

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Liiketalous Lappeenranta  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Viivi Halttunen

## **Määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteet, niihin liittyvät käytännöt ja vaikutukset työntekijän asemaan**

## Tiivistelmä

Viivi Halttunen

Määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteet, niihin liittyvät käytännöt ja vaikutukset työntekijän asemaan, 55 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Opinnäytetyö 2018

Ohjaaja: lehtori Timo Hynynen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, millaisia perusteita yrityksissä on määräaikaisten työsopimusten solmimiselle Suomessa. Tavoitteena oli myös selvittää määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä käytäntöjä yrityksissä sekä määräaikaisuuden vaikutuksia työntekijän asemaan työyhteisössä. Lisäksi tavoitteena oli karottaa määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä määräyksiä työehtosopimuksissa.

Teoriaosuuden tärkeimpiä lähdeaineistoja olivat työlainsäädäntö ja työoikeuden kirjallisuus. Muina lähdeaineistoina teoriaosassa käytettiin tutkittavien yritysten käyttämiä työehtosopimuksia, EU-direktiivejä sekä muita verkkolähteitä. Opinnäytetyön teoriaosassa käsiteltiin ensin työsopimusta yleisesti ja sen jälkeen määräaikaiseen työsopimukseen liittyviä keskeisiä asioita.

Empiirinen osuus toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Tutkimuksessa haastateltiin työsopimusten laadinnasta vastaavia esimiehiä eri aloilta ja pyrittiin selvittämään teoriaosuuden aihepiirejä käytännössä. Haastatteluiden pohjalta syntyivät tutkimuksen johtopäätökset.

Tutkimuksen perusteella yleisiä perusteita määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ovat sijaisuudet ja kausiluonteinen työ. Määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvät käytännöt ovat melko samanlaisia tutkittavissa yrityksissä, mutta joitakin erojakin havaittiin. Esimiesten haastattelujen perusteella työsopimuksen määräaikaisuus ei vaikuta määräaikaisen työntekijän asemaan heikentävästi.

Asiasanat: työsopimuslaki, määräaikainen työsopimus, määräaikaisen työsopimuksen perusteet, määräaikaisten työntekijöiden asema, työehtosopimus

## **Abstract**

Viivi Halttunen

The grounds for making fixed-term employment contracts, the practices involved in the fixed-term employment contracts and the effects on the employee's position, 55 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Bachelor's Thesis 2018

Instructor: Mr Timo Hynynen, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to investigate why companies make fixed-term employment contracts in Finland. Additional goals were to find out the practices of fixed-term employment contracts and the effects of a fixed-term employment contract on the employee's position. Finally, one goal of the thesis was to summarize the most relevant collective agreement terms regarding fixed-term employment contracts.

The main sources for the theoretical part were the direct labour legislation and literature on labour law. Other sources used in the theoretical part were the collective agreements inspected in this study, EU-directives and online sources. First, in the theoretical part of the thesis, the contract of employment was inspected generally and then attributes related fixed-term employment contract were covered.

The empirical part of the thesis was carried out by using a qualitative research method. The collection method for the research data was the semi-structured interview -method. Supervisors responsible for the formation of the employment contracts in various fields were interviewed and practical clarification of the themes present in the theoretical part was sought. Based on the interviews, the conclusions of the study were formed.

Based on the research, general grounds for using fixed-term employment contracts are need for substitute employees and seasonality of the work. The practices involved in fixed-term employment contracts are quite similar in the case companies, but some differences can also be observed. According to the interviews of the supervisors in the study, fixed-term employment does not undermine the status of a fixed-term employee.

Keywords: employment contract act, a fixed-term employment contract, the grounds for fixed-term employment contract, the status of fixed-term employee's, collective agreement

## Sisällys

1	Johdanto .....	5
1.1	Aihe ja rajaukset .....	5
1.2	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuskysymykset .....	7
1.3	Aiemmat tutkimukset ja oikeustapaukset .....	8
2	Työsopimus .....	8
2.1	Työsopimuslaki 26.1.2001/55 .....	9
2.2	Työsopimuksen solmiminen.....	10
2.3	Työsopimuksen ehdot.....	10
2.4	Työsopimuksen kesto .....	11
2.5	Koeaika.....	11
3	Määräaikainen työsopimus .....	12
3.1	Määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteet.....	12
3.2	Määräaikaisen työsopimuksen kesto .....	19
3.3	Koeaika määräaikaisessa työsopimuksessa.....	20
3.4	Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen .....	20
3.5	Määräaikaisuuden perusteen poistuminen .....	21
3.6	Määräaikaisen työsopimuksen hiljainen pidennys .....	21
3.7	Määräaikainen työsopimus työehtosopimuksissa .....	22
4	Määräaikaisten työntekijöiden asema.....	24
4.1	Syrjintäkielto sekä tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu.....	24
4.2	Oikeus saada tieto avoimista työpaikoista .....	26
4.3	Työsuhde-etuudet.....	26
4.4	Suhteellisuusperiaate.....	27
4.5	Määräaikainen työsopimus EU-lainsäädännössä .....	28
5	Määräaikainen työsopimus yrityksissä.....	29
5.1	Esimies A.....	30
5.2	Esimies B.....	33
5.3	Esimies C.....	37
6	Tutkimuksen johtopäätökset .....	40
7	Yhteenveto.....	50
	Lähteet.....	54

# 1 Johdanto

## 1.1 Aihe ja rajaukset

Opinnäytetyön aiheena on määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteet, niihin liittyvät käytännöt ja vaikutukset työntekijän asemaan. Opinnäytetyössä käsitellään työsopimuksen solmimista yleisesti, määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteita, määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä käytäntöjä, määräaikaisen työntekijän asemaa työyhteisössä sekä työehtosopimusten määräyksiä määräaikaisista työsopimuksista.

Työsopimusten solmimista säätelee Työsopimuslaki (55/2001), jota sovelletaan kaikissa työsopimuksissa. Työsopimus voi olla kestoaltaan joko toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Pääsääntöisesti työsopimuksen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva. Mikäli päädytään tekemään määräaikainen työsopimus, on siihen oltava aina perusteltu syy, joka voi olla esimerkiksi työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai työntekijän oma pyyntö. (Nyssölä, Rautiainen, Åström & Äimälä 2005, 19.) Hallituksen esityksen (HE 157/2000) mukaan määräaikaiset työsopimukset ovat sopimuksia, joiden päättyminen määräytyy esimerkiksi päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai jonkin tietyn tapahtuman perusteella. Työsopimuksen kesto voidaan sopimuksessa määrittellä monella tapaa, mutta useimmiten se sidotaan tiettyyn kalenteriajankohtaan. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 65.)

Opinnäytetyön päätavoitteena on perehtyä määräaikaisiin työsopimuksiin yrityksissä. Keskeisimpänä tavoitteena on selvittää, millaisia perusteita yrityksissä on määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. Lisäksi tavoitteena on selvittää, vaikuttaako määräaikainen työsopimus työntekijän asemaan työyhteisössä. Opinnäytetyössä pyritään lisäksi kartoittamaan määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä käytäntöjä yrityksissä, kuten sitä, solmitaanko määräaikaisia työsopimuksia peräkkäin ja miten esimerkiksi määräaikaisten työsopimusten kesto määritellään työsopimuksissa. Opinnäytetyössä pyritään selvittämään myös se, millaisia määräyksiä eri alojen työehtosopimukset sisältävät määräaikaisia työsopimuksia koskien.

Opinnäytetyön tarkoitus on luoda selkeä tietopaketti määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteista, määräaikaisuuden vaikutuksista työntekijän asemaan sekä määräaikaisuuteen liittyvistä käytännöistä. Työn tarkoitus on antaa tietoa ihmisille, joilla ei ole kokemusta määräaikaisista työsopimuksista ja etenkin niiden hyväksyttävistä perusteista. Työoikeus on laaja aihealue, joten rajauksia on tehtävä paljon. Opinnäytetyö rajautuu määräaikaiseen työsopimukseen. Työssä ei käsitellä osa-aikaista työsopimusta eikä vuokratyötä, toistaiseksi voimassaolevaa työsopimusta käsitellään ainoastaan vertailukohdissa. Määräaikaisen työsopimuksen päättämistä ei käsitellä tässä opinnäytetyössä. Määräaikaisesta työsopimuksesta käsitellään määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteita, määräaikaiseen työsopimukseen liittyviä käytäntöjä sekä määräaikaisen työntekijän asemaa.

Määräaikaiset työsopimukset ovat aina ajankohtainen aihe, sillä uusia työsopimuksia solmitaan yrityksissä jatkuvasti. Määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät Suomessa 1990-luvun laman seurauksena (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos). Vuonna 1989 määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 12 prosenttia palkansaajista, kun vuonna 1997 määräaikaisten osuus palkansaajista oli noussut jo 18 prosenttiin. Tämän jälkeen määräaikaiset työsuhteet ovat hieman vähentyneet. (Tilastokeskus.) Tavallisesti määräaikaisia työsopimuksia solmitaan etenkin työuran alussa sekä esimerkiksi opiskelujen ohella. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalveluissa, opetustyössä, taiteen, viihteen ja virkistykseen toimialalla sekä muissa palveluissa. Määräaikaiset työsuhteet ovat tavallisempia julkisella kuin yksityisellä sektorilla. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.)

Viime vuosina määräaikaisten osuus palkansaajista on pysynyt tasaisena. Palkansaajia oli Suomessa vuonna 2017 keskimäärin 2 147 000, joista 345 000 oli määräaikaisessa työsuhteessa. Vuonna 2017 määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien määrä lisääntyi 12 000 hengellä vuodesta 2016. Vuonna 2017 kaikista työsuhteista 16 % oli määräaikaisia, joka on saman verran kuin edellisvuonna. Naiset työskentelevät määräaikaisissa työsuhteissa miehiä enemmän, vuonna 2017 naispalkansaajista 19 prosenttia työskenteli määräaikaisessa

työsuhteessa, miespalkansaajilla vastaava luku oli 13 prosenttia. (Työvoimatutkimus 2017.) Vaikka määräaikaiset työsuhteet ovat vähentyneet parinkymmenen vuoden takaisesta määrästä, on määräaikaisten osuus palkansaajista kuitenkin edelleen sen verran merkittävä, että määräaikaisia työsopimuksia on kiinnostavaa tutkia opinnäytetyön muodossa.

## 1.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutetaan kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedon keruun välineenä. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin odottamattomia seikkoja, joten lähtökohtana on aineiston monitahoinen tarkastelu teorian tai hypoteesin testaamisen sijaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 164.)

Laadullisessa tutkimuksessa suositaan metodeja, joiden avulla tutkittavien näkökulmat pääsevät esille. Esimerkkejä tällaisista metodeista ovat teemahaastattelu, osallistuva havainnointi ja ryhmähaastattelu. (Hirsjärvi ym. 2010, 164.) Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutetaan teemahaastatteluina eli puolistrukturoituina haastatteluina. Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastatteluille on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit tiedetään ennalta, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa ja järjestystä. (Hirsjärvi ym. 2010, 208.) Haastattelujen tavoitteena on selvittää työn teoriaosan aihepiirejä käytännössä eli selvittää määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä asioita yrityksissä. Työn empiiristä osaa varten haastatellaan työnantajia, joiden työnkuvaan kuuluu työsopimusten laatiminen.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä on:

- Millä perusteilla määräaikaiset työsopimukset solmitaan yrityksissä?

Alakysymysten avulla aihetta pyritään avaamaan syvällisemmin. Alatutkimuskysymyksiä ovat:

- Millaisia käytäntöjä yritykset noudattavat määräaikaista työsopimuksia solmittaessa?
- Millainen asema määräaikaisten työntekijöillä on työyhteisössä?
- Millaisia määräyksiä työehtosopimukset sisältävät määräaikaista työsopimuksista?

### **1.3 Aiemmat tutkimukset ja oikeustapaukset**

Määräaikaista työsopimuksista löytyy paljon oikeuskäytäntöä pääasiassa korkeimman oikeuden ennakkopäätösten ja työtuomioistuimen puolelta. Useat aiheesta löytyvät oikeustapaukset etenkin korkeimman oikeuden osalta käsittelevät sitä, onko määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ollut perusteltu syy sekä sitä, onko työsopimusta pidettävä toistaiseksi voimassaolevana vai määräaikaisena. Oikeustapausten suuri määrä kertoo mielestäni siitä, että määräaikaisiin työsopimuksiin liittyy monia mahdollisia ongelmia ja siksi aiheesta on mielenkiintoista tutkia lisää.

Määräaikaista työsopimuksista on tehty muutamia opinnäytetöitä ja pro gradu -tutkielmia. Opinnäytetöistä mainittakoon Salla Haikosen opinnäytetyö ”Määräaikainen työsopimus” vuodelta 2010 ja Niina Venäläisen opinnäytetyö ”Määräaikaiset työsopimukset ja määräaikaisuuden vaikutukset työntekijään” vuodelta 2017. Molemmissa opinnäytetöissä on käsitelty määräaikaisten työsopimukseen liittyviä oikeustapauksia, mutta kummassakaan ei ole tehty haastattelututkimuksesta. Tekemällä määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvän haastattelututkimuksen uskon saavani käytännönläheistä ja uutta näkökulmaa aiheeseen, koska vastaavanlaisia tutkimusta aiheesta ei ole aiemmin tehty.

## **2 Työsopimus**

Työsopimuslain mukaan työsopimus on sopimus, jossa työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Koska työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta, työsopimuksen osapuolilla ei ole mahdollisuutta sopia siitä, että työsopimuksessa ei sovelleta työsopimuslakia. (Rautiainen & Äimälä 2008,15.) Työsopimus sitoo sekä työnantajan että työntekijää. Työsopimus ei voi



olla ristiriidassa lain, työehtosopimuksen tai paikallisten sopimusten kanssa. (Huhta 2017, 43.)

