresta työllistymisen alasta on kyse?
- Minkälaisia työsopimuksia alalla käytetään?
- Minkälaiset perusteet tarvitaan määräaikaisen sopimuksen solmimiseksi?
- Milloin sopimus on katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi?
- Millaista sääntelyä liittyy epätyypillisiin työsopimuksiin?

- Kuinka tulkitaan rakennusalan vuokratyötä koskevia erityistapauksia?
- Milloin vuokratyöntekijän työsuhde on päättynyt?
- Kuinka nykyinen oikeustila vaikuttaa henkilöstövuokratyörytysten toimintaan rakennusalalla?

2.2 Opinnäytetyön rajaukset

Tässä työssä ei käsitellä käyttäjäyrityksen osuutta kolmikantasopimuksessa, vaikka se onkin olennainen osa vuokratyön kokonaisuutta. Työn käsittely rajautuu siis työnantajan ja vuokratyöntekijän väliseen sopimussuhteeseen. Tutkimusosiossa taas käsitellään vuokratyörytysten tilastoja. Joissain tilanteissa käyttäjäyritysten oikeudellinen asema joudutaan mainitsemaan asian käsittelemiseksi, mutta muuten aihe on jätetty käsittelemättä. Käyttäjäyritysten osuuden käsitteleminen ei auttaisi tutkimusongelmien ratkaisemiseksi. Kuitenkin työntekijöiden työsopimuslain pakottavista säädöksistä puhuttaessa käyttäjäyrityksen ja vuokratyörytysten välinen sopimus on merkittävässä osassa.

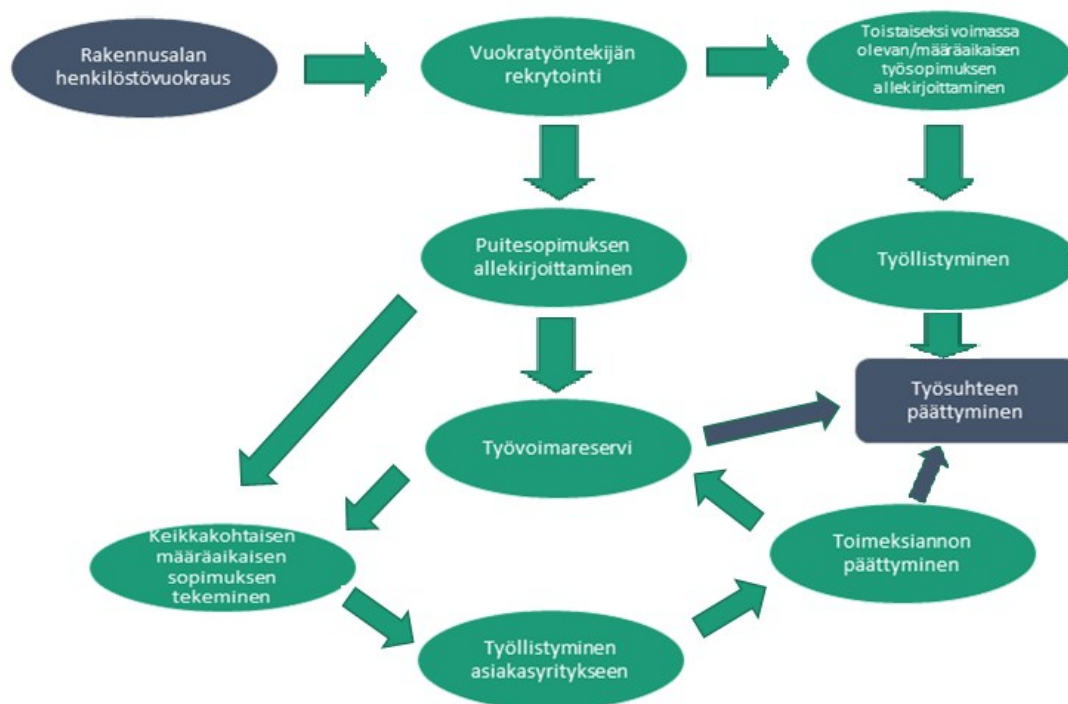
Vuokratyöntekijä on työsuhhteessa vuokratyörytysten kanssa, mutta käyttäjäyrityksen tekemä sopimus vuokratyörytysten kanssa vaikuttaa välillisesti myös vuokratyöntekijän tilanteeseen. Yhdessä aiheessa asian käsittely myös käyttäjäyrityksen näkökulmasta tarkoittaisi sen leviämistä koko työhön ja se ei olisi tämän työn laajuuden kannalta tarpeenomaista.

Työssä käsitellään suomalaisia tai suomessa toimivia henkilöstövuokratyörytysiä, jotka harjoittavat henkilöstönvuokrausta Uudellamaalla. Tämä ei poista sitä, etteikö yritykset toimisi myös muualla suomessa, mutta mukana olevilla yrityksillä tulee olemaan vähintään jotakin toimintaa Uudellamaalla.

2.3 Käsitteellinen viitekehys

Viitekehyksessä esitellään suurpiirteisesti rakennusalan vuokratyöntekijän keskimääräinen työsuhteen kulku (kuvio 1). Tämä kokonaisuus on tärkeä esittää vuokratyössä käytössä olevien eri työsopimusten vaikutusten

havainnollistamiseksi. Kuviosta on johdettavissa suurin piirtein kaikki työssä käytettävät käsitteet, vaikka niitä kaikkia ei sanallisesti ole viitekehyksessä esitetty.



Kuvio 1. käsitteellinen viitekehys: Rakennusalan vuokratyöntekijän työsuhteen kulku (opinnäytetyön tekijä, 2023).

Viitekehysten on tarkoitus esittää mahdollinen vuokratyöntekijän elinkaari työskennellyssä yrityksessä. Vuokratyöntekijän reitti työllistymisestä työsuhteen päättymiseen riippuu siitä, minkälaisen työsopimuksen työntekijä tekee yrityksen kanssa.

3 VUOKRATYÖ RAKENNUSALALLA

Rakennusala työllistää yhteensä noin 250 000 henkilöä, johon sisältyy rakentaminen sekä rakennustuoteteollisuus. Näistä rakennusala työllistää noin 175 000–185 000 ja rakennustuoteteollisuus noin 80 000. Rakennusalan luvussa ovat mukana talonrakentamisen, infrarakentamisen ja erikoisurakoinnin

työntekijät sekä toimihenkilöt ja yrittäjät. Näistä maa- ja vesirakentaminen eli infrarakentaminen työllistää suoraan 45 000–50 000. (Rakennusteollisuus, n.d.)

Yhteensä rakennusalan työllisistä noin 100 000 on työntekijöitä, 35 000 toimihenkilöitä ja loput yrittäjiä. Rakennustyömailla työskentelevistä noin kolmasosa on pääurakoitsijoiden palveluksessa, loput aliurakoitsijoiden tai vuokratyönantajien palkkalistoilla. (Rakennusteollisuus, n.d.)

Talonrakentajia kuuluu noin 30 000 rakennusliittoon, joka on hieman alle puolet koko rakennusliiton jäsenmäärästä. Näihin 30 000 henkilöön lasketaan esimerkiksi kirvesmiehet, rakennustyöntekijät, muurarit, rapparit, laatoittajat, sisäkattomiehet, torninosturikuljettajat ja -asentajat, raudoittajat, sementtimiehet, elementtiasentajat, telineasentajat. (Rakennusliitto, 2023.)

3.1 Rakennusala vuokratyön työllistäjänä

Rakennusteollisuuden työvoimakyselyssä sen jäsenille vuodelta 2019 45 803 työntekijästä 3 321 oli vuokratyöntekijä, eli noin 7 prosenttia koko maassa. Kysely koski talonrakennusteollisuutta. Prosentuaalisesti suurinta vuokratyön käyttö oli Pohjois-Suomessa (Oulun-Kainuun alue), jossa vuokratyöntekijöiden osuus oli 12 prosenttia. Vuokratyön käytön kasvu oli suurta samalla alueella, sillä vuonna 2016 samaisessa kyselyssä vuokratyön osuus oli alueella vain 3 prosenttia. Suurinta kasvu oli kuitenkin Itä-Suomessa, jossa vuokratyön osuus kasvoi 2016–2019 1,6 prosentista 8 prosenttiin. Myös Uudellamaalla vuokratyöntekijöitä oli 8 prosenttia kaikista työntekijöistä ja muualla suomessa alle koko maan keskiarvon. (Rakennusteollisuus, 2019, s. 4, 7.)

Neljän suurimman vuokratyöryhmän neljä pääluottamusmiestä edustaa yli 4000 rakennusalan vuokratyöntekijää, (Hellsten, 2019, s. 14) eli todellinen luku on jonkin verran rakennusteollisuuden kyselyä suurempi. Aiemmin on arvioitu vuokratyön osuuden koko rakennusalan työllisyydestä olevan 2,8 prosenttia, eli noin 7000 henkilöä, (Nykänen, 2016, s. 4), joka on linjassa tilastokeskuksen

vuoden 2022 tilaston kanssa, jossa vuokratyöntekijöiden osuus kaikilla aloilla kaikista palkansaajista vuonna 2022 oli 3 prosenttia (Tilastokeskus, 2022). Kuitenkin työtä suorittavassa henkilöstössä osuus on todennäköisesti suurempi rakennusalalla.

Rakennusteollisuuden työvoimakyselyn seitsemän prosentin ja palkansaajien kolmen prosentin lukuja vuokratyövoiman käytössä voidaan tulkita ainakin siten, että vuokratyövoiman käyttö on yleisempää työtä suorittavan henkilöstön keskuudessa. Rakennusala on kuitenkin suhdanneherkkä ala ja työllisten määrä vaihtelee suuresti vuodenajan mukaan, joten varsinkin vuokratyöntekijöiden työllistyneiden määrä elää jatkuvasti (Työmarkkinatori, 2021). Työllistyneiden lisäksi on suuri joukko niin sanotussa reservissä olevia, joista osa työskentelee säännöllisen epäsäännöllisesti (Moilanen, 2013, s. 66).

Työssä on hyvä huomata, että vuokratyöntekijöiden tilanteet ovat hyvin erilaisia. Esimerkiksi ammatillaiset ja kokemattomat työntekijät ovat erotettavissa toisistaan. On pidettävä suhteellisen selvänä, että ensimmäiseksi mainituille tarjottavat toimeksiannot ovat keskimäärin pidempiä ja niitä voidaan suunnitella paremmin etukäteen. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että ammattityöt vaativat käyttäjäyrityksissä tarkempaa aikataulujen suunnittelua kuin kiireapuna työstettävät työt.

Toiseksi tärkeää on huomata, miksi työntekijä tekee vuokratyötä tai työskentelee nollatuntisopimuksella. Erilaisina ryhminä voidaan erottaa toisistaan opiskelijat, eläkeläiset ja työkyvyttömät, vuokratyötä kokoaikatyönä tekevät sekä vuokratyötä osa-aikaisesti pääasiallisena ansiotulon lähteenä tekevät (HE 60/2022, luku 3.1.1.2). Näillä ryhmillä on hyvin erilaiset toiveet työsopimusten suhteen sekä lisätyötuntien saamiseksi. Eläkeläisten ja työkyvyttömiä sekä opiskelijoiden työskenteleminen vuokratyössä nollatuntisopimuksilla perustuu suurilta osin vapaaehtoisuuteen, eivätkä näiden ryhmien edustajat usein kaipaa lisätyötunteja, kun taas osa-aikaisille työntekijöille suurin syy nollatuntisopimukseen on kokoaikaisen työn puute ja lisätyötunneille olisi useammin kiinnostusta (HE 60/2022, luku 3.1.1.2).

Vuonna 2021 nollatuntisopimuksella työskentelevistä 46 prosentilla vuokratyö oli pääasiallinen ansiotulon ansaintakeino (Pärnänen, 2022). Yhteensä nollatuntisopimuksilla työskenteli vuonna 2018 106 000 palkansaajaa, eli noin 5 prosenttia kaikista 15–74 vuotiaista palkansaajista (HE 60/2022, luku 3.1.1.2).

3.2 Työntekijän velvollisuudet vuokratyössä

Vuokratyössä poikkeuksellinen piirre on, että työntekijä antaa työsopimuksessa suostumuksensa työskennellä kolmannen osapuolen, käyttäjäyrityksen hyväksi. Tällöin käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa. Työsopimus on siis tehty vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välillä, työnteko taas siirtyy käyttäjäyritykseen, vaikka työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole minkäänlaista sopimussuhdetta. (Hietala ym., 2014, s. 161.)

Tehtävä työ ei siis tapahdu vuokrausyrityksessä, vaan työntekijällä suostumuksella työn suorittaminen siirtyy käyttäjäyritykseen. Työsopimuslain mukaan (tästä eteenpäin TSL) tästä seuraa työntekijän työntekovelvoite käyttäjäyritykselle. Tällöin käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa ja vuokratyöntekijälle hänen suostumuksellaan siirtyy velvollisuus noudattaa käyttäjäyrityksen antamia työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyviä määräyksiä. (TSL 55/2001, 1 luku 7 § 3 mom.)

Yleisesti työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (TSL 3 luku 1 §.)

Työntekovelvoite on henkilökohtainen, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijän on itse suoritettava työ, joka on määritelty työsopimuksessa. Mikäli työntekijä on estynyt tekemästä työtä esimerkiksi sairauden tai muun syyn vuoksi, hänellä ei ole oikeutta eikä velvollisuutta käyttää sijaista. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys voivat kuitenkin sopia sijaisuusjärjestelyistä tarvittaessa. (Hietala ym., 2014, s. 161–162.)

Työntekijän tulee suorittaa työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan antamia määräyksiä ja toimivaltuuksia. Huolellisuudella tarkoitetaan paitsi työn tunnollista suorittamista myös normaalia ahkeruutta työn suorittamisessa. (Hietala ym., 2014, s. 161.)

Määräaikaisissa sopimuksissa vuokratyöntekijä on sidottu määräaikaisuuteen, eikä hän voi irtisanoa työsuhdetta kesken sopimuskauden (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s 25). Tämä tulkinta on tehty ennen vaihtelevan työajan lakimuutosta 2018, eli päivitetty muoto tähän tulkintaan olisi, että vaihtelevan työajan piirissä oleva työntekijä on sidottu suorittamaan hänen suostumukseensa työvuoroluetteloon merkityt työpäivät.

3.3 Työnantajan velvollisuudet vuokratyössä

Työntekijälle on annettava kirjallinen selvitys työnteen keskeisistä ehdoista, mikäli ehdot eivät ilmene kirjallisesta työsopimuksesta. Ehtoja ei tarvitse toistaa peräkkäisissä sopimuksissa, elleivät ehdot muutu esimerkiksi työkohteen vaihdoksen vuoksi. (TSL 2 luku 4 § 1 mom.) Keskeisimmät asiat vuokratyön kannalta, jotka selvityksestä on käytävä ilmi ovat työsopimuksen alkamis- ja päättymisaika (tai arvioitu päättymisaika), määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste, pääasialliset työtehtävät, koeaika, käytettävä työehtosopimus sekä irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste. Vuokratyössä työnantajan on lisäksi selvitettävä tilauksen tekevän käyttäjäyrityksen tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta, arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä sekä käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka. Vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle on selvitettävä missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta. (TSL 2 luku 4 §.)

Mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työsopimuslain mukaan työnantajan on tarjottava näitä töitä ensin osa-aikatyöntekijöilleen. Ennen uusien työntekijöiden

palkkaamista työnantajan on lisäksi tarjottava osa-aikaisille työntekijöilleen koulutusta lisätyön suorittamiseksi, jos se on kohtuullista järjestää ja työn vastaanottaminen sitä edellyttää. (TSL 2 luku 5 §.) Samoin työnantajan on tarjottava työtä laillisesti irtisanomalleen työtä etsivälle työntekijälle, mikäli työnantajalla on tarve työntekijälle, jonka työtehtävät olisivat samoja tai samankaltaisia irtisanotun työntekijän kanssa ja irtisanomisesta on kulunut alle neljä kuukautta. (TSL 6 luku 6 §.) Työnantajan on mahdollistettava osa-aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille samat mahdollisuudet hakeutua vapautuviin työpaikkoihin kuin vakituisille ja kokoaikaisille työntekijöille (TSL 2 luku 6 §). Käytännössä tämä voi vuokratyössä tarkoittaa työpaikkailmoitusten julkistamista todellisiin työpaikkoihin, esimerkiksi sisäisellä viestinnällä.

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava kuukauden kuluessa perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työ-sopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Aika on kolme kuukautta, jos työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on alle 250. (TSL 2 luku 6 §.)

Rakennusalan vuokratyöntekijät työskentelevät pääsääntöisesti rakennusalan työehtosopimuksen alaisuudessa. Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin. Käyttäjäyritys ei ole velvollinen tukemaan työntekijää taloudellisesti tällaisissa tapauksissa. (TSL 2 luku 9 §.)

4 TYÖSOPIMUKSET VUOKRATYÖSSÄ

4.1 Toistaiseksi voimassa oleva sopimus

Toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella tarkoitetaan työsopimuslain mukaan perusmuotoista työsopimusta, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta

vastiketta vastaan. (TSL 1 luku 1 § 1 mom.) Työsopimus on työnantajan ja työntekijän välinen oikeustoimi, jonka solmiminen muodostaa osapuolten välille työsopimussuhteen (Puttonen, 2021, s. 27). Työnantajan ja työntekijän välinen työsopimussuhde muuttuu työsuhteeksi siinä vaiheessa, kun työntekijä todellisesti aloittaa työnsä. (Kairinen, 2017, luku 1, kohta Perussuhdeteoria).

Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisuutena ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat (TSL 1 luku 1 § 1 mom.) Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti (TSL 1 luku 3 § 1 mom.) Työsopimus voi muodostua myös hiljaisesti ilman varsinaisesti sovittua sopimusta, jolloin asiaa voidaan tarkastella esimerkiksi sen perusteella, onko työntekijä todellisuudessa aloittanut sallitusti työntöön. (Hietala & Kaivanto, 2017, s. 56)

Päätyösopimustyyppinä ovat määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Mikäli työsopimus on tehty määräaikaiseksi, mutta sille ei tosiasiallisesti ole perusteita, on työsopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. (TSL 1 luku 3 § 2 mom.) Näin ollen toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on lähtökohta työsopimuksen solmimisessa ja siitä poikkeamiseksi vaaditaan peruste (Kairinen, 2017, luku 1, kohta Perussuhdeteoria).

Vuokratyössä solmittaviin toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyy poikkeava erityispiirre, jonka mukaan työntekijä suostuu siihen, että hänet siirretään työskentelemään käyttäjäyrityksen palvelukseen. Muuten vuokratyön sopimuksiin ei ole omaa lainsäädäntöä, lukuun ottamatta muutamaa erityisesti vuokratyötä varten säädettyä normia. (Hietala ym., 2014, s.103, 110.)

4.1.1 Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päätyminen

Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättymispäivää ei tiedetä, vaan se on voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus päättyy tavallisesti irtisanomalla, mutta myös työsuhteen purkaminen tulee tietyissä tapauksissa kyseeseen (työsuhteen purkamisesta ks. Määräaikaisen työsopimuksen päätyminen).