Työsopimuslain 1:1.1:n sisältyvällä tunnusmerkistöllä työsopimus voidaan erottaa muista työnteon muodoista, sillä kaikki oikeussuhteet, jotka sisältävät työsuorituksen, eivät ole työsuhteita. Työsuhteen käsitteen ulkopuolelle jää esimerkiksi tavanomainen harrastustoiminta sekä yrittäjän tekemä työ yrityksensä lukuun. Työsuhteen tunnusmerkit esitetään oikeuskirjallisuudessa vaihtelevasti. Yhtenä keskeisenä tunnusmerkkinä on työn tekeminen, joka on työntekijän kannalta tärkein työsopimukseen kuuluva velvollisuus. Lisäksi keskeisenä tunnusmerkkinä on työsuorituksen vastikkeellisuus eli se, että tehdystä työstä saadaan korvaus, jolla on oltava taloudellista arvoa. Yhtenä työsuhteen tunnusmerkkinä on se, että työnantajalla on työn johto- ja valvontaoikeus, joka tarkoittaa sitä, että työntekijä on epäitsenäisessä asemassa suhteessa työnantajaan. Keskeisenä tunnusmerkkinä pidetään myös sitä, että työtä tehdään työnantajan lukuun. Tällöin työnantaja saa välittömän hyödyn työsuorituksesta. Työsuhteen tunnusmerkkinä on myös työsuhteen perustuminen työsopimukseen. Työsopimus on luonteeltaan vapaa- muotoinen, eikä sille ole määritelty tarkkaa muotoa tai sisältöä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 17-36.)

## **2.1 Työsopimuslaki 26.1.2001/55**

Työsopimuslakia sovelletaan kaikissa työsuhteissa. Työsopimuslaki toimii työsuhteiden perustana ja sen perusteella määräytyvät työsuhteen keskeiset ehdot. Työsopimuslaissa säädetään esimerkiksi työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista, työsopimuksen muodosta ja kestosta, työsopimuksen ehdoista sekä työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta. (Huhta 2017, 36.) Työsuhteen tunnusmerkistön täyttävissä oikeussuhteissa työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta. Tällöin työsuhteen osapuolet eivät voi sopia keskenään siitä, ettei työlainsäädäntöä noudatettaisi. Työsuhteen osapuolet voivat kuitenkin vaikuttaa työsuhteen luonteeseen monin tavoin keskinäisillä sopimuksillaan. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 20.)

## **2.2 Työsopimuksen solmiminen**

Työsopimuksen sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä. Työnantajana on tavallisesti osakeyhtiö tai muu yhteisö, mutta työnantajana voi olla myös yksityishenkilö. (Nyyssölä ym. 2005, 17.) Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus, joka voidaan solmia kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Työsopimus voi syntyä myös hiljaisesti ilman varsinaista sopimista, jolloin työsopimuksen ehdot määräytyvät työehtosopimuksen ja lainsäädännön mukaan. (Saarinen 2015, 99.) Työsopimuksen tekeminen kirjallisesti on suositeltavaa, jotta työsopimuksen osapuolille ei jää epäselvyyksiä siitä, mitä on sovittu. Etenkin jos työsopimuksella sovitaan lainsäädäntöä tai työehtosopimusta paremmista eduista, työsopimus kannattaa tehdä kirjallisesti. Työsopimusmalleja on saatavilla esimerkiksi ammattiliitoista sekä työsuhdeoppaista. (Nieminen 2015, 28.)

## **2.3 Työsopimuksen ehdot**

Työsopimuksen ehdoista sopimista rajoittavat työlainsäädännön ja työehtosopimusten pakottavat määräykset. Suomessa noudatetaan kuitenkin sopimusvapauden periaatetta, jonka mukaan sopijapuolet voivat melko vapaasti sopia työsuhteen ehdoista. Työsopimuksen vähimmäisehdot, joita työsuhteessa on vähintään noudatettava, määräytyvät yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Mikäli työsopimus ja työehtosopimus ovat ristiriidassa keskenään, noudatetaan niitä määräyksiä, jotka ovat työntekijälle edullisempia työehtosopimuksen mukaan. (Nieminen 2015, 28.)

Jos työsopimus solmitaan suullisesti tai työsuhteen ehdot eivät ilmene työsopimuksesta, on työnantajan annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista. Kirjallinen selvitys tulee antaa toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa sekä yli kuukauden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa ja selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Kirjalliseen selvitykseen tulee kirjata ainakin seuraavat ehdot: työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste, koeaika, työntekopaikka, pääasialliset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, palkan

määräytyminen, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen sekä irtisanomisaika. (Saarinen 2015, 100-101.) Työsuhteen ehtojen ilmoittamisvelvollisuudesta säädetään myös EU-direktiivissä. Direktiivissä määritellään työntekijöiden keskeiset ehdot, jotka työntekijän on vähintään ilmoitettava. Direktiivin mukaan työntekijä voi antaa selvityksen kirjallisella työ sopimuksella, työhön ottoasiakirjalla tai yhdessä tai useammassa muussa asiakirjassa. (Euroopan neuvoston direktiivi 91/533/ETY.)

## **2.4 Työsopimuksen kesto**

Työsopimuslain 1:3.2:n mukaan työ sopimus on kesto ltaan toistaiseksi voimassa oleva, jos sitä ei perustellusta syystä ole tehty määrä aikaiseksi. Lähtökohtaisesti työ sopimus on siis aina voimassa toistaiseksi. Työsopimuslain mukaan määrä aikaiselle työ sopimukselle on oltava perusteltu syy, ja mikäli tällaista syytä ei ole osoitettavissa, on sopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Toistaiseksi voimassa olevan ja määrä aikaisen työ sopimuksen lisäksi on mahdollista sopia näiden sopimusmuotojen yhdistelmästä, eli sekamuotoisesta työ sopimuksesta. Sekamuotoinen työ sopimus voidaan tehdä esimerkiksi niin, että määrä aikaiseen työ sopimukseen sisällytetään ehto, jonka mukaan sopimus on sopijapuolten irtisanottavissa sopimuskauden aikana. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 67-71.)

## **2.5 Koeaika**

Sekä määrä aikaisessa että toistaiseksi voimassa olevassa työ sopimuksessa voidaan sopia koe ajasta. Koe ajan tarkoitus on antaa sekä työntekijälle että työn tekijälle mahdollisuus selvittää, onko solmittu työ sopimus odotusten mukainen. Mikäli työsuhteen alussa noudatetaan koe aikaa, siitä tulee olla maininta työ sopimuksessa. Koe aika voi kestää enimmillään kuusi kuukautta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 97-98.) Työnantajan ja työn tekijän on aina sovittava yhteisellä sopimuksella siitä, noudatetaanko työsuhteessa koe aikaa. Tällainen sopimus voi perustua työehtosopimukseen tai työ sopimukseen. Jos työ sopimuksessa on koe aikaehto, työ sopimus voidaan päättää ilman irtisanomis- tai purkamisperusteita. (Saarinen 2015, 123.)

### **3 Määräaikainen työsopimus**

Työsopimus on aina voimassa toistaiseksi, mikäli työnantaja ja työntekijä eivät ole tarkoituksella sopineet määräaikaisesta työsopimuksesta. Määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen vaaditaan lisäksi aina perusteltu syy (kuva 1, s.13). Tämän vaatimuksen tarkoituksena on estää työnantajaa kiertämästä työsopimuslain pakottavia säännöksiä työsuhdeturvaa koskien. Määräaikaisten työsopimusten solmiminen on kielletty, mikäli työnantajan työvoiman tarve voidaan katsoa pysyväksi. Todistustaakka määräaikaisen työsopimuksen olemassaolosta ja perusteesta on työnantajalla. (Saarinen 2015, 109.)

Työnantajan aloitteesta tehtyyn määräaikaiseen työsopimukseen vaaditaan perusteltu syy. Työntekijän aloitteesta sen sijaan voidaan solmia määräaikainen työsopimus ilman rajoituksia. Määräaikaisesta työsopimuksesta tulee käydä ilmi määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai arvio päättymisajasta, määräaikaisuuden peruste sekä maininta siitä, mikäli työsopimus on tehty pitkäaikaistyöttömän kanssa. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 144-145.)

Määräaikainen työsopimus sitoo voimassaoloaikanaan molempia osapuolia. Kesken sopimuskauden sopimus voidaan päättää vain purkuperusteella tai sopimalla. Määräaikainen työsopimus on mahdollista purkaa myös koeajan aikana. Tavallisesti määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista, kun ennalta sovittu määräaika tulee täyteen tai sovittu työ valmistuu. (Nieminen 2015, 35.)

#### **3.1 Määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteet**

Määräaikainen työsopimus voidaan solmia tilanteessa, jossa työvoiman tarve katsotaan tilapäiseksi. Määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle vaaditaan perusteltu syy. Vaatimus perustellusta syystä ilmenee työsopimuslaista, mutta riittäviä perusteita ei ole laissa tarkemmin määritelty. Arvioitaessa perustellun syyn vaatimusta, tulee huomioida 31.5.2001 asti voimassa olleen työsopimuslain säännös, jonka mukaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteita olivat työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. (Moilanen 2013, 44-45.) Seuraavaksi esitellään muutamia yleisiä perusteita määräaikaisten työsopimusten solmimiselle.



Kuva 1. Määräaikaisen työsopimuksen yleisiä perusteita

### **Työntekijän aloite**

Määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle ei vaadita perusteltua syytä, jos sopimuksen määräaikaisuus on työntekijän oma toive. Työsopimuksessa tulee mainita, että määräaikainen työsopimus on tehty työntekijän aloitteesta. Lisäksi työsopimukseen kannattaa kirjata perusteet sille, miksi työntekijä haluaa määräaikaisen työsopimuksen. Mikäli työntekijä myöhemmin haluaisi toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen, työnantajalla ei ole velvollisuutta muuttaa alkuperäistä työsopimusta. (Moilanen 2013, 45-46.) Tyypillistä työntekijän aloitteesta solmittavalle määräaikaiselle työsopimukselle on se, että työntekijällä on jokin omiin olosuhteisiinsa liittyvä syy, jonka vuoksi hän haluaa määräaikaisen työsopimuksen. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi opintojen alkaminen, toisen työsuhteen alkaminen tai muutto ulkomaille. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 73.)

### **Määrätty työ ja työn projektiluonteisuus**

Määräaikainen työsopimus on mahdollista solmia, jos kyse on määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai projektiluonteisesta työstä. Projektiluonteinen työ on tavanomainen perustelu määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, mutta projektiluonteisuus itsessään ei ole riittävä peruste määräaikaiselle työsopimukselle. Työvoiman tarvetta ei katsota tilapäiseksi, jos työ ei lopu projektin päätyttyä tai projekteja tehdään peräkkäin, joten näissä tilanteissa määräaikai-

selle työsopimukselle ei ole perustetta. Projekteja, joissa määräaikaisen työsopimuksen tekeminen on sallittua, ovat esimerkiksi tietty rakennus- tai korjaustyö, uuden koneen tai tuotantolaitoksen käyttöönotto sekä uuden tuotteen tai tuoter ryhmän myyntikokeilu. (Moilanen 2013, 46-47.) Määräaikaisen työsopimuksen perusteena voi olla projekti tai urakka, mikäli kyseiset työt ovat kertaluonteisia eikä niitä teetetä kyseisen työnantajan toimesta jatkuvasti (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 75).

### **Työn kausiluonteisuus**

Määräaikainen työsopimus voidaan solmia työn ollessa kausiluonteista. Kausiluonteisella työllä tarkoitetaan sellaista työtä, jota tehdään vain tietyinä aikana vuodesta tai jossa työn määrä lisääntyy merkittävästi johonkin aikaan vuodesta. Kausiluonteisesta työstä puhutaan silloin, kun työntekijöitä tarvitaan tilapäisesti lyhyehköksi ajaksi. Vuodenaikojen vaihtuminen sekä muut tiettyyn ajankohtaan liittyvät syyt, kuten juhlapyhät, voivat vaikuttaa työn määrän vaihteluun. Työn kausiluonteinen vaihtelu on tyypillistä myös tietyillä aloilla, kuten matkailualalla, jäätelö- ja virvoitusjuomateollisuudessa sekä ravintola-alalla. Kausiluonteinen työ määrän vaihtelu voi johtua myös joulu-, alennus- tai loppuunmyynnistä tai inventaariosta, jotka liittyvät etenkin kaupalliseen alaan. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 79.)

Työ ei ole kausiluonteista, mikäli sitä tehdään vuosittain toistuvasti vähintään 9 - 10 kuukautta. Kun työnantaja harkitsee määräaikaisen työsopimuksen solmimista kausiluonteisessa työssä, työnantajan on selvitettävä mahdollisuudet tarjota työntekijälle kokoaikaista työtä esimerkiksi töiden uudelleenjärjestelyllä, loma-aikojen porrastuksella tai jollakin muulla työllä sille ajalle, kun työtä ei ole tarjolla. (Moilanen 2013, 50.)

### **Tietty tilaus**

Toisinaan määräaikainen työsopimus voidaan solmia tiettyä asiakastilausta varten, mikäli tilauksen toimittaminen sitä ehdottomasti vaatii. Tässä tilanteessa määräaikaisen työsopimuksen laatiminen edellyttää kuitenkin, ettei työntantajalla ole tilauksen toimittamisen jälkeen tarjota uutta työtä. (Moilanen 2013, 50.) Toisi-

naan vakiintuneessakin liiketoiminnassa voi käydä niin, että tilausten määrä yllättäen kasvaa ja työnantaja tarvitsee lisätyövoimaa. Usein tällaisia tilauksia on vaikea ennakoida etukäteen, jolloin myös lisätyövoiman tarvetta on hankala arvioida ennalta. Määräaikaisten työsopimusten solmiminen tiettyä tilausta varten ei ole perusteltua, mikäli tilauskanta jää tilauksen toimittamisen jälkeen pysyvästi korkealle. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 77.)

## **Sijaisuus**

Sijaisuus on yleinen peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Työntekijä voi olla poissa esimerkiksi perhevapaan, opintovapaan tai sairausloman vuoksi, jolloin hänen tilalleen voidaan palkata sijainen. Sijaisuus on pätevä peruste määräaikaisen työsopimuksen laatimiselle, jos poissaolevan työntekijän työsuhde on voimassa poissaolon ajan, ja hänen voidaan olettaa palaavan takaisin työhön poissaolon jälkeen. (Moilanen 2013, 50-51.) Oikeudellisesti haastavin kysymys sijaisuuksissa on se, onko sijaisen tehtävä samoja tehtäviä kuin poissaoleva työntekijä. Lain esitöissä (HE 157/2000 vp., s.61) todetaan, että sijaisen ei ole pakko tehdä juuri poissaolevan työntekijän tehtäviä, mutta oleellista on, että lisätyövoiman tarve perustuu jonkun työntekijän poissaoloon työstä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 80.)

Sijaisuuksissa keskeistä on sopia sijaisuuden päättyvän silloin, kun vakituinen työntekijä palaa töihin tai kun hänen kuuluisi palata töihin. Sillä, minkä syyn vuoksi vakituinen työntekijä on poissa työstä, ei ole merkitystä. Käytettäessä sijaisuutta määräaikaisen työsopimuksen perusteena työnantajan on hyvä myös ilmoittaa, kenen työntekijän sijaisuudesta on kyse. Oikeuskäytännön mukaan sijaisuuden yksilöimättä jättäminen ei kuitenkaan yksinään tarkoita, että määräaikainen työsopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi. Olennaista on, että olosuhteet työpaikalla ovat sellaiset, että niistä voidaan päätellä määräaikaisen työsopimuksen perustuminen sijaisuuteen. (Saarinen 2015, 110-111.)

## **Harjoittelu**

Määräaikainen työsopimus voidaan solmia myös harjoittelun ajaksi. Oleellista on erottaa, työskenteleekö harjoittelija työsuhteessa, jolloin tehdään työsopimus, vai

harjoittelusuhteessa, jossa laaditaan harjoittelusopimus. Näiden välille on tärkeää tehdä ero, koska työsopimukseen sovelletaan työlainsäädäntöä, mutta harjoittelusopimukseen ei. Harjoittelu luetaan työsuhteeksi, jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Harjoittelijan kanssa voidaan solmia työsopimus, vaikka työnantajalla ei olisikaan velvollisuutta pitää harjoittelusopimusta työsopimuksena. Työsuhdetta sen sijaan ei voida pitää harjoittelusopimuksen nojalla suoritettavana harjoitteluna. (Moilanen 2013, 52.) Esimerkkejä työpaikoilla suoritettavista harjoiteluista ovat työmarkkinatukeen liittyvä harjoittelu, ammatillisessa oppilaitoksessa suoritettava harjoittelu tai työehtosopimuksen mukainen harjoittelu-aika (Saarinen 2015, 111).

### **Tuotantohuippujen tasaaminen**

Työnantaja saattaa tarvita lisää työvoimaa tuotantohuippujen tasaamiseksi, jolloin voi olla perusteltua solmia määräaikainen työsopimus. Tuotantohuippujen tasaamisessa voi olla kyse esimerkiksi kausivaihteluista tai suuren tilauksen toimitamisesta. Tuotantohuiput saattavat seurata toisiaan esimerkiksi sesonkien mukaan, ja niiden välissä työvoiman tarve on pienempi. Työsopimusta tehtäessä tulee sopimuksessa mainita, milloin tuotantohuippu alkaa ja päättyy. (Moilanen 2013, 53.)

### **Muut perustellut syyt**

Määräaikaisten työsopimusten perusteet eivät rajoitu vain edellä mainittuihin esimerkkeihin. Lähtökohtaisesti määräaikaisia työsopimuksia voidaan solmia, jos työnantaja pystyy osoittamaan niille perustellun syyn, joka liittyy yrityksen toimintaan tai teetettävään työhön. Määräaikaisuuden perusteena voi olla lähes mikä tahansa asiallinen syy, mikäli työn kesto on rajattu ajallisesti tai työn luonteen takia. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 85.) Esimerkiksi esiintyvillä taiteilijoilla määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä, sillä heidän työsopimustensa kesto määräytyy esimerkiksi tietyn esitystapahtuman tai teatteri- tai taide-esityksen perusteella (Saarinen 2015, 113).

Työsopimuslain 6:1:n mukaan työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa hänen täyttäessään 68 vuotta. Mikäli työsuhdetta halutaan kui-



tenkin jatkaa, voidaan solmia määräaikainen työsopimus, jonka perusteeksi riittää työntekijän 68 vuoden ikä. (Moilanen 2013, 55.) Myös työnantajan saaman ulkopuolisen rahoituksen määräaikaisuus saattaa olla peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Kun rahoitusta myönnetään vain tietyksi määräajaksi, työntekijän työllistäminen voi olla mahdollista vain sen ajan, kun rahoitusta saadaan. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 83.)

Työntekijä saatetaan toisinaan katsoa epäpäteväksi tiettyyn tehtävään lain tai työnantajan päätöksen perusteella, jolloin epäpätevyys voi olla peruste solmia määräaikainen työsopimus. Kun laissa määritellään pätevyysvaatimus, yleensä tehtävään ei voida palkata epäpätevää henkilöä edes määräaikaiseen työsuhteeseen. Sen sijaan, jos pätevyysvaatimus tulee työnantajan puolelta, eikä tehtävään ole mahdollista saada pätevää henkilöä juuri sillä hetkellä, voi määräaikaiselle työsopimukselle olla peruste. (Moilanen 2013, 57-58.) Toisinaan myös toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus voi olla syynä määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. Tällöin työnantaja ei vielä pysty arvioimaan toiminnan laajuutta eikä tarvittavaa työntekijämäärää, jolloin voi olla tarpeellista solmia määräaikaista työsopimuksia kysynnän vakiintumista odotellessa. (Moilanen 2013, 53.)

Oikeuskäytännössä on todettu, että määräaikaista työsopimuksia voidaan solmia tilanteissa, joissa työnantaja valmistautuu yritystoimintansa muutokseen, ja siitä aiheutuu työn tarjoamismahdollisuuksiin vaikuttavia työn järjestelyjä. Tällainen tilanne voi olla kyseessä esimerkiksi silloin, kun jokin tietty toiminta loppuu ennalta tiedossa olevana ajankohtana, ja työnantaja palkkaa työntekijän määräaikaiseen työsuhteeseen, esimerkiksi viimeistelytyötä varten. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 85.)

Joillekin aloille on tyypillistä, että työ on epäsäännöllistä ja sitä voi olla määrällisesti vähemmän. Joillakin aloilla on vakiintunut käytäntö rekrytoida ns. extraajia ja tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä, joiden avulla voidaan täyttää tilapäinen työvoiman tarve. Alan vakiintunut käytäntö ei kuitenkaan ole yksistään riittävä peruste määräaikaiselle työsopimukselle, sillä vakiintuneella käytännöllä ei voida syrjäyttää lain pakottavia säännöksiä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 86.)

Työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, mikäli määräaikainen työsopimus on laadittu muissa kuin edellä esitetyissä tai niitä vastaavissa tilanteissa. Olennaista on se, ettei määräaikaisen työsopimuksen solmimisella kierretä irtisanomissuojaa. Kun työsuhde voidaan katsoa jatkuvaksi eli työvoiman tarve on pysyvää, määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä lainkaan, eikä varsinkaan toistuvasti. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 1.2.4.)

### **Määräaikainen työsopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa**

Edellä esitetyistä perusteista poiketen määräaikaisen työsopimuksen solmiminen pitkäaikaistyöttömän kanssa ei vaadi perusteltua syytä. Edellytyksenä on, että palkattava työntekijä on työ- ja elinkeinotoimiston mukaan ollut työtön työnhakija edeltävän 12 kuukauden ajan. Pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävä määräaikainen työsopimus voi kestää enimmillään vuoden ja sopimus voidaan uusita enintään kahdesti vuoden sisällä. Yhteensä sopimukset eivät voi kestää vuotta pidempään. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 147.) Hallituksen esityksessä (HE 105/2016) todetaan, että määräaikaisten työsopimusten solmiminen pitkäaikaistyöttömien kanssa ilman erillistä perusteltua syytä parantaa joustavuutta työvoiman palkkaamisessa sekä tekee pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksista parempia.

### **Epäselvyydet määräaikaisuuden perusteesta**

Määräaikaisiin työsopimuksiin voi liittyä monia epäselvyyksiä. Tyypillisimpiä epäselvyyksiä ovat seuraavat (Moilanen 2013, 58):

- Onko työsopimus ollut alun perin määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva?
- Onko määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle todettavissa perusteltu syy?
- Muodostuuko toistuvista määräaikaisista työsopimuksista toistaiseksi voimassa oleva työsopimus?

Pohdittaessa sitä, onko työsopimusta pidettävä määräaikaisena vai toistaiseksi voimassa olevana, olennaista on osapuolten yhteinen tarkoitus. Osapuolten välillä voi olla yhteisymmärrys siitä, että työsopimus on tehty määräaikaiseksi,

vaikka työsopimusta ei olisi tehty kirjallisena. Sen sijaan, jos kirjallisesta työsopimuksesta ei löydy mainintaa määräaikaisuudesta, määräaikaisuuteen on hankalaa vedota. Määräaikaisuutta koskevissa epäselvyyksissä todistustaakka asiassa on sillä osapuolella, joka vetoaa määräaikaisuuteen. Kirjallisen työsopimuksen tekeminen auttaa todistelussa. Määräaikaisuuden perusteltua syytä arvioitaessa todistustaakka on aina työnantajalla. Työntekijän on voitava osoittaa, että määräaikaiselle työsopimukselle on laillinen peruste, ja että työnantaja on käyttänyt tätä perustetta työsopimuksen tekohetkellä. (Moilanen 2013, 58-59.) Määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista ja niihin liittyviä kysymyksiä käsitellään luvussa 3.4.

### **3.2 Määräaikaisen työsopimuksen kesto**

Työsopimus on määräaikainen ainoastaan silloin, jos sen päättymisen määräytyy objektiivisesti, esimerkiksi päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman mukaan. Mikäli työsopimuksen päättymisaikaa ei tiedetä tarkkaan, työsopimukseen tulee kirjata työsopimuksen arvioitu päättymisajankohta. Arvio päättymisajankohdasta on pakollinen osa työsopimusta, mutta se ei sido työnantajaa. Arvion tulee olla sidoksissa esimerkiksi työn valmistumiseen, sijaisuuden päättymiseen tai muuhun vastaavaan syyhyn. Työsopimuksen sitova päättymisajankohta puolestaan voidaan kirjata sopimukseen niin, että mikäli täsmällistä päättymisajankohtaa ei tiedetä, sopimukseen voidaan kirjata päivämäärä, jolloin sopimus viimeistään päättyy. (Moilanen 2013, 42-43.)

Määräaikaisissa työsopimuksissa määräaika ilmoitetaan yleensä täsmällisenä ajankohtana, mutta määräaikaisuus voi ilmetä sopimuksesta myös muulla tavoin. Työsopimukseen voidaan kirjoittaa sopimuksen kestävän esimerkiksi ”ruuhkaajan”. Mikäli työsopimuksen päättymistä ei ilmaista täsmällisesti, työnantajan on ilmoitettava määräajan päättymisestä välittömästi, kun se tulee hänen tietoonsa. (Parnila 2017, 51.) Työsopimuslaissa ei ole rajattu määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskestoja, joten sopimus voi kestää jopa vuosia, jos sille on perusteltu syy. Määräaikainen työsopimus sitoo sekä työnantajaa että työntekijää koko sopimuksen voimassaoloajan. Työsopimukseen on kuitenkin mahdollista kirjata ehto, jonka mukaan määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa samoin kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus. (Moilanen 2013, 44.)

### **3.3 Koeaika määräaikaisessa työsopimuksessa**

Työsopimuslain 1 luvun 4§ sisältää määräyksen koeajan kestosta määräaikaisessa työsopimuksessa. Sen mukaan koeaika pidennykset mukaan lukien saa kestää enintään puolet työsopimuksen kestosta, mutta enintään kuusi kuukautta. Lain määräyksen tavoitteena on se, ettei koeaika voi kestää koko sopimuskautta. Käytännössä siis kuuden kuukauden koeaikaa voidaan käyttää vain vähintään vuoden kestävässä määräaikaisissa työsopimuksissa. Määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika on poikkeuksetta enintään kuusi kuukautta tai puolet työsopimuksen kestosta eikä sitä ole mahdollista jatkaa, vaikka työntekijällä olisi poissaoloja vähintään 30 kalenteripäivää. Koeaikaa voidaan pidentää ainoastaan silloin, kun on alun perin sovittu koeajan enimmäiskesto lyhyemmästä koeajasta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 104.)

### **3.4 Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen**

Työsopimuslaki asettaa määräyksiä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. Lain mukaan määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä toistuvasti, mikäli jokaiselle sopimukselle on olemassa perusteltu syy. Työsopimuslaki ei kuitenkaan määrittele tarkasti sitä, kuinka monta peräkkäistä määräaikaista työsopimusta voidaan solmia. Määräaikaisia työsopimuksia ei voida solmia peräkkäin, jos työnantajan työvoiman tarve voidaan katsoa pysyväksi esimerkiksi määräaikaisten työsopimusten lukumäärän, yhteenlasketun keston tai näiden muodostaman kokonaisuuden perusteella. (Saarinen 2015,117.) Mikäli perusteltu syy määräaikaisille työsopimuksille on olemassa, niitä voidaan solmia jopa rajattomasti. Solmittaessa toistuvasti määräaikaisia työsopimuksia työnantajan voi kuitenkin olla vaikea todistaa, että työvoiman tarve on tilapäistä. (Moilanen 2013, 62.)