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus päättyy tavallisesti joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta tehtyyn irtisanomiseen, joka saatetaan toisen sopijapuolen tietoon. (TSL 6 luku 2 § 1 mom.) Työntekijä ei tarvitse perustetta irtisanoutumiseen, mutta työnantaja tarvitsee työsopimuslaissa vaaditun henkilöön liittyvän tai tuotannollisen tai taloudellisen irtisanomissyyn (Paanetoja, 2019, s. 45.)

Tuotannolliset ja taloudelliset syyt liittyvät siihen, että tarjolla oleva työ on olennaisesti sekä pysyvästi vähentynyt. Molempien osapuolten tulee kuitenkin noudattaa työsuhteen kestosta riippuvia yleisiä irtisanomisaikoja työsuhteen päättämisessä. Irtisanomisaikana palkanmaksu ja työn teko jatkuu normaalisti, ellei muuta sovita. (Äimälä & Rautiainen, 2008, s. 181) Mikäli irtisanomisaikaa ei noudateta, tulee vastapuolelle korvata palkkaa vastaava korvaus irtisanomisajan pituiselta ajanjaksolta. Tämä koskee niin työnantajaa kuin työntekijää. (TSL 6 luku 4 §.) Työsopimukset ovat lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevia, ellei niitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työntekijän kannalta suurin ero näiden kahden välillä on irtisanomissuojassa, mutta vaikutuksia on myös sairauslomakorvauksiin ja työsuhde-etuuksien kertymiseen (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 20; Hietala ym., 2014, s. 184).

4.1.2 Työsuhteen hiljainen päättäminen

Erityistapauksissa työsuhde voi päättyä työsuhteen raukeamisena tai työsuhteen hiljaisena päättymisenä. Raukeamistermiä käytetään, kun työsuhdetta ei varsinaisesti ole päätetty, mutta edellytykset työnteon jatkamiselle ovat

hävinneet (Kärkkäinen & Äimälä, s. 410). Hiljaisessa päättämisessä sopimuksen päättämistoimi jää tekemättä, vaikka työntekijän työskentely yrityksessä päättyy. Työsuhteen hiljaiseksi päättämiseksi tulkitaan pääsääntöisesti työnantajan osalta, kun hän lopettaa työn tarjoamisen pysyvästi tai muuten kieltää työnteon ja työntekijän osalta, kun hän lopettaa työn tekemisen eikä enää pala töihin (Laaksoharju, 2016, s. 77). Esimerkiksi, mikäli katsotaan, että työntekijällä ei ole aikomustakaan palata vanhaan työpaikkaansa, esimerkiksi uudessa työpaikassa aloittamisen tai opintojen aloittamisen vuoksi, saattaa menettely osoittaa työntekijän tosiasiallisesti päättäneen työsopimuksensa. (Laaksoharju, 2016, s. 38) Mikäli työntekijä elää perustellusti siinä käsityksessä, että työsuhde on päättynyt työnantajan aloitteesta, ei hänen poissaoloon voida katsoa hiljaiseksi päättämiseksi. Työnantajan tekemäksi hiljaista päättymistä ei puolestaan voida katsoa ainakaan silloin, mikäli hänen voidaan katsoa selvittäneen työntekijälle, että työsuhde yhä jatkuu. (Laaksoharju, 2016, s. 77.)

Rakennusalan vuokratyössä tilanne työsuhteen hiljaisesta päättämisestä tai työsuhteen raukeamisesta on suht yleinen, toisin sanoen tilanne, jossa työntekijä jää yrityksen työvoimareserviin roikkumaan ilman varsinaista irtisanomista, esimerkiksi toimeksiannon päättyessä tai työntekijän lähtiessä työskentelemään toiseen yritykseen. Se, milloin hiljainen päättäminen on tapahtunut, ei ole yksiselitteistä ja haasteita voi tuoda tulkinta siitä, kumpi osapuoli todellisuudessa on tehnyt hiljaisen päättämisen. Näyttövelvollisuus asiassa on osapuolella, joka kyseiseen toimeen vetoaa. (Laaksoharju, 2016, s. 73–74.)

Rakennusalan vuokratyössä haasteita työsuhteen päättymisen tulkintaan aiheuttaa hiljaisen päättämisen lisäksi se, ettei käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä ole sopimussuhdetta. Saattaa olla niin, että vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa ei ole sovittu minkäänlaisesta sopimuksen irtisanomisajasta tai vähintäänkin käyttäjäyrityksellä on oikeus vaihtaa vuokratyöntekijää, jos se ei ole tyytyväinen tämän suoritukseen (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2018, kohta 5.2; Lamminen, 2021, s. 23). Koska käyttäjäyritystä ei sido työsopimuslain pakottavat määräykset esimerkiksi määräaikaisen sopimuksen irtisanomisessa, voidaan pohtia, sitovatko ne

silloin vuokratyöntekijääkään. Kuitenkin vuokratyörytymisen ja vuokratyöntekijän välillä on sopimussuhde, eli vuokratyöntekijällä yleisesti katsotaan olevan velvollisuus sitoutua tähän sopimukseen työsuhteen mukaisesti (Hietala ym., 2014, s. 162). Lisätulkintoja voidaan tehdä siitä, onko tarvittaessa töihin kutsuttavan keikkatyöläisen jokainen työpäivä niin sanotusti uusi työsuhte, vai onko toimeksiannon alkaessa työsuhteen lähtökohtainen kesto siihen asti, kuin sen on alun perin arvioitu kestävän? Mikäli vastaus on jälkimmäinen, mikä peruste on käyttää puitesopimusta ja tarvittaessa töihin kutsuttavan työntekijän titteliä esimerkiksi usean kuukauden kestävissä toimeksiannoissa?

4.2 Määräaikainen työsuhte

Määräaikaisia työsuhteita ovat sopimuksia, joissa työn päättyminen on sidottu johonkin objektiiviseen perusteeseen. Yleisimpiä perusteita määräaikaisen sopimuksen päättämiseksi on tietty päivämäärä, tietyn tehtävän tai tehtäväkokonaisuuden loppuunsaattaminen tai tietty tapahtuma, kuten sijaisuuden päättyminen (HE 157/2000, luku 2.2). Tämä määrittely pohjautuu Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemään määräaikaista työtä koskevaan direktiiviin ja se on Suomessa otettu käyttöön työsuhteen lain muutoksen myötä vuonna 2000 (HE 157/2000, luku 2.2). Kuitenkaan tätä sopimusta ei sovelleta niihin, jotka tilapäistä työvoimaa välittävä yritys on asettanut käyttäjäyrityksen käyttöön. (Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, s. 3).

Ensimmäisen kerran määräaikaisten sopimusten käyttöä on Suomessa rajoitettu vuonna 1984. Viimeinen merkittävä muutos työsuhteen lakiin tapahtui vuonna 2011, joka puuttui tarkemmin määräaikaisten sopimusten ketjuttamiseen ja niiden käyttöön silloin, kun työnantajan työvoimatarve on osoitettavissa pysyväksi (TSL 1 luku 3 § 3 mom.).

Kuten edellisessä kappaleessa on esitetty, tarvitaan toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomiseksi työnantajan aloitteesta jokin hyväksyttävä

peruste. Määräaikaisessa sopimuksessa tätä perustetta ei ole, joten työntekijää ei koske samanlainen irtisanomisturva. Siksi tulkinta siitä, onko määräaikaista sopimusta käytetty työntekijän työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa, on kriittinen. Määräaikaisten sopimusten käyttöä on alusta asti rajoitettu työntekijän työsuhdeturvaa ajatellen. Sopimusten käyttöä rajoittamalla on pyritty torjumaan työnantajan mahdollisuutta kiertää työsuhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla (Kärkkäinen & Äimälä, s. 67). Tarkoitus ei kuitenkaan ole rajoittaa määräaikaisten sopimusten käyttöä silloin kun siihen on perusteltu syy (HE 205/1983). Suurin ero määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen välillä onkin niiden päättymisperuste.

Lähtökohtainen työsopimuksen muoto on toistaiseksi voimassa oleva sopimus ja määräaikaisen sopimuksen saa työnantajan aloitteesta solmia vain perustellusta syystä. Ilman perusteltua syytä solmittua määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. (Kärkkäinen & Äimälä, s. 67.) Ilman tällaista perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta ei pidetä kokonaisuudessaan pätemättömänä, vaan ainoastaan sen kestoaikaa koskeva ehto katsotaan pätemättömäksi (Hietala ym., 2020, s.58).

Myös vuokratyössä vaadittavat perusteet määräaikaiselle sopimukselle ovat samat, sillä vuokratyölle ei ole olemassa omaa lainsäädäntöään. Määräaikaiset työsopimukset ovat yleisesti käytetty muoto rakennusalan vuokratyöntekijöiden sopimuksissa, esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä vuodelta 2013 rakennusalan vuokratyöntekijöistä 80 prosenttia työskenteli määräaikaisella sopimuksella (Huotari & Pitkänen, 2013, s.38). Sen, jonka vetoa määräaikaiseen sopimukseen, on esitettävä perusteet sille. Määräaikaisen sopimuksen perusteen laillisuudesta todistustaakka on aina työnantajalla. (Kärkkäinen & Äimälä, s. 73).

4.2.1 Määräaikaisen työsopimuksen edellytykset

Aiemman työsopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaan ”määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä. Määräaikainen työsopimus on sallittu myös, jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen.” (HE 157/2000, luku 2.1) Tämä on nykyainsäädännössä muutettu muotoon perusteltu syy, mutta lain esityksessä edellisiä perusteita tulee yhä pitää tärkeimpinä (HE 157/2000, luku 2.1). Kun palkattava henkilö on ollut työttömänä työnhakijana yhtäjaksoisesti edelliset kaksitoista kuukautta ja työsuhteen kesto on enintään yhden vuoden, perustellun syyn vaatimuksesta voidaan poiketa (TSL 1 luku 3 a §). Sillä kyse on työntekijää suojaavasta lainsäädännöstä, ei määräaikaisen sopimuksen solmimista ole rajoitettu, mikäli se on työntekijän aloitteesta tehty määräaikaiseksi (TSL 1 luku 3 § 2 mom.).

Tarkastellaan tarkemmin vuokratyön kannalta olennaisten perusteltujen syiden sisältöä.

1. Sijaisuus

Sijaisuus on tavallisimpia ja hyväksyttävimpiä syitä määräaikaisen sopimuksen solmimiselle. Sijaisuuden kesto voi vaihdella muutaman päivän sairauspoissaoloista vuosien perhevapaisiin. Työnantaja voi jakaa työntekijän poissaolon ajan työtehtävät erilaisilla sisäisillä sijaisjärjestelyillä (sijaisketjuin), eli myöskään yrityksen ulkopuolelta tulleen työntekijän ei välttämättä tarvitse tehdä juuri poissaolevan työntekijän työtehtäviä. (Kärkkäinen & Äimälä, s. 80.) Työntekijän poissaolosta johtuvan lisätyövoiman palkkaamisen sijaisuuden perusteella tulisi kuitenkin vähintäänkin välillisesti johtua jonkun työntekijän poissaolosta (Hietala ym., 2016, s. 64).

2. Kausiluonteisuus

Työtehtävien kohdalla, joita on tarjolla vain tietyssä aikana vuodesta tai joiden määrä kasvaa huomattavasti tietyssä aikana, määräaikaisten sopimusten käyttö on sallittua. Työtä ei voida pitää kausiluontoisena, jos työtä teetetään vuosittain esimerkiksi 9–10 kuukautta. (Kärkkäinen & Äimälä, s. 79.) Rakennusalaa pidetään yleisesti suhdanneherkkänä alana ja lisäksi työn määrä vaihtelee kausiluontoisesti, niin, että työtä on tarjolla eniten kesäisin ja syksyisin ja vähiten talvisin. (Työmarkkinatori, 2021). Kuitenkaan epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä ei yksinomaisten perusteena ole hyväksyttävä syy käyttää määräaikaista sopimusta. Työnantajalla on käytössään työsopimuslain tarjoamia keinoja sopeuttaa työvoimaa, kuten lomauttamalla, osa-aikaistamalla tai työsuhteen päättämällä. Mikäli toistuvia määräaikaista sopimusta käytettäisiin työn tarjoamisen epävarmuuden perusteella, yrittäjänriski siirtyisi työntekijöiden kannettavaksi vähintäänkin irtisanomisajan palkan suuruusena (HE 239/2010, s. 3).

3. Määrätty työ

Määrätyn työn tai työkokonaisuuden perusteella määräaikaisten sopimusten käyttö on sallittua. Tämä koskee sellaista kestoltaan määrättyä työn kokonaisuutta, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti ja jota voidaan arvioida olevan tarjolla vain kertaluonteisesti. Työn kokonaisuuden tulee olla hahmoteltu niin, että on objektiivisesti mahdollista puhua työn kokonaisuudesta, eikä työn arvioitu kesto ole sidottu vain työn tilaajan tarpeeseen. (Kärkkäinen & Äimälä, s.75.)

Rakennusalalla ammattilaisen työkokonaisuus on todennäköisemmin selkeä ja työn tilaaja tilaa työntekijän juuri kyseistä työtä tai työn kokonaisuutta varten, kun vähemmän kokemusta omaava - tai yleistyöntekijä tekee todennäköisemmin eri osioita useasta työkokonaisuudesta, jolloin arviointi tietyn määrätyn työn suorittamisesta voi muuttua haastavaksi. Välttämättä työntekijällä ei ole edellytyksiä arvioida tätä tulevan työn kokonaisuutta, sillä usein rakennusalan vuokratyöntekijät eivät tiedä, mitä tulevat käyttäjäyrityksessä tekemään (Nykänen, 2016, s.16).

Vaikka työkokonaisuus olisi perusteltu, on määräaikaisuuden perustetta arvioidessa lisäksi kokonaisuudessa otettava huomioon esimerkiksi, poikkeako työ työnantajan teettämästä tavanomaisesta työstä, onko kertaluonteisuus seurausta jostain erityisestä ammattitaitovaatimuksesta ja kuinka usein työnantaja teettää vastaavaa työtä? (Kärkkäinen & Äimälä, s. 75.)

4. Ruuhkahuippu ja tilauskannan vaihtelu

Lisätyövoimaa voidaan palkata määräaikaisella sopimuksella tietyn tilauksen kestoajaksi, jos se on välttämätöntä. Tällöin kyse voi olla ennakoimattomasta ruuhkahuipusta, jolloin miehitystä tarvitaan ulkopuolelta nopealla varoitusaajalla. Määräaikaisen solmiakseen, työnantajalla tulee olla perusteltu syy olettaa, että vastaavaa työtä ei ole enää tarjolla kyseisen työvoiman tilauksen jälkeen. Mikäli ruuhkahuipun perusteella tehdään määräaikaisia sopimuksia usein, määräaikaisten sopimusten edellytyksien kokonaisarviointi muodostuu esimerkiksi siitä, kuinka monta määräaikaista sopimusta on solmittu ja onko työvoiman tarve todettavissa pysyväksi. (Kärkkäinen & Äimälä, s. 77.) Tällaista henkilöä voidaan kutsua myös nollatuntisopimuksella työskenteleväksi tai tarvittaessa töihin kutsuttavaksi työntekijäksi, joista omassa luvussaan.

4.2.2 Määräaikaisten sopimusten rajoitukset vuokratyössä

Vuokratyössä määräaikaisten sopimusten käytön oikeudelliset haasteet näyttyvät useimmiten silloin, kun määräaikaisia sopimuksia tehdään useita peräkkäin, eli esimerkiksi, kun jokaiselle keikalle tehdään oma määräaikainen sopimuksensa. On mahdollista, että jo ensimmäinen määräaikainen sopimus muodostaa tosiasiallisesti toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. Määräaikaisten sopimusten ketjuttamisessa tapauksissa on kyse aina tapauskohtaisista elementeistä, joiden avulla arvioidaan kokonaisuudessaan, onko määräaikaisten sopimusten käyttö ollut perusteltua.

Seuraavaksi esitellään, milloin määräaikaisten sopimusten käyttöä on selvästi rajoitettu.

1. Pysyvä työvoiman tarve

Työnantajan työvoimatarpeen ollessa pysyvä, toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö, eli ketjusopimustilanne, on kielletty (Hietala ym., 2020, s. 63). Työvoiman tarve ei ole pysyvää silloin, kun sopimuksessa määriteltyä työtä ei ole enää määräaikaisen sopimuksen päätyttyä tarjolla (KKO 2019:45, kohta Perustelut, 10). Vuokrayrityksen työvoiman tarpeen pysyvyyttä arvioitaessa voidaan ottaa huomioon esimerkiksi määräaikaisten työ sopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto (TSL 1 luku, 3 § 2 mom.), toimeksiantojen määrän vakiintuneisuus, asiakaskunta sekä toiminnan laajuus. (Kröger & Tiitinen, 2012, s.393). Pysyvä työvoiman tarve ei kuitenkaan muodostu kategorisesti koko yritykselle. Vuokrayrityksellä voi siis olla työtehtäviä, joissa työvoiman tarve ei todellisuudessa olekaan pysyvä ja lisäksi työtehtäviä, joissa työvoiman tarve voidaan arvioida pysyväksi (Kärkkäinen & Äimälä, s. 73). Määräaikaisuuden perusteena olevien työtehtävien täytyy lisäksi olla luonteeltaan määräaikaisia (KKO 2012:10, kohta Perustelut, 14.).

Työtehtävät, joita arvioidaan olevan tarjolla pysyväisluonteisesti määräaikaisuuden päätyttyä, aiheuttavat tilanteen, jossa työvoiman tarvetta ei voida pitää tilapäisenä. Määräaikaisuuden perusteen täyttäminen rakennusalalla tulee haastavaksi ainakin kirvesmiesten, apumiesten ja vastaavien yleistyöntekijöiden kohdalla, jotka rekrytoituessaan vuokrayritykseen työskentelevät eri pituisissa keikkasuhteissa useissa eri käyttäjäyrityksissä. Kuitenkin tällaisessakin tilanteessa kysynnän vakiintumattomuus voi mahdollistaa määräaikaisen työ sopimuksen käyttämisen. (KKO 2012:10, kohta Perustelut, 10.)

Sinänsä pysyvän työvoiman arvioimistilanne on paradoksaalinen, sillä vasta jälkikäteen voidaan nähdä, oliko työvoiman tarve todella pysyvä, eli tuliko työntekijä palkatuksi useampaan käyttäjäyritykseen, joka muodostaisi pysyvän työvoiman tarpeen. Tämä mahdollistaa koeaikalain soveltamisen toiminnassa, vaikka koeajasta ei olisikaan sovittu. (TSL 1 luku 4 §). Siten ei ole merkitystä, vaihtaako työnantaja työntekijää välissä, mikäli toiminta ja peräkkäisten määräaikaisten sopimusten solmiminen jatkuu samanlaisena. Tällöin työvoiman tarpeen pysyvyys voi olla arvioitavissa jo ennen ensimmäisenkään

määräaikaisen sopimuksen tekemistä. (Kärkkäinen & Äimälä, s. 89; HE 239/2010 vp., s. 5). Toki työntekijällä on harvoin mahdollisuus tutustua yrityksen muiden työntekijöiden kanssa solmimiin sopimuksiin, eli asia on vaikeasti todennettavissa. Tämän takia sopimuksen solmimishetkellä tulisi olla määräaikaisuuden mahdollistava objektiivinen peruste (Kärkkäinen & Äimälä, s. 57).