Keskeistä toistuvien määräaikaisten työsopimusten kohdalla on arvioida sitä, onko työvoiman tarve muuttunut pysyväksi. Arvioinnissa otetaan huomioon työsopimusten lukumäärä ja niiden yhteenlaskettu kesto sekä se, ovatko työsopimukset koskeneet samaa työtä ja onko välissä ollut keskeytyksiä. Lisäksi kiinnitetään huomiota määräaikaisuuden perusteen yksilöintiin ja siihen, onko peruste

ollut joka sopimuksessa sama. Olennaista on arvioida työvoiman tarpeen pysyvyyttä, joten sillä ei ole merkitystä, tekeekö työnantaja toistuvat määräaikaiset työsopimukset saman työntekijän kanssa vai vaihtuuko työntekijä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 88.)

Jos määräaikaisten työsopimusten ketjussa on yksikin sopimus, jolle ei ole lain mukaista perustetta, työsopimus katsotaan toistaiseksi voimassaolevaksi kyseisestä sopimuksesta lähtien, vaikka seuraaville sopimuksille olisi olemassa riittävät perusteet (Moilanen 2013, 61-62). Määräaikaisten työsopimusten solmimisesta toistuvasti pidetään hyväksyttävänä esimerkiksi sijaisuuksissa, jolloin määräaikaisessa työsuhteessa oleva sijainen saa uuden sijaisuuden. On kuitenkin huomattava, että samojen osapuolten solmimisessa toistuvissa määräaikaisissa työsopimuksissa perusteen painavuus lisääntyy. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 88.)

### **3.5 Määräaikaisuuden perusteen poistuminen**

Joskus työvoiman tarve saattaa lisääntyä pysyvästi niin, että määräaikaisen työsopimuksen peruste poistuu. Määräaikaisuuden perusteen poistuessa sopimus kuitenkin jatkuu määräaikaisena, jos määräaikaisuudelle on alun perin työsopimusta laadittaessa ollut peruste, ja tällöin määräaikainen työsopimus päättyy määräajan umpeuduttua. Työnantaja voi palkata uuden henkilön tehtävään määräajan päätyttyä ja tällöin määräaikaisella työntekijällä ei ole etuoikeutta tehtävään. Toisena vaihtoehtona työnantaja voi tehdä työntekijän kanssa toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen. On myös mahdollista, että määräaikaisuuden perusteen poistuessa tilalle tulee uusi peruste. Tällöin on syytä solmia uusi määräaikainen työsopimus, johon kirjataan uuden määräaikaisuuden peruste. (Moilanen 2013, 159.)

### **3.6 Määräaikaisen työsopimuksen hiljainen pidennys**

Määräaikaisen työsopimuksen ns. hiljaisessa pidennyksessä työnantaja sallii työntekijän jatkaa työntekoa, vaikka työsopimus tai irtisanomisaika on päättynyt. Tällöin määräaikaisen työsopimuksen katsotaan muuttuneen toistaiseksi voimassaolevaksi. Poikkeuksena on työnteon rajoittuminen ainoastaan seuraavaan työkohteeseen, jolloin sopimus jatkuu uudella määräaikaisella työsopimuksella. Mikäli syntyy ristiriitaa siitä, onko kyseessä työsopimuksen hiljainen pidennys vai

uusi määräaikainen sopimus, näyttövelvollisuus asiassa on osapuolella, joka vetoaa työsopimuksen määräaikaisuuteen. (Saarinen 2015, 122.)

Työsopimuslain 6:5:n mukaan määräaikaisen työsopimuksen jatkamista toisella määräaikaisella työsopimuksella tulee sopia nimenomaisesti. Jos näin ei toimita, sopimusta saatetaan pitää toistaiseksi voimassa olevana, vaikka se ei olisi ollut toisen osapuolen tarkoitus. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 94-95.) Työsopimuksen hiljaisen pidentymisen edellytyksenä on, että työntöön jatkuminen sopimuksen päätyttyä on työnantajan tiedossa. Kun työntöön jatkumisesta sovitaan erikseen, ei ole kyse työsopimuksen hiljaisesta pidentymisestä. Työsopimuslain 6 luvun 5§:n säännös voidaan tulkita muodollisesti niin, että lyhytaikainenkin työnteko määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen muuttaisi työsuhteen toistaiseksi voimassaolevaksi. Tämä ei kuitenkaan ole aina perusteltua. Kun arvioidaan sitä, onko työsopimus muuttunut toistaiseksi voimassaolevaksi, on huomioitava myös se, mitä työntekijän oletetaan tienneen työnantajan aikeista jatkaa työsuhdetta. (Koskinen 2010, 11.)

### **3.7 Määräaikainen työsopimus työehtosopimuksissa**

Työehtosopimusten määräykset määräaikaisia työsopimuksia koskien poikkeavat toisistaan jonkin verran. Joissakin työehtosopimuksissa todetaan, että määräaikaisten työsopimusten solmimisessa tulee noudattaa työsopimuslain säännöksiä, kun taas osassa työehtosopimuksia ei ole lainkaan määräyksiä määräaikaisista työsopimuksista. Joissakin työehtosopimuksissa luetellaan työsopimuslain mukaisia perusteltuja syitä määräaikaisille työsopimuksille. Monissa työehtosopimuksissa myös mainitaan, että työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, mikäli työsopimus on tehty määräaikaisena ilman perusteltua syytä tai on solmittu useita peräkkäisiä työsopimuksia ilman perusteltua syytä. Suurimassa osassa työehtosopimuksia mainitaan, että työsopimus kannattaa tehdä kirjallisena ja mikäli kyseessä on määräaikainen työsopimus, siitä tulee sopia työsopimuksessa nimenomaisesti. (Koskinen 2010, 3.) Seuraavaksi käsitellään tässä opinnäytetyössä tutkittavien yritysten työsopimusten solmimista säätelevien työehtosopimusten määräyksiä määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen. Mainittakoon, että yhden tutkittavan yrityksen käyttämä työehtosopimus ei sisällä

määräaikaisia työsopimuksia koskevia säännöksiä, joten sitä ei käsitellä tässä erikseen.

## **Kaupan alan työehtosopimus**

Kaupan alan työehtosopimuksessa mainitaan työsopimuslain 1:3 §. Työehtosopimuksen mukaan määräaikaisten työsopimusten solmiminen määräytyy kyseisen työsopimuslain kohdan mukaan, jolloin työsopimusten solmimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä (Työsopimuslaki 1 luku 3§):

*Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.*

*Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syytä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.*

*Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.*

Kaupan alan työehtosopimus sisältää lisäksi määräyksen, jonka mukaan määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohta tulee antaa työntekijälle tiedoksi hyvissä ajoin ennen työsopimuksen päättymistä. Päättymisajankohdasta tulee kuitenkin ilmoittaa vähintään viikko ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä, mikäli mahdollista. Lisäksi kaupan alan työehtosopimuksessa mainitaan, että työntekijän on korvattava työnantajalle aiheutunut vahinko, jos työntekijä päättää työsuhteen ennen määräajan päättymistä. Mikäli työnantaja puolestaan päättää työsuhteen ennen määräajan umpeutumista, tulee hänen korvata työntekijälle aiheutunut vahinko työsopimuslain 12:2 §:n mukaisesti. (Kaupan alan työehtosopimus 4§.)

Kaupan alan työehtosopimukseen on koottu työsopimuslomakkeen täyttöohjeita. Niissä mainitaan, että jos työsuhde on sidottu tiettyyn määräaikaan, tulee työsuhteen viimeinen kestopäivä merkitä työsopimuslomakkeeseen. Lisäksi tässä yhteydessä on mainittava määräaikaisen työsuhteen peruste, joka voi olla esimerkiksi äitiys- ja vanhempainvapaasijaisuus, vuosilomasijaisuus tai työntekijän oma pyyntö. Mikäli työsuhteen kesto ei ole sidottu tiettyyn kalenteriajankohtaan, vaan työsuhteen kesto riippuu tietyn tehtävän suorittamisesta, tällöin työsopimukseen

yksilöidään kyseinen tehtävä sekä arvioitu kesto tehtävän suorittamiselle. Täyttöohjeissa mainitaan, että koeaika saa lyhyissä, alle 8 kuukauden kestävässä määräaikaissä työsuhhteissa olla pidennyksineen enintään puolet työsopimuksen kestoista. Lisäksi työsopimuslomakkeen täyttöohjeissa mainitaan, että määräaikainen työsopimus on tehtävä kirjallisena, jos sen arvioidaan kestävän yli vuoden ajan. (Kaupan alan työehtosopimus, 163.)

### **Rahoitusalan työehtosopimus**

Rahoitusalan työehtosopimus sisältää muutamia määräyksiä määräaikaissä työsopimuksia koskien. Työehtosopimuksessa mainitaan, että työsopimus ei ole määräaikainen, ellei työsopimusta ole nimenomaisesti sovittu määräaikaiseksi perustellusta syystä. Lisäksi rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan määräaikaisuuden perusteesta on oltava maininta työsopimuksessa. Työehtosopimuksen mukaan työnantajan tulee hyvissä ajoin ilmoittaa työntekijälle määräaikaissä työsuhteen päättymisajankohta. (Rahoitusalan työehtosopimus 3§.)

## **4 Määräaikaisten työntekijöiden asema**

Työsopimuslaki, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sisältävät määräyksiä syrjinnän kiellosta. Kyseisiin lakeihin kirjatulla määräyksillä pyritään parantamaan määräaikaisten työntekijöiden asemaa ja syrjimättömyyttä työyhteisöissä. Määräaikaissä työntekijöitä koskevasta yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta huolimatta määräaikaissä työntekijöillä ei kuitenkaan ole työsuhdeturvaa. Työsuhdeturvan puuttuminen tarkoittaa käytännössä sitä, ettei määräaikaissä työntekijöillä ole työsuhteen päätyttyä erityistä oikeutta saada työtä. (Moilanen 2013, 27-28.)

### **4.1 Syrjintäkielto sekä tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu**

Työsopimuslaki sisältää yleisvelvoitteen työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta: *Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jolle siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua* (Työsopimuslaki 2 luku 2§). Tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan sitä, että työnantajan tulee kohdella toisiinsa verrattavia työntekijöitä samalla tavalla samankaltaisissa tilanteissa. Työnantaja ei siis voi kohdella samassa asemassa



olevia työntekijöitä eri tavalla, jos siihen ei ole asiallista ja todellista perustetta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 144.)

Työsopimuslaissa on erityinen määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden syrjäntäkieltoa koskeva määräys: *Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä* (Työsopimuslaki 2 luku 2§). Kyseisessä säännöksessä verrataan määräaikaisia työsuhteita toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Työntekijät voidaan kuitenkin asettaa eri asemaan, jos siihen on olemassa työhön, työolosuhteisiin tai muihin vastaaviin syihin liittyvä asiallinen syy. Säännös koskee työnantajan yksipuolisesti antamia etuja sekä työsopimukseen kirjattuja työsuhteen ehtoja. (Leppänen 2015, 159.) Säännöksen taustalla on Euroopan neuvoston direktiivi määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta, jossa kielletään epäedullisempien työehtojen käyttö määräaikaisiin työntekijöihin pelkän määräaikaisuuden perusteella ilman asiallista syytä. Mainittu säännös koskee kaikkia määräaikaisia työsopimuksia. (HE 125/2007.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) pyrkii myös turvaamaan määräaikaisten työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Tällä lailla pyritään estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Syrjintää on esimerkiksi se, että työsuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä työntekijä ajautuu epäedulliseen asemaan sukupuolensa takia. Määräaikaisessa työsuhteessa syrjivää kohtelua on esimerkiksi se, ettei määräaikainen työntekijä saa vakituista työsuhdetta tai hänen määräaikaista työsopimustaan ei uusita sukupuolen vuoksi. Kiellettyä syrjintää on myös se, ettei määräaikaista työsopimusta uusita työntekijän raskauden takia. (Moilanen 2013, 32.)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ei varsinaisesti suojaa määräaikaisia työntekijöitä (Leppänen 2015, 159). Siihen sisältyvä syrjinnän kieltö koskee kuitenkin myös määräaikaisia työntekijöitä. Syrjäntäkiellon mukaan työnantajalla ei ole oikeutta asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perus-

tetta iän, terveydentilan, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, poliittisen toiminnan tai muun vastaavan syyn vuoksi. (Moilanen 2013, 28.)

## **4.2 Oikeus saada tieto avoimista työpaikoista**

Työsopimuslain (2 luku 6§) mukaan työnantaja on velvollinen ilmoittamaan yrityksen avoimista työpaikoista siten, että määräaikaisilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet kyseisiin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Työsopimuslaissa velvoitetaan työnantajaa ilmoittamaan vapautuvista työpaikoista niin, että ilmoitus on työsopimuksen kestoajasta ja työajasta riippumatta kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Työnantaja ei ole säännöksen mukaan velvollinen tiedottamaan kaikista vapautuvista työpaikoista, mutta mikäli vapautuvista työpaikoista ilmoittaminen kuuluu työpaikan käytäntöihin, ei tiedottamisessa saa toimia syrjivästi. Avautuvista työpaikoista ilmoittamisen tulee kohdistua kaikkiin työntekijöihin tasapuolisesti. (Tiitinen & Kröger 2012, 6.4.6.) Työsopimuslain säännöksen taustalla on EU-direktiivi, joka sisältää säännöksen tiedottamisesta ja työpaikan saantimahdollisuuksista. Direktiivin mukaan työnantajan tulee tiedottaa määräaikaisille työntekijöille yrityksessä vapautuvista työpaikoista, jotta määräaikaisilla työntekijöillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet vakituiseen työhön kuin muilla työntekijöillä. (Euroopan neuvoston direktiivi 1999/70/EY.)

## **4.3 Työsuhde-etuudet**

Työsopimuslaissa säädetään työsuhde-etuuksista: *Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena* (Työsopimuslaki 1 luku 5§). Tällöin työsuhde-etuudet, kuten sairausajan palkka, vuosiloman ansainta ja työsuhteen kestosta riippuvat palkkaetuudet määräytyvät samoin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Työsuhde-etuudet karttuvat, vaikka määräaikaisten työsopimusten välissä olisi lyhyitä keskeytyksiä. (Saarinen 2015, 120.)

Työsopimuslain syrjintäsäännös edellyttää, ettei määräaikaiselta työntekijältä voi työsuhteen määräaikaisuuden nojalla täysin evätä niitä etuuksia, joita työnantaja

tavallisesti myöntää. Lisäksi määräaikaisilta työntekijöiltä ei voida vaatia pidempää palvelusaikaa etuuden saamiseksi kuin vakituisilta työntekijöiltä. Mikäli työnantaja antaa erilaisia työsuhde-etuuksia määräaikaisille kuin vakituisille työntekijöille, on tällainen menettely kyettävä perustelemaan hyväksyttävällä tavalla, kuten etuuden luonteella tai määräaikaisen työn poikkeuksellisella luonteella. Mikäli työpaikalla myönnetään lain ja työehtosopimusten vähimmäisvaatimuksia parempia työsuhde-etuuksia, voidaan niiden myöntämiseksi vaatia työsuhteelta tiettyä kestoaikaa. Joissakin työsuhde-etuuksissa, kuten tulospalkkiojärjestelmässä, voidaan vaatia pitkää työsuhteen kestoa ennen sen piiriin pääsemistä. (Leppänen 2015, 160-161.)

#### **4.4 Suhteellisuusperiaate**

Määräaikaisia työntekijöitä koskevan EU-direktiivin (1999/70/EY) lähtökohtana on, että määräaikaisissa työsuhteissa noudatetaan mahdollisuuksien mukaan pro rata temporis -periaatetta. Kyseessä on suhteellisuusperiaate, jonka mukaan työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät suhteessa tehtyyn työaikaan. (Leppänen 2015, 160.) Suhteellisuusperiaate näkyy myös työsuhtesopimuslain 2 luvun 2§:n säännöksessä, jonka mukaan määräaikaisissa työsuhteissa ei voi ainoastaan työsuhtesopimuksen keston tai työajan pituuden perusteella soveltaa epäedullisempia ehtoja kuin muissa työsuhteissa ilman perusteltua syytä (Moilanen 2013, 37-38).

Suhteellisuusperiaatteen nojalla määräaikaisille työntekijöille tulee antaa samat edut kuin vakituisille työntekijöille, mutta ainoastaan tehdyn työajan puitteissa. Kyseisestä periaatteesta ei voida poiketa edes työehtosopimuksella. Suhteellisuusperiaatetta sovelletaan etenkin palkkauksessa, mutta myös muissa työsuhde-eduissa ja velvoitteissa. (Moilanen 2013, 38.) Suhteellisuusperiaate tarkoittaa siis käytännössä sitä, että työsuhde-etuuksien määrä on hyväksyttävää suhteuttaa tehtyyn työaikaan, työn keston tai työmäärään (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 141).

#### **4.5 Määräaikainen työsopimus EU-lainsäädännössä**

Määräaikaisista työsopimuksista säädetään myös EU-lainsäädännössä. Kesäkuun 28 päivänä 1999 annettiin Neuvoston direktiivi Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta. Sopimuksen mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat tulevaisuudessakin olemaan ensisijainen työsuhdemuoto. Puitesopimuksen tavoitteena on varmistaa, että määräaikaisissa työsuhteissa olevia kohdellaan samoin kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevia, ja että määräaikaisia työntekijöitä suojellaan syrjinnältä. Sopimuksen tarkoituksena on lisäksi se, että määräaikaiset työsopimukset ovat hyväksyttäviä niin työnantajien kuin työntekijöiden kannalta. (Euroopan neuvoston direktiivi 1999/70/EY.)

Direktiivillä voimaan tulleen määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 1 lausekkeessa määritellään sopimuksen tarkoituksiksi määräaikaisen työn laadun parantaminen siten, että sovelletaan syrjimättömyyden periaatetta. Tarkoituksena on lisäksi laatia puitteet, joilla estetään toistuvien määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstilanteet. (Euroopan neuvoston direktiivi 1999/70/EY.)

Määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa mainitun syrjimättömyyden periaatteen mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei voi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vakituisiin työntekijöihin pelkän määräaikaisuuden perusteella ilman asiallista syytä. Syrjimättömyyden periaatetta voidaan toteuttaa esimerkiksi tiedottamalla määräaikaisille työntekijöille yrityksessä vapautuvista työpaikoista sekä niin, että työnantaja pyrkii helpottamaan määräaikaisten työntekijöiden edellytyksiä osallistua koulutukseen, jolla työntekijät voivat parantaa esimerkiksi omaa ammattitaitoaan. (Euroopan neuvoston direktiivi 1999/70/EY.)

Euroopan neuvoston antamalla direktiivillä pyritään estämään määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstilanteita. Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden tulee ottaa käyttöön vähintään yksi seuraavista toimenpiteistä, joilla voidaan estää peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia koskevat väärinkäytökset:

1. Määräaikaisten työsopimusten uusimiseen tulee olla perusteltu syy.
2. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskesto on rajoitettava.
3. Peräkkäisille määräaikaisille työsopimuksille on asetettava enimmäislukumäärä. (Saarinen 2015, 108.)

Suomessa on otettu käyttöön direktiivin ensimmäinen kohta, jossa vaaditaan perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten uusimiselle. Suomessa päädyttiin ottamaan käyttöön vain yksi direktiivin kohta, vaikka käytettävissä olisivat olleet myös muut vaihtoehdot ja niiden yhdistelmät. (Moilanen 2013, 60-61.)

## **5 Määräaikainen työsopimus yrityksissä**

Tämä luku muodostaa opinnäytetyön empiirisen osion. Opinnäytetyön empiirinen osa toteutettiin teemahaastatteluiden avulla. Haastattelut toteutettiin Lappeenrannassa kolmessa eri yrityksessä haastatteleamalla työsopimusten laadinnasta vastaavia esimiehiä. Haastatteluiden runko ja haastattelukysymykset laadittiin etukäteen haastattelujen sujuvuuden varmistamiseksi. Haastattelukysymykset ovat tämän opinnäytetyön liitteenä (Liite 1). Haastattelukysymykset valittiin tarkasti ja pyrittiin siihen, että ne vastaisivat mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiin.

Haastatteluiden tavoitteena oli selvittää, miten opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellyt määräaikaisia työsopimuksia koskevat asiat toteutuvat käytännössä. Keskeisinä tavoitteina oli selvittää, mitä perusteita yrityksissä on määräaikaisten työsopimusten solmimiselle, millainen määräaikaisten työntekijöiden asema on työyhteisöissä suhteessa vakituisiin työntekijöihin sekä millaisia määräyksiä työehtosopimukset sisältävät määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen. Tavoitteena oli myös tutkia erilaisia määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä käytäntöjä, kuten sitä, kuinka paljon yrityksissä solmitaan määräaikaisia työsopimuksia verrattuna toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin, miten määräaikaisen työsopimuksen kesto määritellään työsopimuksissa ja solmivatko yritykset peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Lisäksi haastatteluissa pyrittiin selvittämään, liittyykö määräaikaisiin työsopimuksiin ongelmia esimiesten näkökulmasta.

Haastateltavat henkilöt valittiin satunnaisesti, mutta yhteistä kaikille haastateltaville on se, että he ovat esimiehiä, jotka laativat työssään määräaikaista työsopimuksia. Tavoitteena oli löytää haastatteluihin esimiehiä eri alojen yrityksistä. Valituille yrityksille lähetettiin sähköpostitse haastattelukutsut, jossa kerrottiin tutkimuksen aihe ja tutkimuksen keskeiset tavoitteet. Haastattelukutsuissa kerrottiin myös haastattelujen toteutuksen tavoiteaikataulu ja pyydettiin mahdollisimman pikaista vastausta sekä ehdotuksia haastattelulle sopivasta ajankohdasta.

Opinnäytetyön empiiristä osaa varten haastateltiin kolmea esimiestä: urheiluliikkeen myymäläpäällikköä, pankin henkilöstöpäällikköä sekä sisustustavaraliikkeen myymäläpäällikköä. Haastattelut pidettiin jokaisen haastateltavan kanssa kasvotusten heidän työpaikoillaan. Jokaisen haastattelun alussa pyydettiin haastateltavalta lupa haastattelun nauhoittamiseen. Haastatteluiden jälkeen haastattelut litteroitiin. Kaikki haastattelut sujuivat hyvin ja kaikkiin kysymyksiin saatiin vastauksia. Haastatteluissa nousi esiin joitakin lisäkysymyksiä, joilla pyrittiin tarkentamaan haastateltavien vastauksia. Seuraavissa luvuissa 5.1 - 5.3 haastattelujen tulokset käydään läpi jokaisen haastateltavan osalta erikseen.

## **5.1 Esimies A**

Esimes A on urheiluliikkeen myymäläpäällikkö. A:n mukaan yrityksessä solmitaan hyvin vähän määräaikaista työsopimuksia. Toisinaan kuitenkin tehdään määräaikaista työsopimuksia, jolloin määräaikaisuuden perusteena on yleisimmin kausiapu eli tarvitaan työntekijä jonkin tietyn kausiluonteisen tehtävän suorittamista varten. Esimerkiksi tällä hetkellä yritykseen on palkattu työntekijä muutama kuukauden pituiseen määräaikaiseen työsuhteeseen kasaamaan polkupyöriä. Toisena perusteena määräaikaistalle työsopimuksille heidän yrityksessään esimies A mainitsee sijaisuudet. Sijainen saatetaan palkata määräaikaiseen työsuhteeseen esimerkiksi silloin, kun vakituinen työntekijä jää äitiyslomalle ja tilalle tarvitaan työntekijä vakinaisen työntekijän poissaolon ajaksi. A:n mukaan kaikkiin yrityksessä solmittaviin määräaikaisiin työsopimuksiin kirjataan aina määräaikaisuuden peruste. A kertoo, että työn kausiluonteisuus ja sijaisuudet ovat ainoita perusteita määräaikaisten työsopimusten solmimiselle heidän yrityksessään eikä yrityksessä näitä perusteita lukuun ottamatta solmita määräaikaista työsopimuksia.

Esimies A kertoo, että yrityksen toimipisteessä on tällä hetkellä töissä noin 50 työntekijää. Lähes kaikki yrityksessä solmittavat työsopimukset ovat toistaiseksi voimassa olevia, määräaikaista työsopimuksia solmitaan vain poikkeustapauksissa. Esimerkiksi määräaikaisille kesätyöntekijöille ei ole ollut tarvetta, sillä yrityksessä saadaan täytettyä lomatuuraukset yrityksen sisältäpäin. A kertoo, että määräaikaista työsopimuksia solmitaan yrityksessä sekä työnantajan että työntekijän aloitteesta, tilanteesta riippuen. Määräaikaisen työsopimuksen kesto määritellään työsopimuksessa siten, että työsopimukseen kirjataan työsuhteen alkamis- ja päättymispäivämäärät, joista sovitaan yhdessä työntekijän kanssa. Määräaikaisen työsopimuksen kesto määräytyy A:n mukaan työsopimuksen osapuolten eli työnantajan ja työntekijän sopimuksen mukaan.

Esimies A:n mukaan yrityksessä käytetään määräaikaisten työsopimusten työsopimus pohjana muokattavissa olevaa vakiomallista työsopimus pohjaa. Yrityksessä solmittavissa työsopimuksissa noudatetaan kaupan alan työehtosopimusta. Kaupan alan työehtosopimuksen määräaikaista työsopimuksia koskevista säännöksistä A mainitsee säännöksen, jonka mukaan useita määräaikaista työsopimuksia ei voida solmia peräkkäin. Lisäksi A mainitsee kaupan alan työehtosopimuksesta löytyvän säännöksen, jonka mukaan määräaikaisuudelle on oltava peruste, ja kyseisellä säännöksellä pyritään suojaamaan työntekijää.

Esimies A kertoo, että yrityksen määräaikaisissa työsopimuksissa on käytössä koeaika, joka voi olla enintään puolet määräaikaisen työsuhteen kestosta. A:n mukaan jokaiseen yrityksessä solmittavaan määräaikaiseen työsopimukseen sisältyy koeaika, joka voi olla kestoaltaan enintään 4 kuukautta. A lisää, että myös lyhyissä määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika on puolet työsuhteen kokonaiskestosta.

Esimies A:n mukaan yrityksessä ei solmita määräaikaista työsopimuksia peräkkäin. A kertoo, että esimerkiksi kesän aikana määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleen työntekijän työsopimusta jatkettiin määräajan päättymisen jälkeen toistaiseksi voimassaolevalla työsopimuksella. A kuitenkin lisää, että peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia saatettaisiin joutua harkitsemaan esimerkiksi tilanteessa, jossa vakituinen työntekijä jää äitiyslomalle ja sen jälkeen hoitova-

paalle, jolloin työvoiman tarvetta ei ole voitu ennakoida tarpeeksi. A näkee kuitenkin harvinaisina sellaiset tilanteet, joissa yrityksessä jouduttaisiin miettimään määräaikaisten työsopimusten solmimista peräkkäin.

Vuonna 2016 voimaan tulleen työsopimuslain säännöksen mukaan yrityksillä on mahdollisuus palkata pitkäaikaistyötön vuoden pituiseen määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä. Esimies A kertoo, ettei heidän yrityksensä ole palkattu pitkäaikaistyöttömiä. A ei ole harkinnut pitkäaikaistyöttömän palkkaamista ja perustelee, ettei tällaisen henkilön palkkaamiselle ole toistaiseksi ollut yrityksessä tarvetta. A ei kuitenkaan poissulje sitä vaihtoehtoa, etteikö yritykseen voitaisi jossakin tilanteessa palkata pitkäaikaistyötöntä.