Huomioon voidaan ottaa myös esimerkiksi vuokratyörytysten jatkuva työntekijöiden rekrytointi niin sanottuihin haamutyöpaikkoihin tai reserviin sekä se, että vuokratyörytysten toiminta perustuu työvoiman tarpeeseen ja siitä suuri osa suuntautuu tiettyihin työtehtäviin.

2. Määräaikaisuuden peruste puuttuu

Mikäli pysyvän työvoiman tarpeen ehto ei täyty ja käytetään peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia, tulee jokaiselle määräaikaistalle sopimukselle olla perusteltu syy. Peruste määräaikaistalle sopimukselle voi olla jokaisessa sopimuksessa eri, mutta peruste on kuitenkin oltava (Hietala ym., 2020, s. 64). Esimerkiksi, jos työntekijä tekee kolme peräkkäistä määräaikaista sopimusta ja vain kahdelle niistä on hyväksyttävä syy, on sopimus luettava toistaiseksi voimassa olevaksi siitä lähtien, kun ensimmäinen perusteeton määräaikaisten sopimus on solmittu (Kärkkäinen & Äimälä, s. 93). Sillä ei ole väliä, mikä sopimuksista järjestyksessä on perusteeton. Myös niin sanotussa hiljaisessa pidennyksessä työsopimus on tulkittava toistaiseksi voimassa olevaksi (TSL 6 luku, 5 §).

3. Työntekijän työsuhdeturvan kiertäminen

Mikäli työnantaja pyrkii kiertämään työntekijän työsuhdeturvaa, ei määräaikaisten sopimusten käyttö ole hyväksyttävää. Käytännössä tämä tarkoittaa irtisanomissuojaa. (Hietala ym., 2020, s.57.)

Kokonaisuutta arvioidessa tulee ottaa lisäksi huomioon muita seikkoja. Alan käytännöllä, eli sillä, että tietyllä alalla tiettyjen sopimusmuotojen käyttö on vakiintunutta, on perusteltu määräaikaisten sopimusten käyttöä vuokratyössä. Tämä voidaan ottaa mukaan kokonaisharkinnassa, mutta pelkkä alan käytäntö

ei voi riittää perusteeksi määräaikaista sopimusta solmittaessa, sillä minkään alan käytäntö ei voi oikeushierarkiassa ylittää pakottavia lain säännöksiä. (KKO 2012:10, kohta Perustelut, 13.)

Määräaikaisuuden perusteena vuokratyössä on usein käytetty myös käyttäjäyrityksen tilapäistä työvoiman tarvetta (Huotari & Pitkänen, 2013, s.42). Käyttäjäyrityksen olosuhteilla on merkitystä määräaikaisuutta arvioitaessa. Selvimmin määräaikaisuuden perusteet täyttyvät, kun käyttäjäyrityksessä on tietty työ tai työkokonaisuus, johon määräaikaisuus perustuu. Perusteltu syy täyttyy siis, kun määräaikaisuus perustuu työntekijän työtehtävien määräaikaiseen luonteeseen, (KKO 2012:10, kohta Perustelut, 14.) ja töiden päättymishetki on ennalta arvioitavissa, kuitenkin niin, että mikäli käyttäjäyrityksellä itsellään ei olisi perustetta solmia määräaikaista sopimusta uuden työntekijän kanssa, ei sopimusta voida pitää määräaikaisena, koska tilanne aiheuttaisi työntekijän työsuhteturvan kiertämistä (HO 2017/138, kohta Perustelut). Lisäksi tilapäistä työvoiman tarvetta tulee arvioida työnantajan näkökulmasta, jonka kanssa työntekijä on sopimussuhteessa, eli aiemmin esitetyt määrätyn työn peruste ja pysyvä työvoiman tarve tulee ottaa huomioon.

4.2.3 Määräaikaisen sopimuksen päättyminen

Työsuhteen määräaikaisuus merkitsee sitä, että sopimus kestää tietyn ajanjakson, ja sitoo sopijapuolia, yleensä työnantajaa ja työntekijää koko sen keston ajan. Määräaikaista työsopimusta ei voida yksipuolisesti irtisanoa sopimuskauden aikana, ellei siitä ole nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa. Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan tai sovitun työn valmistumisen myötä. (Parnila, 2017, s. 146.)

Vuokratyöstä ja määräaikaisista sopimuksista puhuttaessa rakennusalalla on huomiota erottaa käyttäjäyritys sopimusosapuolista. Tyypillisesti käyttäjäyritys voi irtisanoa vuokratyösuhteen jopa välittömästi, vedoten sopimukseensa vuokratyöyrityksen kanssa. Käyttäjäyritys ei ole minkäänlaisessa sopimussuhteessa vuokratyöntekijän kanssa, joten työsopimuslain pakottavat säädökset

eivät koske näitä osapuolia. Kuitenkaan myöskään vuokrayritys ei toimi mitenkään väärin tilanteessa, jossa käyttäjäyritys katkaisee vuokratyöntekijän työsuhteen. (Saarinen, 2021, s.51–52.)

Tällaisessa tilanteessa yleissääntönä on, että kun vuokratyöntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva tai tiettyyn kalenteriaikaan sidottu määräaikainen työsuhde, työntekijän työsuhde ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuvat käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättymisestä riippumatta. Tällöin työntekijällä on velvollisuus ottaa vastaan korvaavaa työtä. Ongelmallisen tulokinnasta voi tehdä, mikäli määräaikaisuus on todellisuudessa sidottu käyttäjäyrityksen tilauksen keston, jolloin työtä ei ole sidottu niinkään kalenteripäivään, vain työn arvioituun keston. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 13, 24.)

Palkanmaksuvelvollisuuden tällaisessa tilanteessa voi katsoa liittyvän siihen, että henkilöstövuokrayritysten toimiala on henkilöstön vuokraus ja niiden päätehtävä on rekrytoida yrityksen arvioima sopiva työntekijä sopivaan työpaikkaan. Vuokrayritysten toiminnan riski perustuu osin rekrytoinnin epäonnistumiseen ja tällöin on loogista, että riski konkretisoituu työnantajalle, eikä työntekijälle. Ongelmallista on käyttäjäyritysten väljät velvollisuudet, jotka usein mahdollistavat sopimussuhteen päättämisen, vaikka samana päivänä. Toisaalta henkilövuokrauksen yleisissä sopimusehdoissa todetaan, että sopimuksissa tulisi olla irtisanomisajat (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2018, kohta 11.4). Vuokrayritysten kovan kilpailun takia sopimukset eivät todennäköisesti ole muuttumassa käyttäjäyrityksiä velvoittavammaksi.

Osapuolten kesken voidaan sopia määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen yhdistelmästä. Tällöin työsopimus on voimassa enintään tiettyyn aikaan asti ja lisäksi se on irtisanottavissa samoin perustein ja päättämismenettelyin kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus. (Hietala ym., 2016, s. 334.)

Vaikka määräaikainen työsopimus sitoo osapuolia koko sen ajan, on sopimus mahdollista irtisanoa tai purkaa työsopimuslain edellyttämällä tavalla. Irtisanomisen erityistapauksista säädetään työsopimuslain luvussa 7 ja työsuhteen

purkamisesta luvussa 8 (TSL 7 luku ja 8 luku). Työsuhteen saa purkaa heti päättyväksi työsopimuksen kestosta riippumatta, mutta siihen vaaditaan lain vaatima peruste. Purkamisperusteena voidaan pitää erittäin painavaa syytä, jollaisena voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. (TSL luku 8.)

Lisäksi yli seitsemän päivän luvaton poissaolo ilmoittamatta sinä aika pätevää syytä poissaololle antaa työnantajalle luvan käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Samat perusteet antavat myös työntekijälle syyntä purkaa tai pitää purkautuneena työsopimustaan. (TSL luku 8.) Näiden keinojen lisäksi määräaikainen sopimus voidaan päättää osapuolten kesken sopimalla (Hietala ym., 2016, s. 334).

Työsopimus voi olla määräaikainen vain silloin, kun sen päättyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Tällainen tapahtuma tai työn valmistuminen tulee olla tiedossa etukäteen ja tällaisen toteutuminen tulee myös olla objektiivisesti havaittavissa. Tällainen tapahtuma voi esimerkiksi olla toisen työntekijän poissaolo ja tällöin työsopimus päättyy, kun työntekijä palaa töihin. (Moilanen, 2013, s. 42–43.)

Määräaikaisuuden perusteen ollessa työn kokonaisuus, tulisi työtehtävien kokonaisuuden perusteella työsopimuksen kesto olla jo etukäteen jotenkin ennakoitavissa. Mikäli työsopimuksen päättymisajankohta ei ole ollut etukäteen tiedossa ja työsopimuksessa on mainittu vain arvioitu päättymisajankohta, tulee työnantajan ilmoittaa työn päättymisajankohdasta työntekijälle viipymättä saadessa tämän tietoonsa. Tämä koskee myös tilanteita, joissa työsopimuksen päättyminen on sidottu toisen työntekijän sijaisuuteen. Arvio päättymisajankohdasta ei vielä ole sitova. Vasta sen jälkeen, kun työnantaja on saanut tarkan päättymisajankohdan tietoonsa ja ilmoittanut siitä työntekijälle, se muuttuu sitovaksi. (Parnila, 2017, s. 146.) Se, ettei työsopimuksen päättymisajankohta ole sopimusta tehdessä lainkaan arvioitavissa, viittaa työntekijöiden tarpeen

pysyvyyteen ja siten, että työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana (KKO 2012:10, kohta Perustelut, 11).

Mikäli työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi (Hietala ym., 2016, s. 347). Tällöin puhutaan sopimuksen hiljaisesta pidentyksestä, josta lisää omassa luvussaan. Tässä yhteydessä on hyvä kuitenkin mainita, että hiljaista pidennystä ei sovelleta silloin, kun määräaikaista sopimusta on jatkettu yhteisesti uudella määräaikaisella sopimuksella. Tällöin sopimus päättyy uuden sovitun määräajan päättyessä. Todistustaakan sopimuksen jatkamisesta kantaa se osapuoli, joka vetoaa tällaiseen uuteen sopimukseen. (Hietala ym., 2016, s. 347.) Yli viisi vuotta kestänyt yksi määräaikainen työsuhde tulee päättää tai irtisanoa samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde (TSL 6 luku 1 § 3 mom.).

4.2.4 Hiljainen pidennys

Työsuhteen hiljainen pidennys tarkoittaa tilannetta, jossa työsopimuksen sopimuskauden määräajan tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtänsä. Tällöin sopimussuhdetta katsotaan jatkettuna toistaiseksi. (TSL luku 6 5§) Hiljainen pidennys on sovellettavissa sekä määräaikaisiin että toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin. Hiljaisen pidennyksen seurauksena on, että aiempi määräaikainen sopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi ja siten irtisanomisvaraiseksi ja näin ollen sen irtisanomiseen pätevät samat perusteet kuin toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomiseen. Mikäli työntekijä on irtisanottu tai irtisanoutunut aiemmin, mutta hänen sallitaan hiljaisesti jatkaa työntekoa irtisanomisajan yli, menettää vanha irtisanominen merkityksensä. (Hietala ym., 2016, s. 347).

Hiljaista pidennystä voidaan soveltaa kalenteriaikaan, jonkin tehtävän suorittamiseen tai sijaisuuteen kytketyn määräajan perusteella (Hietala ym., 2016, s. 347). Hiljaista pidennystä sovellettaessa työn kokonaisuuden perusteella,

voi joskus olla epäselvää, milloin sopimus on päättynyt alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti.

Säännöstä sovellettaessa ei ole väliä, tulisiko sopimusta todellisuudessa pitää toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena tai onko sopimuksessa laillinen peruste määräaikaisuudelle. Ratkaisevaa säännöksen soveltamisessa on, että työnantaja suostuu työnteon jatkamiseen tai on vähintäänkin tietoinen työnteon jatkumisesta yli sovitun työsopimuskauden. Mikäli kyse on erehdyksestä, on se yksipuolisesti oikaistavissa. (Kärkkäinen & Äimälä, s. 94.)

Määräaikaista työ Sopimusta voidaan myös jatkaa yhteisesti sopimalla uudesta määräaikaisesta sopimuksesta. Tällöin sopimus päättyy uuden sovitun määräajan päättyessä, eikä hiljaista pidennystä sovelleta. Todistustaakan sopimuksen jatkamisesta kantaa se osapuoli, joka vetoaa tällaiseen uuteen sopimukseen. (Hietala ym., 2016, s. 347.)

Rakennusalan henkilöstövuokratyösuhteissa on käytössä malli, jossa vuokratyöntekijän toimeksiannon arvioidun päättymisajan lähestyessä käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus jatkaa tilausta uuteen määräaikaan asti. Jos tilausta ei jatketa, se päättyy alkuperäisen sopimuksen mukaisesti.

Yleisin malli kuitenkin on, että tilanteessa, jossa käyttäjäyritys haluaa jatkaa vuokratyöntekijän tilausta arvioidun päättymisajan lähestyessä, työsuhteesta käyttäjäyrityksessä jatkuu hiljaisesti ja siten juridisesti toistaiseksi voimassa olevana. Ensimmäisenä mainittu malli hillitsee tarpeettomia hiljaisia pidennyksiä ja parantaa myös vuokratyöntekijöiden työssäolon ennakoimista. Malli ei toki itsessään tuo oikeudellisia edellytyksiä määräaikaisten sopimusten ketjuttamiselle (TSL 1 luku 3 § 2 mom.) ja siten sopimustulkinta voi olla vastaava kuin hiljaisessa pidennyksessä, mutta ainakin se tietyissä tapauksissa poistaa hiljaisen pidennyksen aiheuttaman juridisen haasteen vuokratyösuhteilta.

4.3 Yhdenjaksoinen työsuhde ja yhdenjaksoisuusperiaate

Yhdenjaksoisella työsuhteella tarkoitetaan useita peräkkäin solmittuja määräaikaista työsuhdetta, joita kuitenkin on pidettävä yhtenä työsuhteena sopimusten väliin jäävän lyhyen ajan vuoksi (Kärkkäinen & Äimälä, s. 91). Taustalla on EU-direktiivi, jonka syrjintäkielto toteaa, että määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vakituisiin työntekijöihin (Neuvoston direktiivi (1999/70/EY 4 artikla).

Säännöksen soveltamiseksi jokaiselle määräaikaiselle sopimukselle on oltava lain vaatimat edellytykset. Mikäli niin ei ole, ei säännöksen soveltamiselle ole tarvetta, sillä sopimus olisi joka tapauksessa voimassa toistaiseksi (TSL 1 luku 3 § 2 mom.). Edellytysten täytyessä säännöstä sovelletaan niin, että työsuhteen katsotaan jatkuneen ilman keskeytyksiä ikään kuin työsuhde olisi ollut voimassa toistaiseksi, eli peräkkäisten määräaikaisten työsuhteiden katsotaan muodostavan yhdenjaksoinen, mutta määräaikainen työsuhde (Puttonen, 2021, s. 32).

Työsuhteen yhdenjaksoisuudella on erityisesti vaikutusta työsuhde-etuuksien kertymiseen. Näitä etuuksia ovat esimerkiksi irtisanomisajan pituus, sairausajan palkkajaksot, työsuhteen perusteella karttavat palkkaedut ja vuosiloman kertyminen (Kärkkäinen & Äimälä, s. 92). Koska työsuhde on yhdenjaksoinen, työsuhde-etuudet kertyvät paitsi työsopimusten ajalta myös niiden väliin jäävien keskeytysten ajalta. (Kärkkäinen & Äimälä, s. 93.)

4.3.1 Yhdenjaksoisuusperiaate

Yhdenjaksoisuusperiaatteella tarkoitetaan Henkilöstöala HELA ry:n (entinen Henkilöstöpalveluyritysten liitto) tulkintaa peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten yhdenjaksoisuudesta. Yhdenjaksoisuusperiaatteella on pyritty luomaan tulkinta esimerkiksi siihen, kuinka pitkä aika peräkkäisissä määräaikaissa sopimuksissa voi jäädä toimeksiantojen väliin ilman, että työsuhde katkeaa. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, n.d.)

Yhdenjaksoisuusperiaate on tiettävästi ainoa tulkinta ja tarkat päivämäärät annava säädös työsopimuslain 1 luvun 5 §:lle, joka kuuluu ”Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.” (TSL 1 luku 5 §.) Yhdenjaksoisuusperiaatteen antamat määräajat eivät ole minkään oikeuskirjallisuuden tai oikeuskäytännön takaamia, vaan kyseessä on Henkilöstöala HELA ry:n oma tulkinta työsopimuslain pykälästä.

Yhdenjaksoisuusperiaatteen alkuperäinen tarkoitus on ollut parantaa vuokratyöntekijöiden työsuhde-etuuksien karttumista lain mukaisesti tai sitä paremmalla tasolla (Virtanen, 2016, s. 30). Nykyisin sen voidaan nähdä myös toimivan ohjenuorana vuokratyöntekijöiden toiminnalle esimerkiksi työsuhde-etuuksien kertymistä koskien. Yhdenjaksoisuusperiaate asettaa raamit sille, milloin työsopimus on tulkittava uudeksi ja milloin taas työsuhdetta on pidettävä yhdenjaksoisena. Yhdenjaksoisuusperiaate kuuluu seuraavasti:

1. Jos työntekijän ja yrityksen välillä on tehty useita peräkkäisiä, vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen yhdenjaksoisuus säilyy, jos
 - a) alle neljä kuukautta kestäneen määräaikaisen työsuhteen jälkeen on enintään 3 kalenteripäivän tauko.
 - b) neljän tai yli neljän kuukauden, mutta alle vuoden määräaikaisen työsuhteen jälkeen on enintään 7 kalenteripäivän tauko.
 - c) vuoden tai yli vuoden kestäneen määräaikaisen työsuhteen jälkeen on enintään 10 kalenteripäivän tauko.

2. Jos keikkaa tekevä työntekijä on tehnyt työtä työsuhteen yleisillä ehtoilla (ns. keikkatyösopimus), työsuhteen yhdenjaksoisuus säilyy, jos

- a) työntekijä työskentelee siten, että keikkojen väliin jää enintään 6 kalenteripäivän tauko.
3. Yhdenjaksoisuus ei katkea myöskään silloin, kun työntekijällä on oikeus lakisääteiseen vapaaseen määräaikaisten työsuhteiden välillä (mm. vuosilomalain mukaiseen vuosilomaan, vapaaseen tai sairauslomaan). (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, n.d.)