Esimies A:n mukaan heidän yrityksessään määräaikaisissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä on samat työsuhte-etuudet kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevilla. A pitää tärkeänä sitä, että kaikki työntekijät saavat samat työsuhte-etuudet työsuhteen kestosta riippumatta. A ei myöskään koe, että määräaikaiset työntekijät olisivat työyhteisössä heikommassa asemassa vakituisiin verrattuna. A kertoo, että monet yrityksessä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat määräaikaisia omasta tahdostaan, eli työntekijä on voinut itse pyytää määräaikaista työsopimusta. Esimies A:n mukaan yrityksessä tiedotetaan määräaikaisille työntekijöille yrityksessä vapautuvista työpaikoista. A kertoo, että heillä on käytössä yrityksen sisäinen tiedotuskanava, jossa tiedotetaan muun muassa yrityksessä vapautuvista työpaikoista. A lisää, että tiedotuskanava on valtakunnallinen, jotta kaikilla Suomessa kyseisessä yrityksessä työskentelevillä on tasapuoliset mahdollisuudet hakea työtä.

Esimies A kertoo, ettei heidän yrityksessään ole ollut työsuhteen hiljaisia pidentyksiä eli tilanteita, joissa työnantaja sallii työnteon jatkumisen määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen, ja työsuhte muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi. A haluaa pitää kiinni työyhteisön avoimuudesta ja siitä, että työsuhteasioista sovitaan yhdessä työntekijöiden kanssa, joten määräaikaisten työsuhteiden hiljaisia pidentyksiä ei ole ollut heidän työyhteisössään.

Esimies A ei näe nykyisissä määräaikaisissa työsopimuksia koskevissa säännöksissä mitään ongelmia. Hänelle ei myöskään tule mieleen ongelmatilanteita, joita



heidän työpaikallaan olisi ollut määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen. A kuitenkin mainitsee, että hänen mielestään on hyvä työntekijöiden toimeentuloa ajatellen, ettei määräaikaisia työsopimuksia solmita kovin paljon.

Esimies A:n edustamassa yrityksessä solmitaan määräaikaisia työsopimuksia samoin perustein kuin muissakin tässä opinnäytetyössä tutkittavissa yrityksissä. A:n työpaikalla määräaikaiset työsuhteet ovat kuitenkin hyvin poikkeuksellisia eikä A pidä määräaikaisia työsopimuksia järkevänä työsuhdemuotona, muut haastateltavat suhtautuvat määräaikaisiin työsuhteisiin hieman myönteisemmin eivätkä määräaikaiset työsuhteet ole niissä aivan yhtä poikkeuksellisia. Kuten muutkin haastateltavat esimiehet, myös esimies A pitää tärkeänä sitä, että erilaisista määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvistä käytännöistä sovitaan työsuhteen osapuolten välillä ja että työsuhteen keskeiset ehdot ilmenevät selkeästi työsopimuksesta. Kaupan alan työehtosopimus sisältää tässä opinnäytetyössä tarkastelluista työehtosopimuksista eniten säännöksiä määräaikaisia työsopimuksia koskien. Esimies A on muiden esimiesten tavoin sitä mieltä, ettei määräaikaisuus heikennä työntekijän asemaa työyhteisössä. Määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvät käytännöt ovat A:n edustamassa yrityksessä pääosin samansuuntaisia kuin muissa tutkittavissa yrityksissä, mutta keskeisenä erona on se, ettei A:n edustamassa yrityksessä solmita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Muista tutkittavista yrityksistä poiketen A:n työpaikalla määräaikaiset työntekijät saavat kaikki samat työsuhte-edut kuin vakituiset työntekijät. Toisin kuin muut haastateltavat, esimies A ei tuonut esille ongelmakohtia määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen.

## **5.2 Esimies B**

Esimies B työskentelee pankissa henkilöstöpäällikkönä. B määrittelee vuosilomien sijaisuudet eli ns. kausityön yleisimmäksi perusteeksi määräaikaisten työsopimusten solmimiselle heidän yrityksessään. Hänen mukaansa vuosilomien sijaisuudet painottuvat eniten kesäaikaan, mutta myös muina vuodenaikoina saatetaan palkata määräaikaisia työntekijöitä. Myös kesätyöntekijöille solmitaan B:n mukaan usein määräaikaisia työsopimuksia. Lisäksi B mainitsee pidemmät sairaslomat tai muut vastaavat lomajaksot tyypillisiksi perusteiksi määräaikaisten

työsopimusten solmimiselle. Määräaikaisen työsopimuksen peruste kirjataan B:n edustamassa yrityksessä aina työsopimukseen.

Esimies B:n mukaan heidän toimipisteensä henkilöstöön kuuluu 137 työntekijää. B kertoo, että tällä hetkellä heistä 11 on määräaikaisessa työsuhhteessa. Kesäaikaan määräaikaisten työntekijöiden tarve on B:n mukaan suurin, muina vuodenaikoina määräaikaisessa työsuhhteessa olevia työntekijöitä on tavallisesti vain 3 - 5. B kertoo, että määräaikaiset työsopimukset solmitaan yleensä työnantajan aloitteesta eli yrityksen tarpeen mukaan. Poikkeuksena ovat hänen mukaansa opiskelijat, jotka yleensä pystyvät työskentelemään esimerkiksi vain kesäajan, jolloin aloite määräaikaisesta työsopimuksesta voi tulla myös työntekijän puolelta. Määräaikaisen työsopimuksen kesto merkitään B:n mukaan työsopimukseen niin, että työsopimuksesta ilmenee työsuhteen päättymispäivämäärä.

Esimies B kertoo, että heillä määräaikaisen työsopimuksen työsopimus pohjana on yrityksen oma mallipohja. B:n mukaan heidän työsopimuksissaan noudatetaan rahoitusalan työehtosopimusta. Esimies B:n mukaan rahoitusalan työehtosopimuksessa on muutamassa kohdassa määräyksiä koskien määräaikaisia työsopimuksia. B kertoo, että työehtosopimuksessa on määräyksiä esimerkiksi siitä, kuuluuko työntekijä rahoitusalan työehtosopimuksen piiriin vai ei. Hänen mukaansa esimerkiksi kesälomien sijaiset voivat olla rahoitusalan työehtosopimuksen ulkopuolella. Muuten rahoitusalan työehtosopimuksessa ei B:n mukaan ole juurikaan säännöksiä määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen, koska määräaikaisissa työsopimuksissa noudatetaan samoja säännöksiä kuin toistaiseksi voimassa olevissa.

Esimies B kertoo, että heidän määräaikaisissa työsopimuksissaan on pääsääntöisesti käytössä koeaika. B:n mukaan rahoitusalan työehtosopimuksessa mainitaan koeajan kestoksi määräaikaisissa työsopimuksissa 4 kuukautta. B lisää, että koeaika voi olla enimmillään puolet määräaikaisen työsopimuksen kestosta. Lyhyissä määräaikaisissa työsuhhteissa ei kuitenkaan B:n mukaan käytetä koeaikaa, koska koeaika lähes kuluu jo perehdytyksen aikana. Esimies B lisää vielä, että koeajan kesto riippuu myös työtehtävän vaativuudesta. Hänen mukaansa esimerkiksi kassatyössä, jonka työntekijä oppii muutamassa viikossa, koeaika on

tavallisesti noin kuukauden pituinen. Myös kesätyöntekijöillä voi B:n mukaan olla lyhyempi koeaika, jolloin se on vähemmän kuin puolet työsuhteen kestosta.

Esimies B:n mukaan heidän yrityksessään määräaikaista työsuhteita solmitaan joskus peräkkäin. Tyypillisiä tilanteita, joissa solmitaan määräaikaista työsuhteita toistuvasti, ovat B:n mukaan esimerkiksi opintovapaat ja perhevapaat. Koska henkilöstöä on paljon, usein voi tulla tarve määräaikaisille työntekijöille, kun tulee tilanteita, joita ei ole voitu ennakoida etukäteen. B lisää, että toisinaan heidän yrityksessään on jatkettu määräaikaista työsuhteita pelkästään sillä perusteella, että on ilmennyt jokin uusi tarve.

Esimies B:n mukaan heidän yritykseensä ei ole palkattu pitkäaikaistyöttömiä määräaikaisiin työsuhteisiin. B kertoo, että pitkäaikaistyöttömien sijaan heidän yritykseensä palkattavat määräaikaiset työntekijät ovat usein opiskelijoita. B:n mukaan vuorotteluvapaiden sijaisuudet ovat olleet heidän työpaikallaan sellaisia tilanteita, joissa on jouduttu miettimään, mistä saadaan lainmukainen sijainen. Hänen mukaansa tällaiset sijaisuudet on kuitenkin saatu yleensä hoidettua vastavalmistuneiden avulla. B täsmentää, että määräaikaisiin työsuhteisiin ei ole palkattu pitkäaikaistyöttömiä, mutta vakinaisiin työsuhteisiin puolestaan on.

Esimies B:n mukaan heidän yrityksessään työsuhte-etuudet ovat määräaikaisilla pääasiassa samat kuin vakituisillakin työntekijöillä. Poikkeuksina B mainitsee henkilökuntaeduista lainan, laajan terveysturvavakuutuksen sekä henkilöstöraaston, jotka tulevat voimaan vasta sitten, kun työntekijän työsuhte on kestänyt puoli vuotta. Muut työsuhte-etuudet koskevat B:n mukaan kaikkia työntekijöitä työsuhteen kestosta riippumatta.

Esimies B ei koe, että määräaikaiset työntekijät olisivat heidän työyhteisössään mitenkään eri asemassa vakituisiin nähden, koska kaikkia työntekijöitä kohdellaan samoin perustein. B ei usko, että myöskään määräaikaiset työntekijät itse kokisivat asemaansa erilaisena, koska he tekevät samoja työtehtäviä kuin vakituiset työntekijät ja heillä on myös pääosin samat työsuhte-etuudet. Esimies B:n työpaikalla ilmoitetaan vapautuvista työpaikoista määräaikaisille työntekijöille sisäisen intran välityksellä, johon laitetaan tieto yrityksessä avoinna olevista työ-

paikoista. B:n mukaan sitä kautta määräaikaiset työntekijät voivat hakea vakituisia työpaikkoja ja näin myös määräaikaiset ovat tasavertaisina mukana työhaussa.

Esimies B:n mukaan heidän työpaikallaan ei ole tapahtunut määräaikaisen työsuhteen hiljaisia pidennyksiä. B kertoo, että heillä tällaiset asiat hoidetaan selkeästi, eli jos määräaikainen työntekijä vakinaistetaan, tehdään uusi toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai jos tulee uusi määräaikaisuuden tarve, tehdään uusi määräaikainen työsopimus. B:lle tulee mieleen yksittäisiä ongelmatilanteita, joita heidän yrityksessään on ollut määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen. B mainitsee esimerkkinä tilanteen, jossa juuri valmistunut työntekijä on ollut heillä kesätöissä määräaikaisessa työsuhteessa ja saanutkin vakituisen työpaikan muualta. Esimies B lisää, että tällaiset tilanteet voivat aiheuttaa yritykselle resurssiongelmia, mutta tällaisia ongelmatilanteita tulee kuitenkin hyvin harvoin vastaan. Muita ongelmatilanteita määräaikaisuuksiin liittyen B:lle ei tule mieleen, vaan yleensä määräaikaiset työsuhteet sujuvat sopimuksen mukaisesti.

Esimies B:n mielestä nykyiset määräaikaisia työsopimuksia koskevat säännökset ovat pääosin asianmukaisia. B näkee määräaikaisten työsuhteiden etuna joustavuuden ja hänen mielestään määräaikaisten työsopimusten avulla helpotetaan työllistymistä. Määräaikaisten työsuhteiden varjopuolena B näkee työnantajat, jotka eivät noudata lainsäädännön määräyksiä määräaikaisuuksiin liittyen ja näin ollen pilaavat määräaikaisten työsopimusten hyvän tarkoituksen, kuten niiden tuoman joustavuuden. B on sitä mieltä, että määräaikaisten työsopimusten solmiminen vaatii työnantajilta erityistä vastuullisuutta.

Määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteet ovat esimies B:n työpaikalla samoja kuin muissa tutkittavissa yrityksissä, mutta lisäksi B:n edustamassa yrityksessä palkataan myös kesätyöntekijöitä määräaikaisiin työsuhteisiin. Määräaikaisten työsopimusten solmimiseen liittyvät käytännöt ovat B:n edustamassa yrityksessä lähestulkoon samanlaisia kuin muissakin tutkittavissa yrityksissä, keskeisenä poikkeuksena havaitaan kuitenkin se, ettei B:n edustamassa yrityksessä kaikissa määräaikaisissa työsopimuksissa ole lainkaan koeaikaa. Muiden haastateltavien tavoin myös B pitää työntekijöiden tasapuolista kohtelua tärkeänä

työsuhteen kestosta riippumatta. Yrityksessä noudatettava rahoitusalan työsopimus sisältää hyvin suppeasti määräyksiä koskien määräaikaisia työsopimuksia, joten työehtosopimuksen säännöstenkin nojalla määräaikaiset työntekijät ovat tasavertaisessa asemassa suhteessa vakituisiin. B suhtautuu myönteisesti määräaikaisiin työsuhteisiin, sillä ne tuovat työelämään joustavuutta, mutta kääntöpuolella ovat lainsäädäntöä noudattamattomat työnantajat.

### 5.3 Esimies C

Esimies C toimii sisustustavaramyymälässä myymäläpäällikkönä. C:n mukaan heidän yrityksessään yleisimpinä perusteina määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ovat kesätyöt, lomatuuraukset sekä ruuhka-aikoina tarvittava lisätyövoiman tarve. C lisää, että yrityksessä saatetaan tarvita esimerkiksi jouluapuista tai sijaista pidempien sairauslomien ajaksi ja tällaisissa tilanteissa solmitaan määräaikaisia työsopimuksia. Lisäksi C mainitsee opintovapaiden sijaisuudet yhdeksi yleiseksi perusteeksi määräaikaisille työsopimuksille heidän yrityksessään. Esimies C:n mukaan määräaikaista työsopimusta laadittaessa määräaikaisuuden peruste merkitään aina työsopimukseen ja hän lisää, että määräaikaisuuden peruste on välttämätöntä merkitä työsopimukseen.