Yhdenjaksoisuusperiaatteen mukaisten väliaikojen ylittyessä on sen mukaisesti uuden työn alkaessa kyse siis uudesta työsuhteesta ja tällöin työsuhteiden laskeminen aloitetaan alusta. Tämän suurin merkitys rakennusalalla on, että työsuhteen ollessa kestänyt alle kaksi viikkoa, sairausajalta ei makseta ollenkaan sairausajan palkkaa (Rakennusalan työehtosopimus, 2022, luku 6, 34 §). Huomioitavaa on, että yhdenjaksoisuusperiaate soveltuu vain peräkkäisten määräaikaisten sopimusten tulkitsemiseen. Mikäli työehtosopimus on tai sitä tulisi tulkita toistaiseksi voimassa olevana, ei yhdenjaksoisuusperiaatetta tule soveltaa.

5 NOLLATUNTISOPIMUKSET JA TARVITTAESSA TÖIHIN KUTSUTTAVAT

5.1 Käsitteistöä

Seuraavaksi käsitellään vuokratyöhön ja epätyypillisiin työehtosopimuksiin olennaisesti liittyviä käsitteitä työvoimareservi ja puitesopimus, jonka jälkeen käsitellään vaihtelevaa työaikaa ja siihen liittyviä käsitteitä.

5.1.1 Työvoimareservi

Työntekijöiden reservi tarkoittaa yleensä työvoiman saatavuuden turvaamiseksi luotua ryhmää työntekijöitä, jotka ovat valmiina aloittamaan työn nopeasti tarvittaessa. Tämä reservi voi koostua esimerkiksi vuokratyöntekijöistä, joita työnantaja palkkaa työskentelemään yrityksen tarpeiden mukaan. Voidaan puhua myös tarvittaessa töihin kutsuttavista työntekijöistä. Reserviin kuulumisen ei vielä tarkoita työsuhdetta vuokratyöryityksen kanssa, vaikka on mahdollista, että tässä vaiheessa rekrytointia olisi sovittu jo yleisistä työsuhteen ehdoista (ks. Puitesopimus).

Työvoimareservi tarkoittaa listaa aktiivista tai ei-aktiivisista henkilöistä, jotka ovat vuokratyöryityksen rekrytoimia työntekijöitä, joilla kuitenkin kyseisenä hetkenä ei ole käynnissä toimeksiantoa käyttäjäryityksessä. Reserviä voidaan hakea esimerkiksi työpaikkailmoituksilla, jotka eivät ole sidoksissa todelliseen työpaikkaan, vaan tarkoituksena on kerätä miehitystä mahdolliseen tulevaan työntekijöiden tarpeeseen. Rakennusalan henkilöstövuokratyöryityksissä yleisimmät syyt reservin hakemiselle on, että ilman reserviä yritykset eivät pysty vastaamaan käyttäjäryitysten akuuttiin työntekijöiden tarpeeseen (Nykänen, s. 14). Mikäli työntekijöitä ei ole tarjota nopealla varoitusajalla, moni käyttäjäryityksessä päättyy tilaamaan rekrytoitavan työntekijän toisesta yrityksestä.

Työntekijöiden reservistä voidaan yhä erottaa aktiivinen reservi sekä ei-aktiivinen reservi. Aktiivisessa reservissä olevat henkilöt ovat vuokratyöryityksen rekrytoimia, aiemmin yhdessä tai useammassa käyttäjäryityksessä keikkatyössä työskennelleitä, joilla sinä hetkenä ei ole toimeksiantoa, mutta jotka sitä aktiivisesti haluavat ja joille työnantaja myös töitä yrittää tarjota. He voivat myös olla työnhakijoita, jotka ovat vuokratyöryityksen kautta rekrytoitu puitesopimuksen alaisuuteen asti, mutta jotka eivät vielä ole työskennelleet käyttäjäryityksessä vuokratyöryityksen kautta.

Ei-aktiiviseen reserviin voidaan arvioida kuuluvan vuokratyöryityksen aiemmin rekrytoimia työntekijöitä, joille ei työnantajan halusta tarjota enää työtä tai jotka

eivät omasta halusta ota töitä vastaan tai eivät pysty ottamaan töitä vastaan, esimerkiksi siksi, että työskentelevät toisessa yrityksessä. Myös tähän kategoriaan voidaan laskea henkilöitä, jotka eivät koskaan ole työllistyneet yrityksen kautta, vaikka rekrytointi olisi edennyt puitesopimuksen allekirjoittamiseen.

Useissa yrityksissä ei-aktiivinen reservi todennäköisesti sisältää henkilöitä, joille ei tarjota enää töitä, tai jotka ovat lopettaneet työskentelyn yrityksessä, mutta ovat niin sanotusti jääneet listalle roikkumaan. Tietyissä tapauksissa tilanne voi aiheuttaa työsuhteen hiljaisen päättämisen. Tilanne vertautuu myös nollatyösopimukseen, jossa työvuorojen tai keikkojen tarjoaminen lopetetaan tai työntekijä ei ota enää töitä vastaan.

Henkilöstövuokratyöt tarvitsevat työvoimareserviä pystyäkseen vastaamaan asiakkaiden eli käyttäjäyritysten vaatimuksiin. Reservin koko liittyy vahvasti henkilöstövuokratyön profiiliin. Tarjoaako se työntekijöitä ammattiosaamista vaativiin keikkoihin, joissa työn kokonaisuus, alkamisaika ja vaatimustaso on hyvissä ajoin tiedossa, vai profiloituuko se enemmän nopeasti työvoimaa tarjoavaksi yritykseksi, lähtökohtaisesti töihin, joissa ei vaadita niin paljon osaamista.

5.1.2 Puitesopimus

Puitesopimus on sopimus kahden tai useamman osapuolen välillä, jossa sovietaan yleisistä ehdoista, jotka koskevat tulevia sopimuksia. Puitesopimus ei ole varsinaisesti työsopimus, vaan se luo pohjan tuleville sopimuksille, jotka toteutetaan puitesopimuksen mukaisesti. Työnantajalla on mahdollisuus käyttää vaihtelevaan työvoimantarpeeseen puitesopimusjärjestelyjä, joissa sovietaan työsuhteen yleisistä ehdoista ja joiden pohjalta keikkakohtaisissa työsuhteissa noudatetaan puitesopimuksessa sovittuja työsuhteen ehtoja erikseen tarkemmin sovittavalla tavalla. (HE 188/2017, luku 2.1.3.) Tyypillisesti puitesopimuksen allekirjoittamisen jälkeen vuokratyöntekijä siirtyy työvoimareserviin, josta työntekijä palkataan käyttäjäyritykseen työskentelemään sopivan keikan osuessa kohdalle.

Puitesopimuksia käytetään yleisesti vuokratyössä tilanteissa, joissa on tarkoituksena sopia useita määräaikaista sopimuksia peräkkäin. (HE 188/2017, luku 2.1.3) Puitesopimusten käyttöä ei ole erikseen rajoitettu, mutta luonteensa vuoksi ne soveltuvat käytännössä vain tilanteisiin, joissa on tarkoitus sopia useampi toimeksianto tai työsuhde peräkkäin. Tällöin puitesopimus on helpoin tapa sopia työsuhteissa yleisesti sovittavista ehdoista.

Puitesopimuksia käytetään lähinnä tarvittaessa töihin kutsuttavien kohdalla, joille voidaan puitesopimuksen pohjalta tarjota yksittäisiä työvuoroja tulevaisuudessa. (HE 188/2017, luku 2.1.3.) Tarvittaessa töihin kutsuttavilla ei lähtökohtaisesti ole taattuja työtunteja, vaan keikat muodostuvat työnantajan asiakkaiden tarpeiden mukaan. Puitesopimusjärjestelyjä voidaan käyttää myös pidemmissä keikkakohtaisissa työsuhteissa (HE 188/2017, luku 2.1.3). Esimerkiksi rakennusallalla tarvittaessa töihin kutsuttava voi työskennellä useankin kuukauden pätkän samassa työkohteessa säännöllisellä työajalla, kuitenkin työskennellessä puitesopimuksen alaisuudessa tarvittaessa töihin kutsuttavan tittelillä (Nykänen, 2016, s. 16, 28).

Puitesopimuksen päättymispäivää ei yleensä ole määritelty, mikä voi aiheuttaa pohdintoja siitä, milloin henkilön työsuhde on voimassa. Puitesopimus jatkaa voimassaoloaan, vaikka työntekijä ei työskentelisi pitkään aikaan vuokratyössä tai olisi jopa lopettanut työskentelyn kokonaan. Määräaikaissa sopimuksissa sopimuksen voimassaolo määräytyy yksinkertaisesti, mutta tois- taiseksi voimassa olevissa sopimuksissa tai sellaisiksi tulkittavissa sopimuk- sissa tilanne on erilainen. Työsuhteen hiljainen päättyminen terminä sivuaa parhaiten kyseistä tilannetta.

5.2 Vaihteleva työaika ja epätyypilliset työsopimukset

Nollatuntisopimukset kuuluvat epätyypillisten työsopimusten luokkaan, jossa sovittu työaika vaihtelee nollan (tai enemmän) ja 40 (tai vähemmän) viikkotun- nin välillä. Nollatuntisopimukset rinnastetaan usein termiin tarvittaessa töihin

kutsuttava. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013, s. 3). Olennainen nollatuntisopimukseen liittyvä piirre on, että kun sovittu työaika on minimissään nolla tuntia, sopimus ei velvoita työnantajaa tosiasiaassa tarjoamaan työntekijälle työtä. (HE 188/2017, luku 1). Nollatuntisopimuksella työskenteleviin on rinnastettavissa tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät. Keskeisesti työn tarjoamisvelvollisuuden tai työn vastaanottamisvelvollisuuden osalta nämä sopimukset eivät eroa, mutta sopimusteknistä eroa niillä on. Esimerkiksi tarvittaessa töihin kutsuttava solmii usein puitesopimuksen, jonka pohjalta jokainen keikka muodostaa oman määräaikaisen työsuhteensa, kun nollatuntisopimuksessa vastaavaa ei tarvita. (HE 188/2017, luku 1.)

Nollatuntisopimuksen voidaan myös ajatella olevan voimassa jatkuvasti, vaikka työtunteja ei tarjottaisikaan, kun taas tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimusta voidaan joissain tilanteissa pitää päättyneenä keikkojen välissä. Tämä ominaisuus implikoi sitä, että nollatuntisopimus on useammin solmittu toistaiseksi voimassa olevana ja tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimusmalli on puitesopimus + keikkakohtainen määräaikainen sopimus. Kuitenkin tilanne, kuuluuko työntekijä työvoimareserviin tai se, että hänellä ei ole työvuoroa tietynä päivänä, on lähes identtinen.

Nollatuntisopimuksista ja muista epätyypillisistä työsuhteista ei enää puhuta omana työsopimusten alanaan, vaan vuonna 2018 tulleen työaikalain lakimuutoksen jälkeen epätyypillisten työsopimusten luokat on yhdistetty vaihtelevan työajan kattokäsitteen alle. Lakimuutoksen tarkoitus on ollut parantaa näiden epätyypillisten työsopimusten alla työskentelevien asemaa ja parantaa työsuhdeturvaa koskevien säännösten toteutumista. (HE 188/2017). Lisää sääntelyä on tuonut myös Euroopan unionin työehtodirektiivi (EU) 2019/1152, joka tuli Suomessa voimaan elokuussa 2022 (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, 2019, artikla 21 §). Tämän direktiivin tarkoitus on ollut parantaa tiedonantoa työntekijälle työsuhteiden keskeisistä tiedoista nykyistä laajemmin, nopeammin ja myös lyhyissä työsuhteissa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019). Vaihtelevan työajan piirissä työskentelevien mahdollisuuksia varautua tuleviin työvuoroihin on pyritty parantamaan edellyttämällä

työvuoron tarjoamista riittävän ajoissa ennen työvuoron alkua (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019).

Vaihtelevan työajan sopimuksen solmimisen edellytyksenä on, että työntekijän vähimmäistuntimäärää ei saa työnantajan aloitteesta asettaa alemmaksi kuin se todellisuudessa on. Mikäli sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä, ei vaihtelevasta työajasta saa työnantajan aloitteesta sopia ollenkaan (TSL 1 luku 11 § 2 mom.) Tällä pyritään puuttumaan esimerkiksi irtisanomissäännöksiä kiertämiseen. (HE 188/2017 vp, s. 7.)

Työnantajan on tarkasteltava vähintään 12 kuukauden välein sovitun työaikaehdon toteutumista, jonka pituuden tulisi poistaa kausivaihtelun merkityksen sovitun työaikaehdon toteutumista arvioitaessa (HE 60/2022, luku 5.1.2). Mikäli työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työn tarve olisi määriteltävissä suuremmaksi kuin sopimuksessa sovittu, on työnantajan kuukauden kuluttua tarkastelusta tarjottava työntekijälle päivitettyä sopimusta. (TSL 1 luku 11 § 3 mom.) Tällainen päivitys sopimukseen voidaan tehdä vain työntekijän hyväksynnällä, eli työntekijän tahtotilasta vähimmäistuntimäärä voidaan säilyttää ennallaan.

Uusien lakimuutosten jälkeen on niukasti käytäntöä siitä, milloin työvoiman tarve todella on suurempi kuin sopimuksessa sovittu. Esimerkiksi rakennusalalla vuokratyöntekijällä voi olla pitkä työkeikka, jonka jälkeen työtunnit putoavat nolnaan, jos työnantajalla ei ole tarjota uutta työtä saman tien. Taasen sopimus, jossa vähimmäistunnit päivitetään esimerkiksi kymmeneen tuntiin viikossa, sitouttaa kyllä työntekijöitä, mutta aiheuttaa työnvastaanottamisvelvollisuuden ja työntarjoamisvelvollisuuden uudenlaisia haasteita.

Vaihtelevan työajan työsopimukset voidaan solmia toistaiseksi voimassa olevina tai määräaikaisina sopimuksina lain asettamien perusteiden mukaisesti (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013, s.3). Lisäksi erilaisia työsopimuslaissa määriteltyjä työsopimustyyppisiä ovat kokoaikaiset työsopimukset ja osa-aikaiset työsopimukset (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013, s. 7). Vaihtelevan työajan piirissä olevia työntekijöitä voidaan pitää pääsääntöisesti osa-aikaisina

työntekijöinä (erto, n.d.). Mikäli työntekijän todellinen työaika vastaisi pitkäaikaisesti kokoaikaista työntekijää, tulisi sopimuksen työaikaa pitää tosiasiallisesti kiinteänä (pois lukien omasta halustaan vaihtelevan työajan piirissä työskentelevät).

Vaihtelevan työajan piiriin kuuluvan työsopimuksen irtisanomiseen ja purkamiseen pätevät samat lainalaisuudet kuin toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen ja määräaikaisen sopimuksen irtisanomiseen, sen mukaisesti kuin sopimusta on tulkittava (TSL 1 luku, 3 §). Irtisanomisajan korvaukset määräytyvät vaihtelevan työajan sopimuksissa niin, että mikäli irtisanomisaikana työnantajan tarjoaman työn määrä alittaa edeltävän 12 viikon työn määrän, tulee työnantajan korvata tästä alituksesta aiheutunut ansionmenetyks (TSL 6 luku 4a §). Samoin toimitaan, mikäli on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista edeltävän kuuden kuukauden aikana keskimäärin yli nelinkertainen sovittuun kiinteään vähimmäistymäärään nähden. Korvausvelvollisuutta ei ole alle kuukauden ennen irtisanomista kestäneissä työsuhteissa. (TSL 6 luku 4a §.)

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen aiheuttaa palkkaa vastaavan korvausvelvollisuuden vastapuolelle irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta (TSL 6 luku 4 §). Tämä koskee myös niin sanottua työsuhteen hiljaista päättämistä.

5.3 Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo on työntekijän työajan alkamisen ja päättymisen sisältävä lista. Työvuoroluettelo on työaikalain (tästä eteenpäin TAL) mukaan laadittava jokaiselle työpaikalle ja tehtävä niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista (TAL 872/2019, 7 luku, 30 §, 1 mom.). Rakennusalan toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsopimuksissa työpäivät ja työtunnit määritellään siten, että työntekijä tietää etukäteen kuluvan ja seuraavan tilikauden työpäivät ja työtunnit (Rakennusalan työehtosopimus, 2022, luku 2, 12 §). Se, koskeeko tämä rakennusalan vuokratyöntekijöitä, riippuu tulkinnasta, sillä vuokratyöntekijällä, jolla jollain hetkellä ei ole käynnissä toimeksiantoa, ei toimi

minkään rakennusalan yrityksen palveluksessa. Toisaalta työskennellessään vuokratyöntekijät työskentelevät pääsääntöisesti rakennusalan työehtosopimuksen alaisuudessa. Lain vähimmäisvaatimuksena voidaan todeta, että työvuoroluettelo tulisi saattaa rakennusalan vuokratyöntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Vuokratyössä tämä ei kuitenkaan aina ole mahdollista, sillä työmahdollisuus voi ilmetä vasta tämän jälkeen (HE 188/2017, luku 2.1.1).

Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. (TAL 7 luku 30 §.) Työvuoroluetteloiden muuttamisesta töiden järjestelyihin liittyvän painavan syyn perusteella vuokratyössä ei ole saatavilla tuoretta oikeuskäytäntöä, esimerkiksi onko käyttäjäyrityksen tilauksen peruuttaminen tai katkaiseminen ennen määräaikaa riittävän painava syy, että vuokratyöntekijä voi muuttaa vuokratyöntekijän työvuoroja ilman hänen suostumustaan. Vaikka käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän sopimuksessa olisi sovittu yritysten välisen sopimuksen irtisanomisajasta, usein käyttäjäyrityksellä on kuitenkin oikeus vaihdattaa vuokratyöntekijä uuteen, mikäli se ei ole tyytyväinen esimerkiksi työpanokseen (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2018, kohta 5.2; Huotari & Pitkänen, 2013, s. 55).

Vuoden 2017 Vuokratyöoppaassa on todettu, että käyttäjäyrityksen peruuttaessa työvuoron sen on ilmoitettava vuoron peruuntumisesta ja vuokratyöntekijä voi tällöin tarjota työntekijälle korvaavaa työtä ja työntekijän on otettava se vastaan saadakseen palkkaa. Sekä, jos korvaavaa työtä ei ole, peruuntuneesta työvuorosta maksetaan vuokratyöntekijälle palkka. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 13.)

Tällainen yksiselitteinen tulkinta mahdollistaa myös sen, että työntekijä voi omalla toiminnallaan saada käyttäjäyrityksen katkaisemaan sopimuksen vuokratyöntekijän kanssa, kuitenkin niin, että vuokratyöntekijä ei ole toiminut irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen arvoisesti. Tästä seuraisi, että työnantaja olisi silti velvollinen maksamaan palkkaa sovituilta työvuoroilta. Tilanteen voi nähdä myös liiketoiminnan riskinä.