Esimies C:n työpaikalla työskentelee tällä hetkellä 6 työntekijää. C:n mukaan yrityksessä solmitaan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, mutta tarpeen tullen käytetään myös määräaikaisia työsopimuksia. Esimerkkinä C mainitsee opintovapaan sijaisuuden, jossa käytetään määräaikaista työsopimusta, kun vakituinen työntekijä on 2 vuotta opintovapaalla ja hänen tilalleen tarvitaan työntekijä kyseiseksi määräajaksi. C kertoo, että yrityksessä on vakituinen henkilöstö, jolla myymälän toiminta pääosin pyörii ja muutokset vakituudessa henkilöstössä voivat aiheuttaa tarpeen palkata määräaikaisia työntekijöitä. Yrityksessä solmitaan C:n mukaan määräaikaisia työsopimuksia pääasiassa työnantajan aloitteesta. Esimies C:n mukaan määräaikaisen työsopimuksen kesto määritellään työsopimuksessa siten, että sopimukseen merkitään esimerkiksi työsopimuksen kestävänsä sairausloman tai opintovapaan ajan. Kesäajalle tehtävissä määräaikaisissa työsopimuksissa sopimukseen merkitään C:n mukaan lomakuukaudet, jolloin vakituinen henkilöstö ei riitä ja tarvitaan työvoimaa määräajaksi.

Esimies C kertoo, että heillä on määräaikaisten työsopimusten työsopimus pohjana käytössä konsernin oma vakiomalli. C:n mukaan yrityksellä on käytössä yrityksen oma työehtosopimus, joka on sovellettu kaupan alan työehtosopimuksesta. Esimies C:lle ei tule mieleen heidän työehtosopimuksestaan määräaikaisia työsopimuksia koskevia säännöksiä.

Esimies C kertoo, että yrityksen määräaikaisissa työsopimuksissa on käytössä koeaika, mutta koeaika on määräaikaisissa työsopimuksissa lyhyempi kuin tois- taiseksi voimassa olevissa. C:n mukaan koeajan pituus riippuu määräaikaisen työsopimuksen kestosta. Esimerkiksi pidemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika on heidän yrityksessään yleensä puolet työsuhteen kokonaiskestosta. C lisää, että jos kyseessä on pidempi määräaikainen työsopimus, esimerkiksi kaksi vuotta, silloin koeaika kestää tavallisesti 6 kuukautta.

Esimies C:n työpaikalla solmitaan toisinaan määräaikaisia työsopimuksia perä- käin. C kuitenkin kertoo, että koska yritys on pörssiyhtiö, kaikille annetaan aina mahdollisuus hakea avoimia työpaikkoja. Tällöin esimerkiksi yrityksessä määrä- aikaisessa työsuhteessa työskentelevä ei automaattisesti saa uutta työpaikkaa määräajan päättymisen jälkeen. Sen sijaan C:n mukaan määräaikaisten työsopi- musten päättymisen jälkeen laitetaan haku päälle, joko yrityksen sisäinen haku tai joskus myös ulkoinen haku, jolloin kaikilla on mahdollisuus hakea työpaikkaa.

Esimies C:n mukaan heidän yritykseensä ei ole palkattu pitkäaikaistyöttömiä. C ei ole harkinnut pitkäaikaistyöttömän palkkaamista, koska heillä ei ole ollut sellai- selle tarvetta. Hän pitää kuitenkin pitkäaikaistyöttömän palkkaamista ihan hyvänä vaihtoehtona. C lisää, että kuitenkin kaikilla, myös pitkäaikaistyöttömillä, on mah- dollisuus hakea heidän avoimia työpaikkojaan. C kokee pitkäaikaistyöttömän palkkaamisen haasteellisena, etenkin jos kyseessä olisi pitkäaikaistyötön, joka ei ole hakenut töitä aktiivisesti eikä tällöin välttämättä olisi tarpeeksi motivoitunut työhön.

Esimies C:n työpaikalla määräaikaisille työntekijöille annetaan pääasiassa sa- moja työsuhde-etuuksia kuin vakituisille työntekijöille. Joitakin poikkeuksia C:n mukaan kuitenkin on, esimerkiksi urheilu- ja liikuntaedussa vaaditaan 9 kuukau- den työssä oloaika ennen etuuden piiriin pääsemistä. Myös erilaiset myyntiä ja

palkkaa tukevat kannustin- ja bonusjärjestelmät ovat C:n mukaan sellaisia etuuksia, joihin vaaditaan tietty työssä oloaika ennen kuin niihin on oikeutettu. C lisää, että tällaisissa työsuhde-etuuksissa on yleensä hyvin tarkkaan määritelty, kuinka pitkä työssä oloaika vaaditaan, ennen kuin etuuden voi saada.

Esimies C:n mukaan heidän työyhteisössään kaikki työntekijät ovat työsuhteen kestosta riippumatta tasavertaisessa asemassa. C on sitä mieltä, että määräaikaiset työntekijät ovat yhtä tärkeä osa työyhteisöä kuin vakituisetkin työntekijät. C kertoo, että heidän yrityksessään tiedotetaan vapautuvista työpaikoista määräaikaisille työntekijöille henkilöstön palaverissa. Lisäksi C:n mukaan avoimista työpaikoista ilmoitetaan yrityksen sisäisen intran välityksellä, jolloin kuka tahansa yrityksessä työskentelevä voi hakea paikkaa. C mainitsee myös TE-palveluiden sivut, jossa heidän avoimista työpaikoistaan myös ilmoitetaan.

Esimies C:n mukaan yrityksessä ei ole ollut määräaikaisten työsopimusten hiljaisia pidennyksiä, vaan työsuhdeasioista sovitaan aina tarkasti. Muitakaan ongelmia määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen ei ole juuri ollut. Joitakin henkilöön liittyviä ongelmia määräaikaisissa työsuhteissa on kuitenkin ollut, esimerkiksi työntekijä on voinut huomata, ettei sovellukaan kyseiselle alalle. Lisäksi C mainitsee työmotivaation, joka saattaa joskus olla määräaikaisessa työsuhteessa olevilla huonompi, eivätkä he välttämättä halua antaa täyttä työpanosta, koska ovat yrityksessä töissä vain määräajan. Esimies C:n mielestä nykyiset määräaikaisia työsopimuksia koskevat säännökset ovat asianmukaisia eikä hän näe niissä kehittämisen kohteita. C kokee, että ainakin heidän työpaikallaan kaikki on sujunut melko asianmukaisesti määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen.

Myös esimies C:n haastattelusta ilmenee, että erilaiset sijaisuudet ja kausiluonteinen työ ovat yleisiä perusteita solmia määräaikaisia työsopimuksia. Lisäksi kesätyö voi olla mahdollinen peruste työsopimuksen määräaikaisuudelle. C:n edustamassa yrityksessä määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvät käytännöt ovat hyvin samanlaisia kuin muissa tutkimuksen kohteina olleissa yrityksissä. Keskeisenä erona mainittakoon se, että C:n edustamassa yrityksessä määräaikaisen työsopimuksen päättymispäivää ei välttämättä ilmoiteta työsopimuksessa tarkkana päivämääränä, vaan työsopimuksen kesto ilmaistaan epätarkemmin. Muista

tässä opinnäytetyössä tarkastelluista työehtosopimuksista poiketen tämän yrityksen työehtosopimus ei sisällä lainkaan määräyksiä määräaikaisiin työsopimukseen liittyen, joten työehtosopimus ei aseta erillisiä määräyksiä määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. C suhtautuu myönteisesti määräaikaisiin työsopimukseen, ainoana ongelmana hän näkee mahdollisen työmotivaation puutteen ja muut työntekijän henkilöön liittyvät ongelmat määräaikaisissa työsuhteissa.

## **6 Tutkimuksen johtopäätökset**

Opinnäytetyön aiheena oli määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteet, niihin liittyvät käytännöt ja vaikutukset työntekijän asemaan. Työn tavoitteena oli tutkia määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteita, määräaikaisiin työsopimukseen liittyviä käytäntöjä, määräaikaisten työsopimusten vaikutuksia työntekijöiden asemaan työyhteisöissä sekä työehtosopimusten määräyksiä määräaikaisista työsopimuksista. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selkeä näkemys määräaikaisiin työsopimukseen liittyvistä asioista tutkimuksen kohteena olleissa yrityksissä.

Opinnäytetyön teoriaosuus käsitteli ensin työsopimusta yleisesti ja sen jälkeen määräaikaista työsopimusta. Määräaikaista työsopimusta käsittelevä teoria jaettiin kahteen pääluokkaan, jotka sisälsivät useita alalukuja. Teoriaosuuden lähdeaineistoina käytettiin pääasiassa työlainsäädäntöä ja työoikeuden kirjallisuutta sekä lisäksi tutkittavien yritysten käyttämiä työehtosopimuksia, EU-direktiivejä, Edilexin artikkeleita sekä muita verkkoartikkeleita. Lähdeaineistoa aiheesta oli helppo löytää, mutta on kuitenkin huomattava, että useimmat teoriaosassa käytetyt lähteet sisälsivät melko suppeasti tietoa määräaikaisista työsopimuksista. Määräaikaisia työsopimuksia käsiteltiin lyhyesti monessa teoksessa, mutta vain muutamassa aiheeseen perehdyttiin syvällisemmin. Sen vuoksi lähdeaineistoa jouduttiin melko paljon etsimään eri lähteistä ja niiden kokoaminen yhtenäiseksi kokonaisuudeksi oli paikoitellen haastavaa.

Teoriaosuudessa pyrittiin etenemään loogisessa järjestyksessä käsittelemällä opinnäytetyön ensimmäisessä luvussa työsopimusta yleisesti. Teoriaosan laajimmassa eli toisessa luvussa käsiteltiin määräaikaista työsopimusta ja siihen liitty-



viä keskeisiä asioita. Viimeisessä teoriaosan luvussa puolestaan käsiteltiin määräaikaisten työntekijöiden asemaa, joka oli mielestäni järkevää käsitellä erillisessä luvussa. Opinnäytetyön tekemisessä edettiin siten, että ensin koottiin työn teoriaosuus ja vasta sen jälkeen alettiin tarkemmin suunnitella empiiristä osuutta. Tavoitteena oli tutustua syvällisesti aiheen teoriapuoleen ennen empiirisen osan toteuttamista. Mielestäni näin opinnäytetyö eteni loogisesti ja teoriaosan kokoaamisen jälkeen hahmottui paremmin, mitä työn empiirisessä osassa halutaan selvittää.

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän keinoin. Tutkimusaineistoa kerättiin teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluiden avulla pyrittiin selvittämään erilaisia määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä asioita käytännön työelämässä. Tutkimusta varten haastateltiin kolmea esimiestä, jotka laativat työssään määräaikaisia työsopimuksia. Haastateltavien valinnassa pyrittiin siihen, että haastateltavat edustaisivat mahdollisimman erilaisia yrityksiä, jotta saataisiin monipuolisia näkökulmia tutkittavaan aiheeseen. Haastattelut toteutettiin Lappeenrannassa haastateltavien työpaikoilla. Haastattelurunko laadittiin etukäteen ennen haastatteluja ja haastatteluissa haastattelukysymykset esitettiin rungon mukaisessa järjestyksessä. Haastattelu-tilanteissa haastattelukysymyksiä tarkennettiin tarvittaessa ja esitettiin mieleen tulleita lisäkysymyksiä. Haastattelut etenivät sujuvasti ja haastateltavilta löytyi monipuolisia näkemyksiä määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen. Haastatteluiden jälkeen haastattelut kirjoitettiin tekstimuotoon. Haastatteluiden nauhoittaminen osoittautui toimivaksi käytännöksi, sillä nauhoitteiden avulla haastatteluihin oli helppo myöhemmin palata.

Seuraavaksi tarkastellaan haastatteluista ilmenneitä johtopäätöksiä sekä vertaillaan haastateltavien näkemyksiä määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvistä teemoista.

Haastattelujen perusteella määräaikaisten työsopimusten perusteet ovat tutkimuksen kohteena olleissa yrityksissä hyvin samantyyppisiä. Kausityö ja erilaiset sijaisuudet mainittiin jokaisessa haastattelussa yleisimmiksi perusteiksi määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. Kausityö voi olla määräaikaisen työsopimuksen perusteena esimerkiksi silloin, kun tehtävä työ on luonteeltaan kausittaista

eli painottuu esimerkiksi tiettyyn vuodenaikaan. Lisäksi monella alalla tarvitaan ns. kausiapua ruuhka-aikoina, esimerkiksi kesällä ja joulun aikaan, jolloin lisätyövoiman tarve saatetaan täyttää määräaikaisten työntekijöillä. Haastatteluissa nousi myös esille, että tyypillisimpiä sijaisuuksia, joissa vakituisen työntekijän tilalle palkataan sijainen määräajaksi, ovat äitiyslomat, vuosilomat, sairauslomat sekä opintovapaat. Myös kesätyöt ovat haastattelujen perusteella mahdollinen peruste määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. Kausityön, sijaisuuksien ja kesätyön lisäksi haastatteluissa ei tullut esille muita perusteita määräaikaisten työsopimuksille. Tästä voi päätellä, että edellä mainitut määräaikaisten työsopimusten perusteet ovat yleisiä haastateltavien edustamilla aloilla. Vaikka tutkittavat yritykset olivat melko erilaisia, määräaikaisten työsopimusten perusteet noudattivat kaikissa samaa linjaa. Mikäli tutkimusta olisi laajennettu vielä muutamalle muulle alalle, olisi saattanut löytyä muitakin perusteita määräaikaisten työsopimusten solmimiselle.

Määräaikaisuuden perusteen kirjaaminen työsopimukseen koettiin tärkeäksi kaikissa haastateltavissa yrityksissä ja perusteen kirjaamista pidettiin jopa välttämättömänä. Tämä osoittaa, että tutkittavissa yrityksissä työsopimukset laaditaan huolellisesti ja perusteen selkeällä kirjaamisella varmistetaan, että määräaikaisuuden peruste on sekä työnantajan että työntekijän tiedossa. Näin voidaan välttää epäselvyydet määräaikaisuuden perusteesta ja mahdollisissa ristiriitatilanteissa määräaikaisuuden peruste on helpompi näyttää toteen, kun se on kirjattu työsopimukseen.