Huomattava kysymys on, tulisiko pääsääntöisesti arvioida niin, että vuokratyöntekijällä on sovittuja työvuoroja niin pitkälle, kuin työkeikan kesto tai arvioitu kesto on, vai onko työvuorolistaan kirjatut tunnit riippuvaisia käyttäjäyrityksen toimeksiannon jatkumisesta. Tätä kysymystä on ratkottu määräaikaisten sopimusten käytön lähtökohdista ennen vaihtelevaa työaikaa koskevaa lakimuutosta. Määräaikaisia sopimuksia koskeva tulkinta on ollut, että määräaikaisen sopimuksen kesto ei voi olla sidottu pelkästään käyttäjäyrityksen toimeksiannon jatkuvuuteen (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 24). Tämä kysymys voi olla olennainen myös sen kannalta, mikä on vuokratyöntekijän velvollisuus tehdä aloitettu työ loppuun.

Toinen kysymys herää, mikäli vuokratyöntekijän työkeikka jatkuu yli arvioidun keston hiljaisena pidennyksenä ja jolloin työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi. Tällöin muuttuu tulkinnanvaraiseksi, kuinka pitkäksi aikaa toimeksiannon arvioidaan jatkuvan ja mihin asti työvuoroluetteloon tulisi merkata tunteja työntekijälle. Esimerkiksi, muodostuuko, ja minkälainen palkanmaksuvelvollisuus työnantajalle muodostuu vuokratyöntekijää kohtaan, kun käyttäjäyritys katkaisee yritysten välisen sopimuksen jossain kohti hiljaisen pidennyksen tapahduttua? Tai jos vuokratyöntekijä sairastuu. Huomattava on, että tällöin työntekijän työsuhde ei pääty, mutta työtunnit putoavat nolnaan. Hiljaisen pidennyksen aiheuttama tilanne voi siten vaikeuttaa työntekijän työssäolon ennakoinnista, sekä aiheuttaa kiistatapauksia esimerkiksi palkanmaksuvelvollisuudessa ja sairastapauksissa (Rakennusliitto, 2022).

Työvuoroluettelo on mahdollista tehdä myös toistaiseksi voimassa olevana, jos työaika on säännöllinen tai noudatetaan liukuvaa työaikaa (TAL 7 luku 30 § 3 mom.). Tätä sovellettaessa esimerkiksi vuokratyöntekijän sairaustapauksessa voitaisiin ajatella sairauslomakorvausten maksuvelvollisuuden jatkuvan työntekijän sairauden ajan, huolimatta siitä, katkaistaisiinko työntekijän työsuhde käyttäjäyrityksessä sairausloman alettua. Kysymys onkin todellisuudessa siitä, milloin vaihtelevan työajan piirissä työskentelevän henkilön työaika voidaan pitää säännöllisenä työaikana.

Työsopimuslaissa on yritetty ottaa huomioon vaihtelevan työajan piirissä työskentelevien oikeus sairausajan palkkaan muotoilulla, ”...oikeus sairausajan palkkaan syntyy, mikäli työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.” (TSL 2 luku 11 § 2 mom.).

Nollatuntisopimuksella työskentelevä ja tarvittaessa töihin kutsuttava henkilö ovat hyvin vertautuvia keskenään, joten sopimuksen muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi hiljaisen pidennyksen kautta ei näennäisesti tarkoita suuria velvollisuuksien muutoksia työnantajalle. Mikäli näin on, antaisi se teoriassa motivaation sopia määräaikaisen sopimuksen arvioidun keston todellisuutta lyhyemmäksi, sillä näin voitaisiin kiertää säädöksiä koeaikaa, palkanmaksuvelvollisuutta sekä sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta koskien.

Toisaalta kerran toistaiseksi voimassa olevaksi tulkittavaa sopimusta tulee jatkossakin pitää toistaiseksi voimassa olevana, mikä aiheuttaa erilaisia velvollisuuksia työnantajalle kuin määräaikainen sopimus (Hietala ym., 2020, s. 58).

5.4 Lisätyö

Lisätyöllä tarkoitetaan työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ole ylityötä. (TAL 5 luku 16 §). Säännölliseksi työajaksi voidaan tässä laskea sopimuksessa sovittu vähimmäistuntimäärä. Vaihtelevan työajan piirissä työskentelevän tapauksessa voi olla vaikea erottaa, onko kyse lisätyöstä vai työvuoroluetteloon merkitystä työvuorosta. Käytännössä ne toimivat kuitenkin samoin periaattein vaihtelevan työajan piirissä työskentelevän tapauksessa.

Lisätyötä saadaan teettää vaihtelevan työajan piirissä työskentelevälle henkilölle vain työntekijän kutakin kertaa tai tiettyä lyhyehköä ajan jaksoa varten antamalla suostumuksella (TAL 5 luku 17 §). Toisaalta vaihtelevan työajan piirissä työskentelevän työntekijän suostumus tarvitaan työvuoron

merkitsemiseksi työvuoroluetteloon, ellei sopimuksessa ole asiasta erillisesti toisin sovittu. (TAL 7 luku 30a §). Eli mikäli työntekijällä ei ole taattuja työtunteja, työn vastaanottaminen ei ole velvoittavaa, ellei siitä ole sopimuksessa erikseen sovittu. 2018 ja 2022 lakimuutokset ovat antaneet siten selkeyttä siihen, minkälainen työn vastaanottamisvelvollisuus vuokratyöntekijällä on, jos hän on kirjoilla useammassa vuokratyöryhtymässä.

Työntekijä on voinut myös sopia työnantajan kanssa varallaolosta, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa ja kutsuttavissa töihin. Varallaolosta on sovittava erikseen ja sen ehtojen on oltava tiedossa jo sopimusta solmittaessa. Tällöin myös usein maksetaan varallaolokorvausta. (TAL 2 luku 4 §.)

Lisätyöhön liittyy työntarjoamisvelvollisuus osa-aikaisille työntekijöille (TSL 2 luku 5 §). Osa-aikatyönä pidetään työtä, jossa säännöllinen työaika on lyhyempi kuin alalla työskentelevän kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika (erto, n.d.). Mikäli vaihtelevan työajan piirissä työskentelevän sopimus on tulkittavissa toistaiseksi voimassa olevaksi, on kyse osa-aikaisesta työstä (Puttonen, 2021, s. 81). Mikäli vuokratyöryhtymässä on lisätyötä tarjolla, tulisi sitä näin ollen tarjota osa-aikaisille työntekijöille ennen uusien palkkaamista (Puttonen, 2021, s. 85) (ks. lisää kappaleesta Työnantajan velvollisuudet).

Tämä säädös asettaa omituiseen tilanteeseen työvoimareservin laajamittaisen käytön vuokratyöryhtymissä, sillä säädöksen mukaan uusia työntekijöitä ei voida palkata, ennen kuin mahdollisesti tulevaa työtä, jonka paikka, aika ja tarkat työtehtävät eivät ole vielä tiedossa, on tarjottu kaikille näennäisesti työhön sopiville ja sopivan matkan päässä asuville osa-aikaiseksi tulkittavissa oleville työntekijöille. Toisaalta itse työvoimareserviin työntekijän palkkaaminen ei vielä muodosta työsuhdetta, mutta reservistä keikalle palkkaaminen kylläkin. Tämän kannalta hyödyllistä voisi olla yrityksissä tunnistaa erilaiset työntekijäryhmät, (eläkeläiset, vuokratyötä päätulolähteenään tekevät ja niin edelleen) jotta lisätyön tarjoamista voitaisiin kohdentaa paremmin. Säädöstä voidaan myös yrittää noudattaa esimerkiksi tarjoamalla avoinna olevia työpaikkoja sisäisellä viestinnällä.

6 EMPIIRIINEN OSUUS

6.1 Tutkimuksen valmistelu ja toteutus

Tässä opinnäytetyössä henkilöstövuokrayrityksiltä haluttiin selvittää niiden käytäntöjä yleisesti niiden toiminnassa. Tutkimusentekomuodoksi valikoitui haastattelu. Kyselylomake olisi ollut toinen relevantti vaihtoehto, mutta haastattelun avulla oli mahdollista kysyä tarkentavia kysymyksiä haastattelurungon lisäksi. Toiseksi kyselylomakkeella olisi saatu kvalitatiivista data laajemmin koko yritysten kentästä, toisaalta vastausprosentti olisi todennäköisesti laskenut tai jäänyt jopa liian alhaiseksi. Tutkimustapaa valitessa tuli myös ottaa huomioon keskimääräisen vuokrayrityksessä toimivan henkilön aikataulu ja työskentelytapa, joten puhelinhaastattelu tuli tällöin parhaiten kyseeseen. Näin ollen haastattelut tehtiin puhelinhaastatteluina.

Otantamenetelmä tutkimuksessa oli hakukoneen hakutuloksista tai työpaikkailmoituksista löytyneiden yritysten kirjaaminen ja tavoittelu puhelimitse. Osaa listalle kertyneistä yrityksistä ei koskaan tavoiteltu aikatauluhaasteista johtuen. Osallistuneiden yritysten määrä on yksi tekijä, miksi tutkimuksesta saatua dataa ei voida yleistää liikaa ja toinen se, että otanta ei ole täysin perusjoukkoa edustava tai otantamenetelmä tilastollisesti pätevä. Tavoitteena ei ollutkaan niinkään matemaattisesti pätevän otannan tekeminen henkilövuokrayrityksistä, vaan läpileikkaus yrityksistä niin, että mukana olisi pieniä, keskikokoisia ja suuria toimijoita alalla.

Tutkimukseen osallistui kuusi henkilöstöpalveluyritystä, jotka olivat YES HR, proROSTERI, Bolt, ProMesta, Workpower ja JWD palvelut. Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla oli työpaikkoja tarjolla Uudellamaalla ja yhtä lukuunottamatta myös vähintään yksi toimipiste Uudellamaalla. Kaikilla mukana olevilla yrityksillä oli toimintaa rakennusalan henkilöstövuokrauksessa. Tutkittavat yritykset valikoituvat tutkimukseen hakukonetuloksista tai rakennusalan työpaikkailmoituksista. Yhteensä tavoiteltiin noin kymmentä yritystä, joten osallistumisprosentti tutkimukseen oli suhteellisen hyvä. Tavoitelluista

yrittäjistä vain yksi kieltäytyi osallistumisesta, muiden yritysten osalta, jotka eivät osallistuneet tutkimukseen, kyse oli lähinnä aikatauluhaasteista.

Osassa yrityksiä tavoiteltu henkilö ehti ja oli halukas suorittamaan haastattelun heti ja osassa haastateltavan kanssa sovittiin myöhempi sopivampi ajankohta. Osa ensin tavoitelluista henkilöistä ei ollut yrityksessä näkemyksensä mukaan paras henkilö vastaamaan tutkimukseen ja tällöin haastattelijalle annettiin yhteystieto, joka voisi vastata paremmin kyselyyn. Suurin osa haastatteluun vastanneista oli jossain johtavassa asemassa yrityksessä, eli suurella osalla vastanneista voisi arvioida olleen riittävästi tietoa ja auktoriteettia vastata kysymyksiin koskien yritystä. Haastattelun aluksi haastatelluille kerrottiin, että yrityksen nimi tullaan luvalla mainitsemaan työssä, mutta muuten vastaaminen olisi anonyymiä niin, että vastaukset kootaan yhteen yksilöimättä kuka on vastannut ja mitä.

Haastattelulomakkeen kysymykset olivat suurelta osin avoimia kysymyksiä, kuitenkin niin, että ne olivat johdettavissa tiettyihin vastausvaihtoehtoihin (liite 1). Näin haastateltavilla oli mahdollisuus vastata kysymyksiin melko vapaasti ja niin laajasti kuin halusivat ja tällöin oli mahdollista tehdä myös lisäkysymyksiä vastauksien perusteella. Näin välttyttiin täysin strukturoidun haastattelun ongelmilta, joita mahdolliset muu- kategoriaan istuvat vastaukset olisivat voineet aiheuttaa (Hirsjärvi & Hurme, 2022, s. 43–44).

Lisäkysymyksiä lukuun ottamatta haastattelun kysymykset olivat lähestulkoon samat kaikille haastateltaville. Näin tutkimusmenetelmää voi luonnehtia puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi. Se, että pidemmätkin vastaukset olivat johdettavissa tiettyihin vastausvaihtoehtoihin, antoi mahdollisuuden luoda jonkinlaista kvantitatiivista dataa tutkimuksesta, vaikka edelleen todetaan, että otantamenetelmä ei ollut täysin matemaattinen ja osallistujia oli vain pieni määrä. Yritysten valintaa ei standardoitu muuten kuin alueellisesti. Juuri tämän valikoidun otannon takia tutkimusta tulee enemmän luonnehtia kvalitatiiviseksi. Kuitenkin tutkimuksessa on elementtejä sekä kvalitatiivisesta että kvantitatiivisesta menetelmästä, mikä on mahdollista silloin, kun tutkimuksessa on useamman tyyppisiä tutkimusongelmia (Hirsjärvi & Hurme, 2022, s.

25). Kyseisen suhteellisen pienen tutkimuksen tuloksia ei mielestäni liiaksi voi yleistää koskemaan kaikkia rakennusalaalla toimivia henkilövuokrayrityksiä, vaan se ennemmin antaa läpileikkauksen erilaisista mahdollisista toimintata-voista rakennusalan vuokrayrityksissä.

Tutkimuskysymykset koskivat henkilöstövuokrayritysten laajuutta, yritysten käyttämiä työsopimuksia, työvuorojen kirjausta sekä vuokratyöntekijöiden työsuhteita. Kysymykset olivat melko yleistasoisia, sillä rakennusalan vuokratyötä koskevaa dataa ei ollut olemassa etukäteen kovinkaan paljoa. Oikea tapa kerätä tietoa on ylhäältä alaspäin. Kaikkea ei siis voitu tässä tutkimuksessa selvittää, joten tutkittavaa edelleen riittää aihepiiristä.

6.2 Työn eettisyys

Työssä on noudatettu ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia. Tavoitetuille henkilöille kerrottiin puhelun aluksi tutkimuksesta sekä sen sisällöstä ja kysyttiin kiinnostusta osallistua puhelimitse tehtävään haastatteluun. Heille kerrottiin tutkimuksen olevan osa opinnäytetyötä ja sen olevan julkinen työ. Tiedonkeruu tapahtui hetkessä, eikä vastauksia nauhoitettu. Kerätyt tiedot tullaan poistamaan myös tekijän tietokoneelta, kun tarvittava tieto on koottu. Haastattelun päätteeksi haastateltavilta kysyttiin mahdollisia kysymyksiä tai muita lisäkommentteja haastatteluun liittyen.

Tutkimusaiheessa oli lievästi arkaa se, että yritysten yksittäisiä tietoja ei todennäköisesti haluttaisi julkiseksi. Siten työssä on säilytetty vastaajien anonymiteetti vastausten sisällön osalta. Tältä pohjalta vastaukset on pyritty esittämään muuttamatta mitään osaa niistä. Samoin lähteitä käyttäessä on näitä pyritty käyttämään rehellisesti, kunnioittamalla alkuperäistä tekijää ja mitään sisällöllistä muuttamatta.

6.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tämän tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia arvioidessa tulee ottaa huomioon henkilöstöyrityksen heterogeenisyys. Kaikkia rakennusalalla toimivia yrityksiä ei voida niputtaa yhteen kategoriaan. Tätä ei ole tämän tutkimuksen otannassa huomioitu tilastollisesti pätevillä menetelmillä. Yrityksiä jakavia tekijöitä voisivat olla esimerkiksi yritysten työllistämien vuokratyöntekijöiden määrä, alueellisuus, rakennusalan vuokratyöntekijöiden määrä kaikista vuokratyöntekijöistä ja näiden työntekijöiden tehtäväkohtainen jakauma. Esimerkiksi isommissa yrityksissä voisi olettaa toiminnan olevan erilaista joissain teemoissa. Tehtäväkohtainen jakauma voisi vaikuttaa esimerkiksi niin, että enemmän ammattilaisia työllistävässä yrityksessä toimintatavat olisivat erilaisia kuin aloittelevia työntekijöitä työllistävässä yrityksessä. Nämä vaikuttavat jonkin verran tutkimuksen ulkoiseen validiteettiin (Hiltunen, 2009, s. 5).

Yritysten koon standardointi oli yksi mahdollinen vaihtoehto tutkittavia yrityksiä valitessa, mutta lopulta menetelmänä päädyttiin päinvastoin siihen, että tutkimukseen päätyisi kooltaan mahdollisimman erilaisia yrityksiä. Huomioon täytyy siis ottaa, että tässä tutkimuksessa on nimen omaisesti haluttu saada vastauksia kaiken kokoisista yrityksistä, eli otos ei myöskään ole edustava perusjoukosta. Tämän voi nähdä heikentävän tutkimuksen validiteettia yleisesti.

Tämän vuoksi, vaikka tutkimustulosten osiossa tullaan esittelemään kvantitatiivista dataa vastanneista yrityksistä, tulisi ottaa huomioon, että kyseessä on juuri näiden vastanneiden yritysten data. Joitain selkeitä jakaumia vastauksissa on kuitenkin olemassa, joiden voidaan myös nähdä todennäköisesti toistuvan laajemmissa tutkimuksissa, mutta sellaista tilastollisesti pätevää tutkimusta tämä ei edusta, jolla voitaisiin vastauksia laajemmin yleistää. Edelleen tutkimuksessa on elementtejä kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta menetelmästä ja tämä vaikuttaa tutkimuksen luonteeseen.

Kysymykset ja niiden asettelun voisi taas nähdä vahvuutena, sillä kysymykset olivat kielellisesti selkeitä ja subjektiivisesti puhelinhaastatteluiden perusteella voidaan arvioida, että kysymykset ymmärrettiin oikein ja haastateltavat

vastasivat kysymyksiin, joita heiltä kysyttiin. Tässä puhelinhaastatteluiden vahvuus tuli esiin, eli kysymykset ymmärrettiin oikein ja tarvittaessa oli mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä.

6.4 Tutkimustulokset

Vuokratyöntekijöiden määrä yrityksissä

Vuokratyöntekijöiden määrä tutkimukseen osallistuneissa henkilöstövuokratyöyksissä vaihteli niin, että suurimmassa yrityksessä oli vuonna 2022 samanaikaisesti työllistettynä noin 3500 henkilöä ja pienimmässä 80. Yhteensä kuudessa yrityksessä työllistettyjä vuokratyöntekijöitä kaikilla aloilla oli noin 6900. Näistä rakennusalan vuokratyöntekijöitä oli työllistettynä noin 5000, eli noin 72,5 prosenttia kaikkien yritysten kaikista vuokratyöntekijöistä.



Kuvio 2. Rakennusalan vuokratyöntekijöiden osuus kaikista yrityksen työllistämistä vuokratyöntekijöistä.

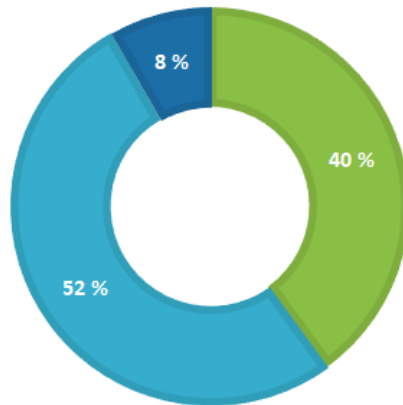
Suurin tutkimukseen osallistunut yritys työllisti vuonna 2022 noin 6000 eri vuokratyöntekijää rakennusosalalle (ei samanaikaisesti). Teoriaosuudessa arvioidujen rakennusalan vuokratyöntekijöiden määrä onkin todennäköisesti jonkin verran arvioitua suurempi, kun jo tähän tutkimukseen osallistuvien yritysten työllistämien rakennusalan vuokratyöntekijöiden määrä on 5000. Tätä lievennä se, että useat näistä työntekijöistä ovat saattaneet työskennellä useammassa kuin yhdessä yrityksessä vuoden aikana, se, että työntekijöiden vaihtuvuus alalla on suurta ja se, että osa saattaa työskennellä vain lyhyen aikaa vuokratyöntekijänä.

Rakennusalan vuokratyöntekijöiden tehtäväkohtainen jakauma

Työntekijät jaettiin tutkimuksessa tehtäväkohtaisesti kategorioihin apumiehet/avustavat työt, rakennusmiehet/kirvesmiehet sekä ammattityöt, johon kuului muut kuin edelliset. Avustavia töitä tekeviä tai apumiehiä oli yrityksissä 40 prosentin ja 60 prosentin välillä, lukuun ottamatta yhtä yritystä, jossa apumiesten määrä oli 10 prosenttia. Poikkeava tulos johtui siitä, että kyseisessä yrityksessä keskityttiin nimenomaan ammattirakentajiin.

RAKENNUSALAN VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TEHTÄVÄKOHTAINEN JAKAUMA YRITYKSISSÄ

■ Apumiehet/ avustavat työt ■ Rakennusmiehet/kirvesmiehet ■ Ammattityöt



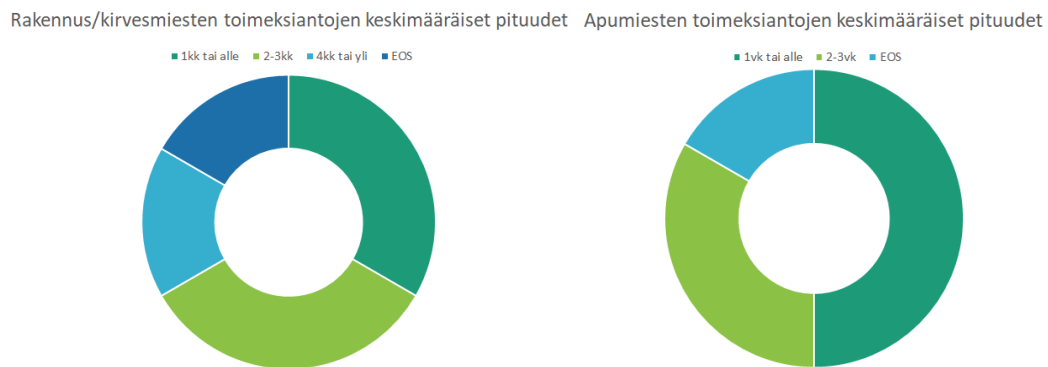
Kuvio 3. Rakennusalan vuokratyöntekijöiden tehtäväkohtainen jakauma yrityksissä.

Yhteensä kaikista tekijöistä avustavia töitä teki noin 40 prosenttia. Rakennusmiesten/ kirvesmiesten määrä vaihteli yritysten työllistämistä työntekijöistä 30 prosentin ja 90 prosentin välillä. Näitä työtehtäviä teki noin 52 prosenttia kaikista työntekijöistä. Ammattitöitä teetettiin kolmessa yrityksessä. Näitä oli kaikkien yritysten kaikista rakennusalan työntekijöistä yhteensä noin 8 prosenttia.

Toimeksiannot

Haastateltuja pyydettiin arvioimaan samojen tehtäväkohtaisten jakaumien perusteella keskimääräisiä toimeksiantojen tai keikkojen pituuksia

asiakasyrityksissä. Apumiesten keskimääräisten keikkojen pituudet vaihtelivat yrityksissä alle viikon ja kolmen viikon välillä. Kolmessa yrityksessä apumiesten keskimääräisen keikan pituus oli viikon tai alle ja kahdessa kahdesta kolmeen viikkoa. Yhdessä yrityksessä ei ollut tiedossa toimeksiantojen keskimääräisiä pituuksia. Useimmissa yrityksissä apumiesten keikat pystyivät kestämään yhdestä päivästä puoleenkin vuoteen. Viikosta kolmeen viikkoon oli jokaisessa yrityksessä kokonaisuuden keskiarvo.



Kuvio 4. Toimeksiantojen keskimääräiset pituudet

Rakennusmiesten ja kirvesmiesten osalta toimeksiantojen keskimääräiset pituudet vaihtelivat noin kuukauden keskimääräisestä toimeksiannosta neljän tai yli neljän kuukauden keskimääräiseen toimeksiantoon. Kahdessa yrityksessä toimeksiantojen keskimääräinen pituus oli kuukauden tai alle, kahdessa kahdesta kolmeen kuukautta, yhdessä yli neljä kuukautta ja yhdessä toimeksiantojen keskimääräinen pituus ei ollut tiedossa.

Yritys, jossa keskiarvo näillä työntekijöillä oli yli neljä kuukautta, oli myös muista yrityksistä poikkeava tapa. Tässä yrityksessä vuokratyöntekijät työskentelivät huomattavan usein tämän neljä kuukautta, jonka jälkeen siirtyivät asiakasyrityksen kirjoille. Neljän kuukauden toimeksiannon jälkeen asiakasyritykseltä ei peritty minkäänlaista rekrytointipalkkiota. Normaalisti raja ilmaiseen siirtymiseen asiakasyritykseen on kuusi kuukautta.

Vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisen sopimuksen irtisanominen

Yrityksiltä kysyttiin, onko heidän ja käyttäjäyritysten välisissä sopimuksissa irtisanomisaika ja jatkokysymyksenä, jos on, onko työntekijä mahdollista vaihtaa toiseen työntekijään? Viidessä kuudesta yrityksestä vastattiin, että yritysten välisessä sopimuksessa ei ole minkäänlaista irtisanomisaikaa. Ainoassa yrityksessä, jossa irtisanomisaika oli, työntekijä oli mahdollista vaihtaa toiseen. Työntekijän vaihdon perusteita kuvattiin tässä yrityksessä niin, että se olisi mahdollista, mikäli olosuhteet käyttäjäyrityksessä vaihtuisivat, esimerkiksi uusi teetettävä työ ylittäisi työskentelevän vuokratyöntekijän taitotason. Tällöin alkuperäiselle työntekijälle kuitenkin olisi yrityksen mukaan etsittävä korvattavaa työtä. Tilanteet olivat erittäin harvinaisia.



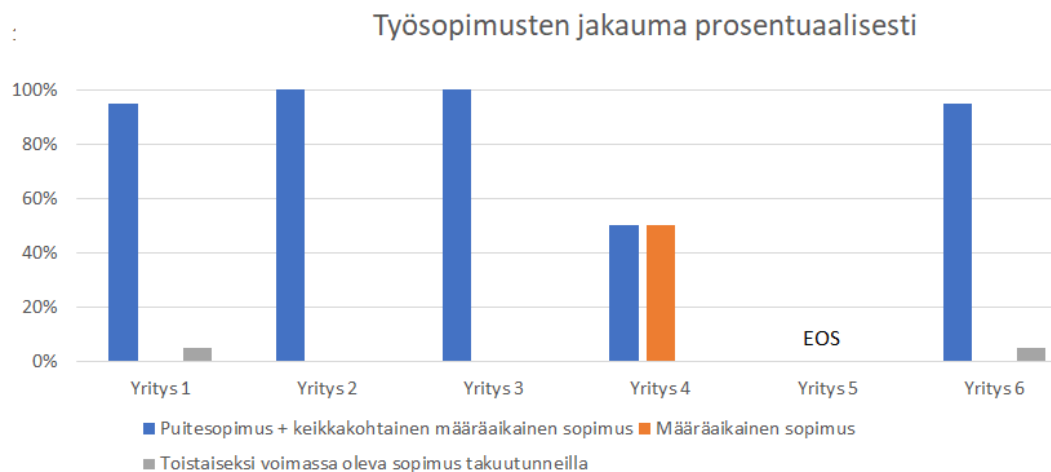
Kuvio 5. Yritysten välisen sopimuksen irtisanominen

Viidessä yrityksessä, jossa irtisanomisaikaa ei ollut, perustelut vaihtelivat. Esiin nousi useammassa vastauksessa ainakin se, että usein tilausta tehdessä asiakas antaa arvioidun työn keston, joka ei kuitenkaan ole velvoittava. Korostui, että sopimus on asiakaslähtöinen ja se, että tällaista irtisanomisaikaa ei velvoiteta, on asiakkaan etu. Monessa yrityksessä kuitenkin toivottiin, että ilmoitus vuokratyöntekijän toimeksiannon päättymisestä tulisi jonkin näköisellä varoitusaajalla. Monessa vastauksessa myös kuvattiin, että asiakasyrityksiä on monenlaisia, eli osa ilmoittaa paremmalla varoitusaajalla ja osa lyhyemmällä. Osassa yrityksiä oli myös suullisia käytäntöjä sopimusten irtisanomisesta.

Vuokratyöntekijöiden työ sopimukset

Yrityksiltä kysyttiin seuraavaksi, mitä mallia vuokratyöntekijöiden työsopimukset ovat. Työsopimuksista oli johdettavissa seuraavat vaihtoehdot: Keikkatyösopimus eli puitesopimus + keikkakohtainen määräaikainen sopimus, määräaikainen sopimus sekä toistaiseksi voimassa oleva sopimus takuutunneilla.

Keikkatyösopimuksia oli käytössä jokaisessa mukana olleista yrityksistä. Neljässä yrityksistä näiden osuus oli 95–100 prosenttia kaikista rakennusalan vuokratyöntekijöiden sopimuksista, yksi ei osannut sanoa ja yhdessä osuus oli 50 prosenttia. Yhdessä yrityksessä käytettiin määräaikaista sopimuksia, joiden osuus oli 50 prosenttia tämän yrityksen vuokratyöntekijöiden sopimuksista. Kyseinen yritys käytti näitä sopimuksia pidemmissä ammattityötilauksissa. Toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia takuutunneilla käytettiin kolmessa yrityksessä, jossa kahdessa näiden osuus oli viisi prosenttia ja yhdessä vastaaja ei osannut sanoa.



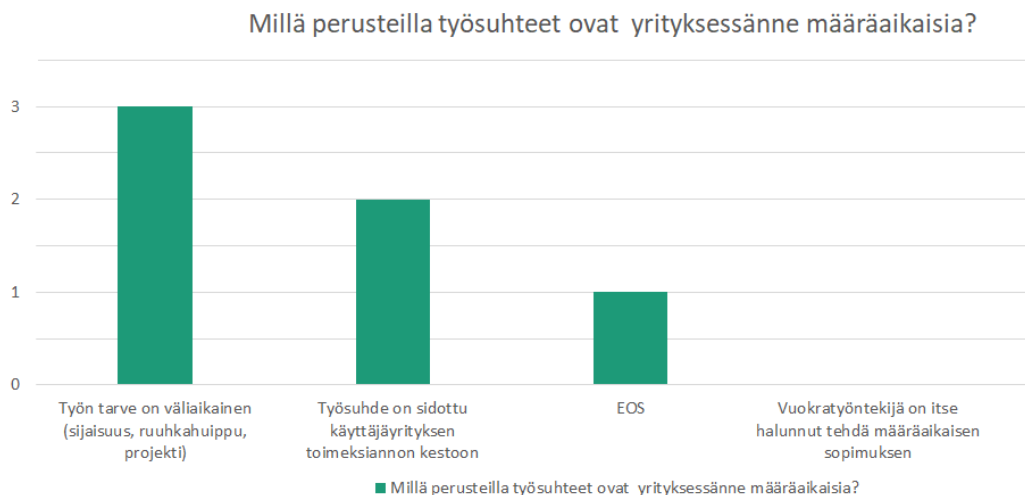
Kuvio 6. Työsopimusten jakauma yrityksissä

Jatkokysymyksenä yrityksiltä, joissa oli käytössä toistaiseksi voimassa olevia takuutuntisopimuksia, kysyttiin, kuinka näiden käyttö on onnistunut (työn tarjoamis- ja vastaanottamisvelvollisuuteen liittyen). Näiden käytössä ei vastanneissa yrityksissä ollut ollut ongelmia. Ne, joissa sopimuksessa sovittu työaika oli 37,5 tuntia tai 40 tuntia viikossa, oli etenkin selvät pelisäännöt ja sopimukset olivat periaatteessa kuin mikä tahansa vakituisen työntekijän sopimus. Vastaavasti niiltä yrityksiltä, joissa takuutuntisopimuksia ei käytetty, kysyttiin, miksi ei käytetty. Vastauksissa toistui ainakin, ettei työntekijälle pystytty takaamaan

uutta työtä toimeksiannon päättymisen jälkeen ja siksi käytettiin keikkasopimuksia.

Määräaikaisuuksien perusteet

Haastatelluilta kysyttiin millä perusteilla työsuhteet ovat yrityksessä määräaikaisia. Kysymyksen vastaukset olivat johdettavissa seuraaviin vaihtoehtoihin; työn tarve on väliaikainen (sijaisuus, ruuhkahuippu, projekti tms.), työsuhde on sidottu käyttäjäyrityksen toimeksiannon kestoon sekä vuokratyöntekijä on itse halunnut tehdä määräaikaisen sopimuksen. Kolmessa yrityksistä käytetty syy oli; työn tarve on väliaikainen, kahdessa; työsuhde on sidottu käyttäjäyrityksen toimeksiannon kestoon ja yhdessä vastaaja ei osannut sanoa.



Kuvio 7. Määräaikaisuuksien perusteet yrityksissä

Käytettäessä perustetta työn tarve on väliaikainen, useimmin käytettynä perusteena korostui vastaajilla työn projektiluontoisuus tai työmaakohtaisuus sekä ruuhkahuippu.

Työvuoroluetteloiden tekeminen

Haastattelussa kysyttiin työvuoroluetteloiden tekemisestä. Kysymyksenä oli, kuka tekee työvuoroluettelot, henkilöstöyritys vai käyttäjäyritys ja mihin asti työvuoroluettelot tehdään. Ensimmäinen, yhdessäkään henkilöstövuokratyösuhteissa ei sinänsä tehty työvuoroluetteloita. Neljässä yrityksistä todettiin

työvuoroluetteloiden olevan käyttäjäyrityksen tai toimeksiantajan vastuulla tai siitä riippuvaisia.

Toistaiseksi voimassa olevilla sopimuksilla työskentelevillä työntekijöillä työaika oli säännöllinen ja tällöin työvuorolistat olivat siis toistaiseksi voimassa olevia. Toisaalta osassa yrityksiä arvioitiin työvuoroja olevan sovittu keikan päättymiseen asti, vaikka niitä ei itsessään kirjattu. Kaikkiaan kolmessa yrityksessä arvioitiin, että työvuoroja katsotaan olevan sovittu toimeksiannon arvioitun keston päättymiseen saakka ja kolmessa yrityksessä nähtiin työvuorojen olevan riippuvaisia toimeksiannon jatkumisesta käyttäjäyrityksessä.



Kuvio 8. Työvuorojen tulkitseminen yrityksissä

Kysymyksen jatko-osassa kysyttiin tilanteesta, jossa vuokratyöntekijän työ käyttäjäyrityksessä jatkuu arvioitun päättymisajan jälkeen (tai päättyy ennen sitä). Kysymyksenä oli, mihin asti työvuoroja kirjataan, mikäli sopimus jatkuu arvioitua pidempään tai millä tavalla sopimusta jatketaan tällaisessa tapauksessa. Toistaiseksi voimassa olevilla sopimuksilla työskenteleville asia oli normaalisti ilmoitusasia.

Kahdessa yrityksessä keikkasopimuslaisilta sopimuksen pidentyessä kysyttiin halukkuutta ja mahdollisuutta jatkaa kyseisessä kohteessa alkuperäisen määräajan päättyessä. Sopimuksen jatkaminen tapahtui yhteensä kolmessa

yrityksessä tekemällä uusi sopimus, jossa sovittiin uudesta arvioidusta määräajasta ja yhteensä viidessä yrityksessä sopimus jatkui niin sanotusti hiljaisesti toistaiseksi voimassa olevana, kunnes käyttäjäyritys sopimuksen katkaisisi. Osassa yrityksiä siis toimittiin molemmin tavoin. Toimintatapa riippui siitä, oliko työn jatkolle jokin selkeä päivämäärä tai tavoite ja oliko työn arvioitu jatko pitkäkestoinen. Yhdessä yrityksistä mainittiin myös, että määräaikaisen sopimuksen jatkamiselle tulisi olla peruste, muuten sopimus yrityksessä muuttuisi vakituiseksi.

Vuokratyöntekijän työntekovelvoite

Haastateltavilta kysyttiin, velvoitetaanko, ja kuinka, vuokratyöntekijöitä tekemään jo vastaanotettu toimeksianto loppuun. Määräaikaisia ja toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia yrityksissä velvoitettiin, kuten normaalimuotoisissa työsuhteissa. Kuudesta yrityksestä yhdessä velvoitettiin keikkasopimuksilla työskenteleviä vuokratyöntekijöitä tekemään keikka loppuun. Tässä yrityksessä nähtiin, että sopimuksen määräajat ovat sekä työntekijää että työnantaja velvoittavia, niin että sopimus toimisi yhteistyössä kummallekin mahdollisimman hyvin.



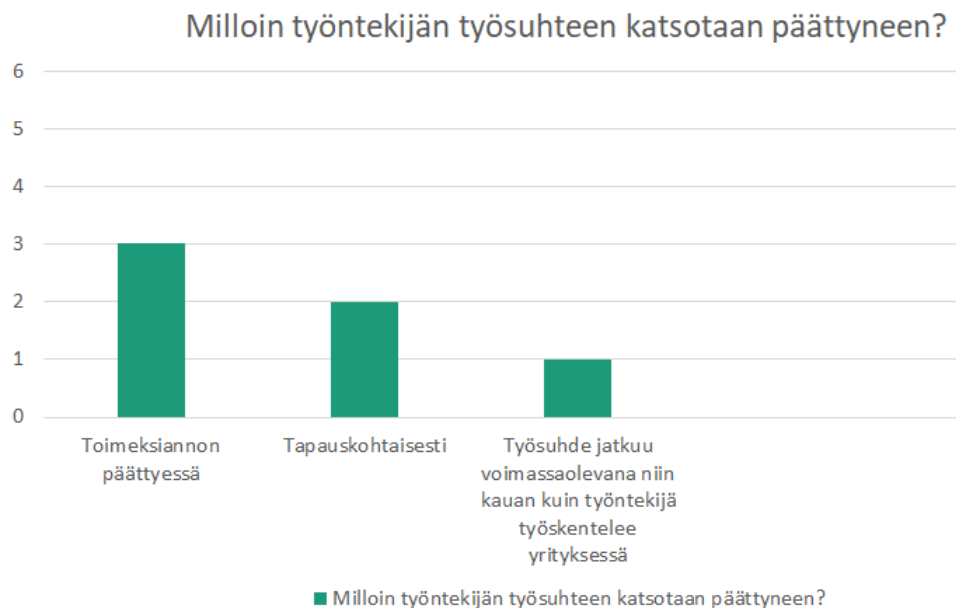
Kuvio 9. Työntekijän työntekovelvoite yrityksissä

Viidessä yrityksessä keikkasopimustyöntekijöitä ei velvoitettu millään tavalla työskentelyyn työntekijän vastaanotettua keikan. Jokaisessa näistä

vastauksista nousi esiin käsitys, että keikkatyöntekijää ei voida velvoittaa työskentelemään yrityksessä. Tämä käsitys perustui siihen, että keikkatyöntekijöiden keikkatyösopimuksia ei nähty sellaisena määräaikaisena sopimuksena, jossa normaalisti on sitoutumisvelvollisuus kummallakin osapuolella. Sen sijaan keikkakohtainen määräaikainen sopimus nähtiin omana työsopimuksen muotonaan.

Vuokratyöntekijän työsuhteen päättymisen / uusi työsuhde

Lopussa kysyttiin, milloin yrityksessänne vuokratyöntekijänne työsuhdetta pidetään päättyneenä tai uutena. Tällä viitattiin esimerkiksi Henkilöstöala HELA ry:n (entinen HPL) yhdenjaksoisuusperiaatteeseen. Kolmessa yrityksistä työsuhteen katsottiin olevan riippuvainen toimeksiannosta ja työsuhteen päättyvän toimeksiannon päättyessä.



Kuvio 10. Vuokratyöntekijöiden työsuhteen päättymisen yrityksissä

Kolmessa muussa yrityksessä oli erilaisia käytäntöjä. Yhdessä yrityksessä oli linja, että vuokratyöntekijän työsuhde on voimassa niin kauan kuin hän työskentelee yrityksessä keikkojen välisistä tauoista riippumatta. Toisessa yrityksessä oli tietty tuntimäärä tilikauden tai vuoden aikana, jolloin sopimusta pidettiin voimassa olevana. Kolmannessa henkilö poistettiin järjestelmästä tietyn ajan jälkeen, mutta tapauskohtaisesti.

Sopimuksen voimassaolo liittyi tässä kontekstissa nimenomaan työsuhde-etuuksien säilymiseen. Niissäkin yrityksissä, joissa sopimuksen katsottiin olevan voimassa toimeksiannon päättymisen jälkeenkin, pidettiin varsinaista työsopimusta toimeksiannon päättyessä kuitenkin siinä mielessä päättyneenä, ettei näiden työntekijöiden irtisanomiseen ollut yrityksissä proseduuria. Toisessa puolessa yrityksiä työsuhteen katsottiin taas olevan määräaikainen ja päättyvän toimeksiannon päättyessä. Mitään erillistä irtisanomiskäytäntöä ei siten näissäkään yrityksissä ollut. Toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia koskien yrityksissä puolestaan oli normaalit irtisanomiskäytännöt ja perusteet.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Johtopäätöksiä ja yhteenvetoa tehdessä on syytä erottaa näkökulmat, joista johtopäätöksiä voi tarkastella. Näistä merkittävimpiä ovat tässä työssä käyttäjäryitysten näkökulma, henkilöstövuokratyöntekijöiden näkökulma sekä lainsäädännöllinen näkökulma. Käyttäjäryityksiä ei ole tässä työssä käsitelty, joten heidän näkökulmaansa asiaan ei tarvitse sen enempää tuoda esiin tässä osiossa. Kirjoittaja ei ole toisaalta lainoppinut, joten liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä ei lainsäädännöstä ole mahdollista tehdä.

Teoriaosuudessa käsitellyt kokonaisuudet ovat työn laajuuden vuoksi rajoittuneita. Kaikkea ei ole voitu ottaa mukaan ja siten käsitellyt teemat voivat antaa vinoutuneen käsityksen kokonaisuudesta. Tässä tapauksessa teksti on enimmäkseen työnantajaa velvoittavaa, joka on työsopimuslain lähtökohdat huomioon ottaen toki myös perusteltua. Mahdollisesti on olemassa argumentteja, jotka tukisivat paremmin työnantajan näkökulmaa.

Tästäkin huolimatta teoriaosuudessa esitetty on pitkälle lainsäädännöllistä esitystä. Siinä on myös pohdintoja asioiden tilasta, mutta pitkälle meneviin johtopäätöksiin ei ole menty. Lainsäädäntöä tai kirjallisuutta ei ole myöskään tulkittu

räikeästi, joten vaikka spesifejä argumentteja toiselta puolelta puuttuisikin, ovat tekstissä esitetyt asiantilat melko kiistattomia. Työnantajaa velvoittavan argumentaation voi nähdä tässä työssä myös työnantajaa auttavana asiana. Tällöin on mahdollista nähdä realistisesti haasteet, joita rakennusalan vuokratyössä yhä esiintyy. Lisäksi kokonaisuuden esilletuominen voi nostaa keskustelua siitä, miten voidaan kehittää yhä lainsäädäntöä tai toimintakenttää kaikkia osapuolia tyydyttävästi.

Tehdyn tutkimuksen perusteella henkilöstövuokratyöt pystyttiin jakamaan karkeasti kolmeen ryhmään. Niihin, jotka todella yrittävät noudattaa uusia säädöksiä ja lainsäädäntöä, niihin, jotka jonkin verran pyrkivät noudattamaan säädöksiä ja niihin, jotka eivät välttämättä edes tunne nykylainsäädännön tilaa. Oli jako minkälainen tahansa, johtopäätös on, että yksikään rakennusalan henkilöstövuokratyö ei pysty kirjaimellisesti noudattamaan lainsäädäntöä toiminnassaan pysyäkseen kilpailukykyisenä, vaikka yritys olisi kovakin.

Tutkimusosiossa kysyttiin yrityksiltä toiminnan laajuudesta, käytetyistä sopimuksista, työvuoroluetteloista ja vastaavasta, joihin lainsäädäntö on tuonut uusia velvoitteita vuoden 2011 työsopimuslain ja 2018 työaikalain muutosten myötä. Tarkoituksena oli selvittää kokonaisuutta vuokratyörytysten toiminnasta.

Joitain kysymättä jääneitä teemoja olivat kappaleessa viisi käsitelty lisätyö ja sen tarjoamisvelvollisuus osa-aikaisille työntekijöille ennen uusien palkkaamista, se, että kahdentoista kuukauden jälkeen vaihtelevan työajan piirissä työskenteleville, tulisi tarjota päivitettyä sopimusta, mikäli toteutuneet työtunnit tätä puoltaa sekä se, että milloin työnantajan työn tarve on kiinteä, ei vaihtelevan työajan työsopimuksia olisi mahdollista edes käyttää.

Nämä asiat ovat myös luultavasti sellaisia, että niitä ei pystytä implementoimaan henkilöstövuokratyörytysiin nykyisessä systeemissä. Tutkimusosiossa kuvatut työsopimusten jakaumat vuokratyöntekijöillä argumentoivat sen puolesta, että edellä mainittuja lainsäädännöllisiä vaatimuksia ei ole otettu huomioon suuressa osassa yrityksissä. Kahdessa tutkitussa yrityksessä

vuokratyöntekijöiden sopimukset olivat 100 prosenttisesti mallia puitesopimus + keikkakohtainen määräaikainen sopimus ja kahdessa 95 prosenttisesti.

Suuressa osassa yrityksiä valtaosa rakennusalan vuokratyöntekijöiden sopimuksista on siten mallia puitesopimus + keikkakohtainen määräaikainen sopimus. Alalla tunnutaan kuitenkin karttavan puhetta nollatuntisopimuksista, vaikka tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä vastaa lähestulkoon nollatuntisopimuksella työskentelevää. Näiden sopimusten käyttö on kyllä sallittu ja nämä sopimukset menevät vaihtelevalla työajalla työskentelevien kategoriaan.

Samoin tutkittavissa yrityksissä toistui tulkinta, että keikkatyösopimukset ovat oma työsopimusten alansa, poiketen määräaikaisista ja toistaiseksi voimassa olevista sopimuksista. Tällä tarkoitetaan elementtejä, että sopimuksen voimassaolo saattoi olla riippuvainen käyttäjäyrityksen tilauksen jatkumisesta ja osassa yrityksiä sopimuksen kestoajan ei katsottu sitovan niin työntekijää kuin työnantajaakaan. Toisaalta sopimuksissa on elementtejä toistaiseksi voimassa olevista sopimuksista, kuten, että työaika on usein säännöllistä työtä alettua. Jos kyseessä on säännöllinen työaika, se aiheuttaa erilaisen velvollisuuden työvuorojen kirjaamiseen, eikä työsuhde tai työvuorot voi tällöin missään tilanteessa olla riippuvaisia vain käyttäjäyrityksen toimeksiannon voimassaolosta. Melkein koskaan työnantaja ei yrityksissä ollut sopimusten päättäjä, vaan toimeksianto päättyi käyttäjäyrityksen sen katkaistessa. Tämä on yksi syy sille, miksi työvuoroluetteloiden tekemistä velvoitetaan nykyään vaihtelevan työajan sopimuksissa.

Työvuoroluettelot tai työsopimusten kestoajaksi eivät suuressa osassa käyttäjäyrityksiä ole kuitenkaan velvoittavia, koska käyttäjäyritys ei ole sopimussuhteessa vuokratyöntekijän kanssa ja siten sitä ei koske työsopimuslainsäädännön pakottavat määräykset. Tässä tutkimuksessa viidessä kuudesta yrityksestä ei ollut myöskään henkilöstöyrityksen ja käyttäjäyrityksen sopimuksen välillä minkäänlaista irtisanomisaikaa. Tämän voi osin nähdä johtuvan käyttäjäyritysten valta-asemasta suhteessa henkilöstöyrityksiin. On toki mainittava, että yrityksillä oli suullisia sopimuksia sopimusten irtisanomisista

asiakasyritysten kanssa ja pitkäaikaisten asiakkaiden kanssa todennäköisesti oli selkeämmät toimintatavat yhteistyössä.

Mikäli yritykset, etenkin pienemmät, alkaisivat sopimuksissa irtisanomisaikaa vaatimaan, asiakasyrityksen olisi mahdollista valita tuote kilpailijalta muuten identtisillä ehdoilla, joka olisi myös täysin loogista. Näkisin, että vuokrayritysten kovan kilpailun vuoksi asiaan ei pienemmissä ja keskikokoisissa yrityksissä ole tulossa luonnollista kehitystä.

Irtisanomisajan puuttuminen ei ole hyväksi vuokratyöntekijälle, joka ei näin pysty luotettavasti tietämään työssäolonsa kestoja ja siten ennakoimaan toimeentuloaan tai vastaanottamaan tulevia työtarjouksia, ei myöskään vuokrayritykselle, joka mahdollisesti menettää tuottoa käyttäjäyrityksen irtisanoessa sopimuksensa, mahdollisesti saa huonoa palautetta työntekijältä ja joutuu myös etsimään vuokratyöntekijälle korvaavaa työtä.

Väljät velvollisuudet antavat käyttäjäyrityksille myös mahdollisuuden tehdä tilauksen kestoajan lyhyeksi ajaksi vain nähdäkseen, haluavatko palkata työntekijän pidempiaikaisesti. Lyhyen arvioidun tilausajan voi nähdä hyödyttävän myös henkilöstöyrityksiä, esimerkiksi mikäli arvioidaan sairauslomakorvausvelvollisuuden päättyvän arvioidun keston viimeisenä päivämääränä. Kahdessa yrityksessä tutkimuksessa oli olemassa proseduuri, jossa sopimuksen jatkosta sovittiin erikseen arvioidun päättymisajan lähestyessä.

Alalla voi nähdä olevan yleistä - tässä tutkimuksessa kolmella yrityksellä sopimus jatkui aina hiljaisena arvioidun päättymisajan täytyttyä - että asiakasyrityksellä on mahdollisuus jatkaa tilausta hiljaisesti ja toistaiseksi voimassa olevana, jolloin sopimuksen kestoajaksi on täysi arvoitus kahdelle muulle osapuolelle. Tällä on vaikutuksia etenkin työntekijään. Malli, jossa sovitaan uudesta määräajasta edellisen ollessa päättymässä, hillitsee näitä ongelmia, vaikkei se itsessään tuokaan perusteita käyttää määräaikaista sopimusta eikä asiakasyritys siltikään olisi velvollinen sitoutumaan tähän määräaikaan. Huomattavaa on, että kyse on marginaali-ilmiöistä, kuitenkin sellaisista, joita asiakasyritysten on nykyisyydessä mahdollista käyttää hyväksi mielin määrin.

On yritysriippuvaista, minkälainen suhtautuminen käyttäjäyrityksellä vuokratyöntekijöihin on. Tutkimuksessa nousi esille, että on progressiivisempia ja konservatiivisempia asiakasyrityksiä. Jos asiassa kääntyy vuokratyörytysten suuntaan, on kyseenalaista, onko heidän velvollisuutensa tai intressinsä kieltäytyä yhteistyöstä tällaisten yritysten kanssa. Liian hankalat tapaukset todennäköisesti karsiutuvat ajan myötä, mutta näissä tapauksissa on monia eri tekijöitä. Henkilöstövuokratyöt kuitenkin tarvitsevat asiakkaitaan bisneksen pyörimiseksi.

Irtisanomisaikojen puuttuminen sopimuksista on lisäksi yksi tekijä, miksi takuutuntisopimusten käyttäminen on haastavaa, sillä työntekijöiden työssäoloa ei pystytä ennakoimaan optimaalisesti. Näin päädytään käyttämään laajempaa työvoimareserviä, jotta yllättävien tilanteiden sattuessa pystytään vastaamaan asiakkaiden tarpeeseen.

Menestyäkseen yrityksen on pärjättävä eri houkuttelevuustekijöissä ja työvoiman pikainen tarjoaminen on niistä yksi. Tätä voidaan minimoida, mikäli yritys työllistää pelkästään ammattityöntekijöitä. Toisaalta ei ole todisteita, etteikö apumiesten tarvetta käyttäjäyrityksissä voisi ennakoida nykyistä paremmin.

Avustavia tehtäviä tekeviä työntekijöitä tarvitaan myös lukuisasti, kuten suppea tutkimus osoittaa noin 40 prosentin osuudella kokonaisuudesta. Tämä luku on todellisuudessa todennäköisesti suurempi, sillä tässä tutkimuksessa rakennusmiehet ja kirvesmiehet tilastoitiin kategorisesti samaan kategoriaan. Rakennusmiehen taitotaso ei kuitenkaan aina ole ammattilaisen tasolla. Joskus rajanveto apumiehen ja rakennusmiehen välillä on veteen piirretty viiva.

Voidaan pitää perusteltuna, että aloittelevat työntekijät ovat niitä, jotka ovat useammin reservissä, sillä työt ovat niin pätkittäisiä. Tässä tutkimuksessa apumiesten keskimääräinen toimeksiannon kesto oli yrityksestä riippuen alle viikosta kolmeen viikkoon. Tehdyn tutkimuksen perusteella kirvesmiehet ja ammattityöntekijät tekivät keskimäärin jopa kuukausien mittaisia keikkoja. Silti,

tutkimuksen mukaan nämäkin työntekijät työskentelevät suurelta osin puitesopimus + keikkakohtainen määräaikainen sopimus mallin alaisuudessa.

Periaatteessa puitesopimusmalli toimii, sillä työntekijöille on usein tarkoitus tehdä useita työsopimuksia peräkkäin useissa eri työkohteissa. Rakennusalan vuokratyö eroaa kuitenkin suuresti esimerkiksi kaupan alan mallista, jossa puitesopimuksen alaisuudessa tehdään yksittäisiä työvuoroja. Rakennusalalla työaika on lähtökohtaisesti säännöllistä työn alettua, joskus useamman kuukauden putkeen. Näihin toimeksiantoihin paljon sopivampi malli olisi toistaiseksi voimassa olevan tai määräaikaisen sopimuksen tekeminen. Usein määräaikaisuuden perusteet eivät kuitenkaan täyty, varsinkin, kun sopimuksia tehdään useampi peräkkäin, joten käytetään tarvittaessa töihin kutsuttavan titteliä.

Takuutuntisopimusten taas voidaan nähdä olevan laajasti käytettynä taloudellinen rasite henkilöstöyrityksille. Tällainen taloudellinen tekijä voisi olla, että yritysten asiakaskuntansa ei ole niin laaja, jotta he pystyisivät aina työllistämään työntekijän edellisen työn päätyttyä. Työtilaisuuksia voi olla, mutta joku muu reservistä saattaa viedä kyseisen työpaikan. Tyhjien tuntien maksamisen lisäksi irtisanomiset ja sairauslomien korvaukset toisivat kustannuksia. Työntekijästä on myös helpompi päästä eroon, kun hän ei työskentele vakituisena työntekijänä. Yritystoiminnassa on kyseessä loogisesti myös voittojen maksimointi sen omistajille. Voi myös olla, että työntekijä ei halua sitoutua vakituisen työhön ja lukuisia muita syitä, miksi toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia ei käytetä laajemmin. Takuutuntisopimusten käytön vaikutuksista vuokratyön tuottavuuteen olisi mielenkiintoista saada lisää tietoa.

Takuutuntisopimusten käytön haasteena on myös suhdanteiden muutokset. Voidaan pitää perusteltuna, että kuten 2023, kun rakentamisen ja korjausrakentamisen arvioidaan vähenevän huomattavasti, aiheutuisi yrityksille laajoja taloudellisia kustannuksia, mikäli suuri osa työllisistä työskentelisi takuutuntisopimuksilla. Lainsäädännön mukaan on toisaalta mahdollisuus lomautuksille ja irtisanomisille, mikäli tilanne sitä vaatii. Vuokratyöntekijöiden irtisanomiset puolestaan laittaisivat henkilöstöyritysten muun toiminnan aivan sekaisin.

Systemi ei ole täysin selvä sen suhteen, minkälaisia takuutuntisopimuksia rakennusalan vuokratyöntekijälle tulisi tarjota 12 kuukauden tarkastelujakson jälkeen, mikäli työn tarve olisi osoitettavissa suuremmaksi kuin nolla tuntia. Tämä haaste aiheutuu rakennusosalalla esimerkiksi alan työajan säännöllisyydestä. Välillä tunteja voi olla 40 tuntia viikossa ja välillä tunteja ei ole tarjolla yhtäkään.

Tutkimuksen osallistuneiden yritysten työntekijöiden tehtäväkohtainen jakauma oli se, että 40 prosenttia oli apumiehiä tai teki avustavia tehtäviä ja 52 prosenttia kirvesmiehiä ja rakennusmiehiä. Luvut osoittavat näiden työtehtävien olevan sellaisia, joita voidaan arvioida olevan tarjolla pidempiaikaisesti, pysyvästi ja töiden olevan keskenään samantasoisia. Tällöin käytettyjen sopimusten muotoa tulisi harkita uudelleen.

Tämän sanottua, ei ole täysin selvää, milloin vähimmäistuntimäärän voitaisi katsoa olevan suurempi kuin sovittu tai milloin työvoiman tarve katsoa kiinteäksi ja tämän olisi mielenkiintoista selvittää tulevaisuuden kannalta. Toimeksianto voi kestää kauan, mutta keikkojen väleihin jäädä pitkiäkin taukoja. Yrityksen lisäksi tämä riippuu myös työntekijästä. Esimerkiksi, minkälaisia toimeksiantoja työntekijä ottaa vastaan tai ottaako työntekijä vastaan työtä toisesta yrityksestä, jos uutta toimeksiantoa ei ole heti tarjolla. Varmasti on myös pieni työntekijöiden joukko, jotka mielellään tekevät pidemmän pätkän töitä ja tämän jälkeen ovat hetken ansiosidonnaisen päivärahan varassa. Nämä ovat työntekijän kannalta loogisia vaihtoehtoja, mutta niillä voi olla merkitystä tilanteen juridiseen tulkintaan.

Tulkinta voi myös muuttua, mikäli työntekijä kieltäytyy toimeksiannoista niiden keston, työtehtävien, sijainnin, omien menojen tai muun vuoksi. Tällä hetkellä juridisesta näkökulmasta tapauksia joudutaankin aina katsomaan tapauskohtaisesti, joka ei ole työntekijän oikeusturvan kannalta optimaalista.

Tähän kontekstiin liittyy työntekijän syyt tehdä vuokratyötä. Noin puolet vuokratyöntekijöistä ovat niitä henkilöitä, jotka tekevät vuokratyötä pääasiallisena tulonlähteenään. Tämä luku voi rakennusalan vuokratyössä olla korkeampi,

sillä työajat ovat säännöllisiä työn alettua, eli usein ei ole mahdollisuutta tehdä vain jotain päiviä töitä. Selvää ei ole tehtäväkohtaisesti, ketkä ovat useammin niitä, joille vuokratyö on useammin pääsääntöinen ansiotulonlähde. Intuitiivisesti näitä henkilöitä olisi keskimäärin useammin ammattilaiset, sillä työt ovat pidempikestoisia ja henkilö on hankkinut ammattitaidon juuri kyseistä työtä varten.

Avustavia töitä tekeviä, joille vuokratyö on pääasiallinen tulonlähde, voisi siis karkeasti arvioida olevan 15–30 prosenttia kaikista rakennusalan vuokratyöntekijöistä tämän tutkimuksen lukujen valossa. Nämä henkilöt ovat keskimäärin niitä, joista puhutaan, kun puhutaan työntekijän heikommasta asemasta vuokratyössä. Tässä tutkimuksessa useammalla yrityksellä näiden työntekijöiden keskimääräinen toimeksiannon kesto oli seitsemän päivää tai alle. Tästäkin teemasta olisi mielenkiintoista saada lisätietoa.

8 POHDINTA JA LOPPUSANAT

Omalta osaltani olen tyytyväinen työn saamiseen päätökseen aikataulussa. Mielestäni olen onnistunut pääpiirteittäin tuomaan isoimmat teemat esiin niin, että ne muodostavat kokonaiskuvan tutkittavana olleesta aiheesta Käytännöt rakennusalan vuokratyössä. Aihe ei ollut missään nimessä helppoin, sillä työssä vaadittiin liiketalouden opiskelijalta paljon lain tulkintaa ja tutkimista monimutkaisesta aihekokonaisuudesta, jonka vivahteista ei lainoppineidenkaan kesken ole yksimielistä asiain tilaa. Tutkimusosio toi tässä mielessä tarpeellista tietoa teorian tueksi.

Tutkimuksen haastatteluosuus ja tulosten kirjaus onnistuivat hyvin ja tutkimustuloksista sai tehtyä johtopäätöksiä yllättävänkin monipuolisesti. Kvantitatiivisesti tutkimus ei ollut mestariteos, eikä siihen toisaalta pyrittykään. Kenties haastattelujen joissain teemoissa olisi ollut mielenkiintoista mennä

syvemmällekkin, mutta sekä omani että haastateltavien aikataulujen osalta tämä ei ollut mahdollista. Tästä jää ainakin lisää pohdittavan aihetta tulevaisuuteen.

Lopullisen pohdinnan alkuun todetaan, että töiden säännöllisyyden vuoksi rakennusalalla asiat toteutuvat keskimääräistä paljon paremmin vuokratyön piirissä. Samaten rakennusalan vuokratyö on helppo tapa työllistyä ja hyvä mahdollisuus päästä työhön kiinni monelle, riippumatta iästä tai kokemuksesta. Suhteellisen vähäisiä ovat myös suoranaiset väärinkäytökset alalla. Tässä työssä on keskitytty haasteisiin suhteellisen suurella työllistämisen alalla, joten positiiviset puolet ovat jääneet vähemmälle maininnalle.

Ala on siinä mielessä murroksessa, että vuokratyö yleistyy nyt sekä todennäköisesti tulevaisuudessa. Pelisäännöt alalla tulevat siis selkeytymään ajan myötä. Muissa Pohjoismaissa on menty pidemmälle vuokratyön sääntelyssä kuin suomessa. Kansallinen taso kuitenkin ylittää EU-lainsäädännön paikoitellen. Nykyinen sääntelyn taso ei varmasti ole viimeinen taso ja on monia eri suuntia, kuinka lainsäädäntö tulee kehittymään. Tuleeko se yhä kiristymään henkilöstövuokratyöyrityksille, vai vapautuuko se jostain syystä? Käyttäjäyritysten summittaisten velvollisuuksien soisi ainakin nähdä kehittyvän tulevaisuudessa. Se, miten laajemmin tulisi tulkita työsopimuksia, työvuoroluetteloiden kirjausta, kiinteää työaika, vähimmäistuntimäärää, lisätyötä ja muita käsitteitä, on toistaiseksi melko harmaan sävyn peitossa. On tapauskohtaista, kuinka toteutuneita tunteja ja sopimuksia tulkitaan. Oikeuskäytäntöä siis tarvitaan asiasta.

Lisää tutkimusta voitaisiin tehdä laajemmin koko alalla niistä teemoista, joita tässä työssä on käsitelty. Esimerkkejä aiheista, joista ei ole hirveästi tietoa yleisesti, ovat työsopimuksen hiljainen jatkaminen sekä työsopimuksen hiljainen päättäminen. Nämä tilanteet ovat kuitenkin suhteellisen yleisiä rakennusalan vuokratyössä. Mikä merkitys sopimusten hiljaisella jatkamisella ja päättämisellä tarkalleen on vuokratyössä? Laajempi tutkimus koskien esimerkiksi taakuntisopimusten taloudellisia vaikutuksia henkilöstövuokratyöyrityksille olisi ajankohtainen ja paikallaan. Useammassa EU maassa vuokratyölainsäädäntö

on edennyt nimenomaan takuutuntisopimusten velvoittavaan käyttöön. Toisaalta olisi tarpeellista selvittää vuokratyöntekijöiden sitoutumista yrityksiin ja tämän vaikutusta tuottavuuteen.

Henkilöstöyrityksiltä olisi mielenkiintoista selvittää suorin sanoin, mitä mieltä he ovat nykyisestä oikeusjärjestyksestä koskien vuokratyötä. On ironista, että entisen henkilöstöpalveluyritysten liiton edustajat ovat ajaneet sitä, ettei vuokratyölle tulisi omaa lainsäädäntöä, (esimerkiksi HPL:n auktorisointi) mutta lainsäädäntö, joka on tullut vaihtelevan työajan sopimusten sääntelyn kautta, on niin tiukka, ettei nähdäkseen yksikään yritys kykene toimimaan täysin lain kirjaimen mukaan pysyäkseen kilpailukykyisenä. Tähän on vaikuttanut myös EU-lainsäädäntö.

Mikäli tämä johtopäätökseni ei ole täysin virheellinen, olisi keskustelua mielenkiintoista saada aiheesta, mitä pitäisi ajatella siitä, että kokonainen työllistämisen ala on lainsäädännöllisesti harmaalla alueella? Onko kyse yritysten ruokottomuudesta vai lainsäädännön mahdottomuudesta? Jos lainsäädäntö on mahdotonta toteuttaa, ja se yhä kehittyy jopa tiukemmaksi, mikä sitten olisi paras tapa toteuttaa näitä työllistämisen palveluita, joille on kiistämättä kysyntää työmarkkinoilla? Jos taas kyse on yritysten ruokottomuudesta, tapahtuuko muutos vain yksittäisten henkilöiden aloittaminen loputtomien oikeustapausten kautta, vai olisiko jokin helpompi ja nopeampi tie puuttua ja kehittää alaa kaikkia osapuolia tyydyttävästi?

LÄHTEET

Erto. (n.d.). Osa-aikatyö. <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyoaika/osa-aika-tyo>

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa. EUVL L 186/105, 11.07.2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152>

HE 157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157>

HE 239/2010. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_239+2010.pdf

HE 188/2017. Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170188>

HE 60/2022. Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2022/20220060#idm45053757754880>

Hellsten, J. (15.11.2019). Yli 4000 työntekijän asialla. Rakentaja. 11/2019. https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/Rakentaja_nro_11_2019.pdf

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. (2018). Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot. https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_YSE_2018.pdf

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. (n.d.). Yhdenjaksoisuusperiaate. <https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2021/02/Yhdenjaksoisuusperiaate.pdf>

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M., Kaivanto, K. (2016). Työsopimuslaki käytännössä (6., uudistettu painos). Alma Talent.

Hietala, H., Kairinen, M., Kaivanto, K., Schön, E. (2020). Työsopimuslaki käytännössä (7., uudistettu painos). Alma Talent.

Hietala, H., Kaivanto, K., Schön, E. (2014). Vuokratyö. Alma Talent.

Hietala, H., Kaivanto, K. (2017). Työsopimus ja johtajasopimus (6., uudistettu painos). Alma Talent.

Hiltunen, L. (2009). Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf

Hirsjärvi, S., Hurme, H. (2022). Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö (2. painos). Gaudeamus.

HO 9.2.2017/138. Työsopimus - Määräaikainen työsopimus - Vuokratyö - Työsopimuksen päättäminen - Korvattava vahinko. <https://www.finlex.fi/fi/oikeus/ho/2017/tho20170138>

Huotari, K., Pitkänen, S. (2013). Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu.

[https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvi-
tys+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikaisten+sopimusten+yleisyy-
dest%C3%A4+ja+tiedottamisesta+vuok-
raty%C3%B6ss%C3%A4+24042013.pdf](https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvi-
tys+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikaisten+sopimusten+yleisyy-
dest%C3%A4+ja+tiedottamisesta+vuok-
raty%C3%B6ss%C3%A4+24042013.pdf)

KKO 2012:10. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120010>

KKO 2019:45. <https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2019/20190045>

Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V., Val-
konen, M. (2018). Työoikeus (Viides painos). WSOYpro. Haettu
18.04.2023 osoitteesta [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-
lukka.samk.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:!\(20\)TY\(\(d6\)OIKEUDEN\(\(20\)PE-
RUSTEITA\(:1.\(\(20\)L\(\(e4\)ht\(\(f6\)kohdat\(:Ty\(\(f6\)oikey-
den\(\(20\)k\(\(e4\)site\(\(20\)ja\(\(20\)j\(\(e4\)rjestelm\(\(e4\):Perussuhdeteo-
ria\(:Ty\(\(f6\)suhteen\(\(20\)k\(\(e4\)site/piste:tFo](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-
lukka.samk.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:!(20)TY((d6)OIKEUDEN((20)PE-
RUSTEITA(:1.((20)L((e4)ht((f6)kohdat(:Ty((f6)oikey-
den((20)k((e4)site((20)ja((20)j((e4)rjestelm((e4):Perussuhdeteo-
ria(:Ty((f6)suhteen((20)k((e4)site/piste:tFo)

Kröger, T., Tiitinen, K. (2012). Työsopimusoikeus (6., uudistettu painos). Alma
Talent.

Kärkkäinen, M., Äimälä, M. (2017). Työsopimuslaki (5., uudistettu painos).
Alma Talent.

Laaksoharju M. (2016). Kumpi päätti? Työsopimuksen päättäjää koske-
vien riitojen ratkaiseminen tuomioistuimissa [Maisterin tutkielma, Turun yli-
opisto]. UTUpub. [https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/124666/OIK-
gradu_Laaksoharju_Miika.pdf?sequence=2](https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/124666/OIK-
gradu_Laaksoharju_Miika.pdf?sequence=2)

Lamminen, J. (2021). Vuokratyön mahdollisuudet rakennusalaalla [AMK-opin-
näytetyö, Tampereen ammattikorkeakoulu]. Theseus.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021112321370>

Moilanen, J. (2013). Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset (2, uudistettu
painos). Alma Talent.

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta. EUVL L 175/45, 10.07.1999. <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>

Nykänen, J. (2014). Vuokratyö rakennusalalla [AMK-opinnäytetyö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016060712256>

Paanetoja, J. (2019). Työoikeus tutuksi – käsikirja. Edita Publishing.

Parnila, K. (2017) Esimiehen selviytymisopas (2., uudistettu painos). Helsingin kamari.

Puttonen, O. (2021). Vuokratyöntekijän ja vuokratyöyrityksen välisen sopimussuhteen erityispiirteet [pro-gradu tutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. Erepo. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20210684>

Pärnänen, A. (04.04.2022). Nollatuntisopimuksella työskentelevät aiempaa useammin opiskelijoita. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2022/nollatuntisopimuksella-tyoskentelevat-aiempaa-useammin-opiskelijoita/>

Rakennusliitto. (2022). Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2022–2024. https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2022/04/Rak_Tes_2022_2024.pdf

Rakennusliitto. (16.12.2022). Vaihteleva työaikaehto rakennusalalla. <https://rakennusliitto.fi/rakentaja/vaihteleva-tyoaikaehto-rakennusalalla>

Rakennusliitto. (2023). Talonrakennusala. Haettu 27.04.2023. <https://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tyoehdot/sopimusalat/talonrakennusala/>

Rakennusteollisuus. (28.05.2019). Työvoimakyselyn 2019 tulokset. https://www.rt.fi/globalassets/suhdanteet-ja-tilastot/tyovoimakyselyt/2019-ky-sely/280519_rakennusteollisuuden-tyovoimakysely-2019-tulokset-talonrakentaminen-alueittain.pdf

Rakennusteollisuus. (n. d). Rakennusalan työmarkkinat, perustietoa. Haettu 27.04.2023. <https://www.rt.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/>

Rautiainen, H., Äimälä, M. (2008). Työsopimuslaki (5. painos) Talentum Media.

Saarinen, J. (2012). Määräaikaisten työsopimusten käyttö työvoiman vuokrauksessa [maisteritutkielma, Turun yliopisto]. Lauda. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60174/Saarinen.Juhani.pdf?sequence=1>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, Ammattiliitto Pro. (n.d). Vuokratyöopas. <https://www.vuokratyopas.fi/media/assets/pdf/vuokratyopas.pdf.pdf>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkojulkaisu]. Viiteajankohta: 2022. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 27.4.2023]. Saantitapa: <https://www.stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>

TAL 872/2019. Työaikalaki. Haettu 26.04.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

TSL 55/2001. Työsopimuslaki. Haettu 20.04.2023 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (10.09.2013). Nollatyösopimukset - oikeudellinen selvitys. <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Nollaty%C3%B6sopimukset+ty%C3%B6oikeudellinen+selvitys+10092013.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). Vuokratyöopas. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokratyöopas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (13.06.2019). EU hyväksyi työehtodirektiivin ja työelämän tasapaino -direktiivin. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/eu-hyvaksyi-tyoehtodirektiivin-ja-tyoelaman-tasapaino-direktiivin>

Työmarkkinatori. (23.12.2021). Talonrakennusala. Haettu 27.04.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/ammattialat/rakennusala/talonrakennusala>

Virtanen K. Auktorisoinnin soveltaminen ja määräaikainen työsuhde vuokratyösuhteessa [AMK-opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/119741/Virtanen_Kari.pdf?sequence=1

LIITE 1: HAASTATTELULOMAKE

Kyselylomake

1 teema, yleisesti

1. Arvioi, kuinka monta vuokratyöntekijää yrityksenne työllistää kokonaisuudessa?

a) Kokonaisuudessa _____ kpl

b) Arvioi, kuinka monta vuokratyöntekijää yrityksenne työllistää rakennusalalle _____ kpl

c) Arvioi näiden työntekijöiden jakaumaa tehtäväkohtaisesti:

Apumiehet _____ kpl

Rakennusmiehet/ Kirvesmiehet/ (purku) _____ kpl

Ammattityöt (talotekniikka, sisäkattoasentaja, laatoittaja, muuraaja jne...) _____ kpl

2. Arvioi, kuinka pitkä keskimäärin on käyttäjäyritysten tarve eri ammattiryhmille.

Apumiehet _____

Rakennusmiehet/ Kirvesmiehet/ _____

Ammattityöt (talotekniikka, sisäkattoasentaja, laatoittaja, muuraaja jne...) _____

3. Onko vuokratyöyrityksenne (teidän) ja käyttäjäyritysten välisessä sopimuksessa sovittu jonkin näköisestä irtisanomisajasta?

b) jos sopimusta ei voi irtisanoa, onko mahdollisuus vaihtaa työntekijä toiseen työntekijään (ja millä perustein)?

2 teema, työsopimukset

5. Mitä malleja vuokratyöntekijöiden työsopimukset ovat

b) jos useampia sopimusmalleja käytössä, niin minkälaisella jakaumalla?

b1) mitä tekijöitä sopimuksen valinnassa?

c) Kuinka toistaiseksi voimassa olevien sopimusten, joissa on takuutunteja, käyttö on onnistunut yrityksessänne?

d) Jos yrityksessänne ei käytetä sopimuksia, joissa on takuutunteja, miksi ei käytetä?

6. Millä perusteilla työsuhteet ovat yrityksessänne määräaika-

3 teema, työvuoroluettelot

7. kuka tekee toiminnassa työvuoroluettelot/ Miten työvuoroluettelot tehdään yrityksessänne keikan alkaessa?

b) mihin asti työvuoroja katsotaan olevan sovittu?

8. Kuinka työvuoroluettelon kirjaaminen hoidetaan, mikäli työntekijän keikka jatkuu arvioitua pidempään? (tai päättyy ennen aikojaan)

9. Kuinka sopimuksen jatkaminen tapahtuu, mikäli keikka jatkuu arvioitua pidempään?

4 teema, työntekijät

10. Millä tavalla vuokratyöntekijöitänne koskee työntekovelvollisuus keikan alettua ja työntekijän sen vastaanotettua?

11. Milloin vuokratyöntekijän työsuhde katsotaan päättyneeksi/ uudeksi?

12. Kauanko vuokratyöntekijä tyypillisesti työskentelee yrityksessänne? työntekijän elinkaari firmassanne?

13. Kuinka yrityksessänne hoidetaan vuokratyöntekijöiden irtisanomiset?