Tutkittavissa yrityksissä oli määräaikaisten työsopimuksissa käytössä vakiomallinen työsopimus pohja. Työsopimus pohjat ovat yrityskohtaisia, jolloin esimerkiksi koko konsernin tai ryhmän toimipisteissä on käytössä samanlainen työsopimus pohja. Vakiomallisen työsopimus pohjan käyttäminen saattaa helpottaa työsopimusten laadintaa, kun kaikki yrityksessä solmittavat työsopimukset solmitaan samaa pohjaa noudattaen. Kaikilla tutkittavilla yrityksillä oli käytössä eri työehtosopimus: esimies A:n yrityksessä kaupan alan työehtosopimus, esimies B:n yrityksessä rahoitusalan työehtosopimus ja esimies C:n yrityksessä kaupan alan työehtosopimuksesta sovellettu konsernin oma työehtosopimus. Kaupan alan työ-

ehtosopimus sisältää näistä työehtosopimuksista eniten säännöksiä määräaikaisiin työsopimukseen liittyen. Kaupan alan työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä työsopimusten solmiminen pohjautuu työsopimuslain 1 luvun 3§:ään, jossa säädetään työsopimuksen muodosta, perustellun syyn vaatimuksesta sekä kielletään peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset tilanteissa, joissa työvoiman tarve on pysyvää. Lisäksi kaupan alan työehtosopimus sisältää määräyksen työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa hyvissä ajoin määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä työntekijälle sekä säännöksen vahingonkorvausvelvollisuudesta, mikäli toinen työsuhteen osapuoli päättää määräaikaisen työsopimuksen ennen määräajan päättymistä. Esimies A toi haastattelussa esille oleellimmat kohdat kaupan alan työehtosopimuksesta eli sen, että määräaikaiselle työsopimukselle on oltava aina peruste sekä sen, ettei määräaikaisia työsopimuksia voi solmia peräkkäin tietyissä tilanteissa.

Rahoitusalan työehtosopimus sen sijaan sisältää vähemmän määräaikaisia sopimuksia koskevia säännöksiä. Työehtosopimuksessa todetaan lyhyesti, että työsopimus on määräaikainen vain perustellusta syystä, määräaikaisuus on mainittava työsopimuksessa sekä työnantajan tulee ajoissa ilmoittaa työntekijälle työsuhteen päättymisestä. Esimies B totesi, että rahoitusalan työehtosopimuksessa on hyvin vähän erillisiä säännöksiä määräaikaisille työsopimuksille, koska määräaikaisiin työsopimukseen sovelletaan samoja säännöksiä kuin toistaiseksi voimassa oleviin. Lisäksi esimies B mainitsi työehtosopimuksesta löytyvän säännöksen sopimuksen soveltamisalasta, jolla rajataan tietyt henkilöstöryhmät, esimerkiksi kesäapulaiset, työehtosopimuksen ulkopuolelle. Esimies C:n edustamassa yrityksessä käytössä oleva konsernin oma työehtosopimus ei sisällä erillisiä säännöksiä, jotka koskisivat vain määräaikaisia työsopimuksia. Tutkimuksen perusteella työehtosopimusten määräykset määräaikaisiin työsopimukseen liittyen poikkeavat jonkin verran toisistaan. Tässä tutkimuksessa tarkastellut työehtosopimukset olivat melko erilaisia määräaikaisia työsopimuksia koskevien säännösten osalta. Haastatteluissa esimiehille ei juurikaan tullut mieleen määräaikaisia työsopimuksia koskevia säännöksiä työehtosopimuksista ja kuten opinnäytetyön teoriaosuudesta ilmenee, tarkastelluissa työehtosopimuksissa on vain vähän erillisiä määräyksiä, jotka koskevat määräaikaisia työsopimuksia.

Haastatteluista ilmeni, että määräaikaisia työsopimuksia solmitaan tutkimuksen kohteina olleissa yrityksissä pääasiassa työnantajan aloitteesta. Määräaikaisia työsopimuksia solmitaan siis lähinnä yrityksen tarpeen mukaan, kun yrityksessä syntyy tarve esimerkiksi kausiavulle tai sijaiselle. Esimerkiksi esimies C kertoi, että heidän yrityksessään muutokset vakituudessa henkilöstössä voivat aiheuttaa tarpeen palkata työntekijöitä määräajaksi, jolloin määräaikainen työsopimus tehdään työnantajan aloitteesta. Toisinaan aloite määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle voi tulla myös työntekijän puolelta. Esimerkiksi esimies B kertoi, että heillä monet opiskelijat pystyvät työskentelemään vain kesän ajan, jolloin he saattavat itse pyytää työsopimuksen solmimista määräajaksi. Tutkimuksen havaintojen perusteella määräaikaisia työsopimuksia solmitaan sekä työnantajan että työntekijän aloitteista, mutta yleisemmin aloitteen tekee työnantaja. Sillä, kumpi työsuhteen osapuoli tekee aloitteen määräaikaisesta työsopimuksesta, on merkitystä, sillä työnantajan aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus vaati aina perustellun syyn. Työntekijän puolestaan ei tarvitse perustella sitä, miksi hän halua määräaikaisen työsopimuksen.

Työsopimuslaki lähtee siitä, että pääsääntöisesti työsopimukset solmitaan toistaiseksi voimassa oleviksi. Tämä toteutuu myös haastatelluissa yrityksissä, joissa suurin osa työsopimuksista on kestoaltaan toistaiseksi voimassa olevia. Esimies A:n edustamassa yrityksessä työskentelee 50 työntekijää, joista lähes kaikilla on vakituinen työsuhte, mutta poikkeustapauksissa heillä voidaan solmia myös määräaikaisia työsopimuksia. Esimies B:n edustamassa yrityksessä puolestaan työntekijöitä on 137, joista 11 on määräaikaisia. B lisäsi, että kesäaikaan määräaikaisia työntekijöitä on enemmän, muina vuodenaikoina vain 3-5. Esimies C:n edustamassa yrityksessä henkilöstömäärä on 6 henkilöä ja työsuhteet solmitaan pääosin toistaiseksi voimassa oleviksi, mutta tarpeen vaatiessa myös määräaikaiset työsopimukset ovat mahdollisia. Haastateltavat yritykset olivat siis henkilöstömäärältään varsin erikokoisia. Henkilöstömäärästä riippumatta kaikissa yrityksissä määräaikaisten työntekijöiden osuus työvoimasta oli varsin pieni. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat tutkittavissa yrityksissä pääasiallinen työsuhdemuoto, mutta määräaikaisia työsopimuksia solmitaan silloin, kun ne ovat työpaikalla vallitsevien olosuhteiden kannalta järkevin tapa täyttää työvoi-

man tarve. Yksi tämän tutkimuksen merkittävimmistä havainnoista oli se, että tutkittavissa yrityksissä määräaikaiset työsopimukset olivat enemmän tai vähemmän poikkeuksellisia, eivätkä esimiehet kokeneet tarpeellisena sitä, että määräaikaisia työsopimuksia ainakaan entisestään lisättäisiin.

Määräaikaisen työsopimuksen kesto aika merkitään työsopimukseen haastateltavissa yrityksissä hieman eri tavoin. Esimies A:n sekä esimies B:n edustamissa yrityksissä työsopimuksesta ilmenee työsuhteen tarkka päättymispäivämäärä, A:n edustamassa yrityksessä työsopimukseen kirjataan lisäksi työsuhteen alkamispäivämäärä. Esimies C:n edustamassa yrityksessä puolestaan määräaikaiseen työsopimukseen merkitään työsuhteen kestävän esimerkiksi sairausloman tai opintovapaan ajan. Näin ollen eri yrityksissä voi olla hieman erilaisia tapoja määrittellä määräaikaisen työsopimuksen kesto työsopimuksissa. Määräaikaisen työsopimuksen kesto aika voidaan merkitä työsopimukseen melko vapaamuotoisesti. Olennaista on, että työsopimuksesta käy selkeästi ilmi, että sopimus on tehty määräaikaiseksi. Työsopimukseen ei ole pakollista merkitä tarkkaa päättymispäivämäärää, vaan määräaikaisen työsopimuksen kesto voidaan määrittellä myös epätarkemmin, esimerkiksi niin, että työsopimukseen kirjataan työsuhteen kestävän ”sairausloman ajan”.

Kaikissa haastateltavissa yrityksissä oli pääsääntöisesti käytössä koeaika määräaikaisissa työsopimuksissa. Tutkimuksen havaintojen perusteella koeajan pituus määräaikaisissa työsopimuksissa määräytyy pitkälti työsopimuksen kestoajan mukaan. Lyhyissä määräaikaisissa työsopimuksissa koeajan pituus on yleensä lyhyempi kuin pidemmissä määräaikaisuuksissa. Pidempien määräaikaisien työsopimusten koeajan kestoksi mainittiin haastatteluissa 4 tai 6 kuukautta. Lyhyemmissä määräaikaisissa työsopimuksissa koeajan pituuden mainittiin olevan yleensä lyhyempi tai kuten esimies B mainitsi, lyhyissä määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika ei ole välttämättä lainkaan. Esimies A puolestaan kertoi, että heidän yrityksessään koeaika on lyhyissäkin määräaikaisuuksissa puolet työsuhteen kestosta. Määräaikaisen työsopimuksen keston lisäksi koeajan pituuteen voi esimies B:n mukaan vaikuttaa myös työtehtävän vaativuus. Tällöin esimerkiksi vaativammassa asiantuntijatehtävissä työskentelevillä koeaika voi olla pidempi kuin esimerkiksi kassatyössä, jonka työntekijä oppii nopeammin.

Kaikista haastatteluista kävi ilmi, että koeaika voi olla määräaikaisissa työsuh-teissa enimmillään puolet työsuhteen kestosta. Tutkimuksen havaintojen perus-teella yrityksissä voidaan melko vapaasti päättää koeajan pituudesta, kunhan koeaika ei ylitä työsopimuslaissa määrättyä kuuden kuukauden enimmäispi-tuutta.

Tutkimuksessa tuli esiin, että määräaikaisia työsopimuksia on mahdollista solmia peräkkäin. Esimiesten B ja C työpaikoilla solmitaan toisinaan määräaikaisia työ-sopimuksia peräkkäin eli toisin sanoen jatketaan edellistä määräaikaista työsopi-musta uudella määräaikaisella työsopimuksella. Esimies A puolestaan kertoi, ettei heidän yrityksessään solmita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, vaan määräajan päättymisen jälkeen työsopimus joko päättyy tai sitä jatketaan toistaiseksi voimassaolevalla työsopimuksella. A kuitenkin mainitsi, että yrityk-sessä ilmenevä ennakoimaton työvoiman tarve, kuten työntekijän hoitovapaa, saattaisi olla syy harkita määräaikaisten työsopimusten solmimista peräkkäin. Myös B:n kanssa käydyssä keskustelussa tuli esiin, että ennakoimaton työvoi-man tarve voi luoda tarpeen peräkkäisille määräaikaisille työsopimuksille. Esi-merkkeinä hän mainitsi vakituisen henkilöstön opinto- ja perhevapaat. Esimies C:n edustamassa yrityksessä solmitaan välillä peräkkäisiä määräaikaisia työsopi-muksia, mutta C painotti sitä, ettei määräaikaisessa työsuhhteessa oleva työn-tekijä ole etuoikeutettu uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen määräajan päätty-tyä. Tutkimuksen perusteella todettakoon, että tyyppinen syy peräkkäisten mää-räaikaisten työsopimusten solmimiselle on yrityksessä ilmenevä yllättävä työvoi-man tarve, jota ei ole pystytty ennakoimaan riittävän ajoissa. Tällöin esimerkiksi voidaan jatkaa määräaikaista sijaisuutta uudella määräaikaisella sijaisuudella. Ennakoimattomissa tilanteissa yrityksille voi olla helpompaa solmia peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia sellaisten työntekijöiden kanssa, joilla on jo ole-massa työsuhde yrityksessä, kuin palkata kokonaan uusia työntekijöitä yrityksen ulkopuolelta.

Yhdessäkään haastateltavassa yrityksessä ei ollut tapahtunut työsuhteen hiljai-sia pidennyksiä, joissa työnantaja olisi sallinut työntekijän työnteon jatkumisen määräaikaisen työsopimuksen päättyttyä ja tällöin työsuhde olisi muuttunut tois-taiseksi voimassa olevaksi. Tähän liittyen haastateltavat esimiehet nostivat esille

työyhteisön avoimuuden ja sen, että työsuhteasioista sovitaan selkeästi työnantajan ja työntekijän välillä. Esimiehet pitivät tärkeänä sitä, että työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteeseen liittyvistä asioista yhteistyössä. Tutkimuksen perusteella vaikuttaisi siltä, että tutkittavissa yrityksissä toimitaan varsin avoimesti työsuhteasioissa, jolloin molemmilla työsuhteen osapuolilla on yhtenevä käsitys työsuhteen muodosta eikä tällaisia ongelmia pääse syntymään.

Ongelmatilanteet määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen koettiin melko vähäisiksi tutkittavissa yrityksissä. Esimies A:n edustamassa yrityksessä ongelmia määräaikaisia työsopimuksia koskien ei ollut ilmennyt lainkaan. Esimies B taas kertoi yksittäisiä ongelmatilanteita olleen, esimerkiksi tilanne, jossa yrityksessä määräaikaisessa työsuhteessa ollut vastavalmistunut työntekijä oli saanut vakinaisen työpaikan muualta ja halunnut vaihtaa työpaikkaa. Tällaiset tilanteet B näki ongelmana lähinnä henkilöstöresursoinnin kannalta. Esimies C puolestaan kertoi ongelmatilanteita aiheuttaneen lähinnä tilanteet, joissa työntekijä on huomannut, ettei sovellukaan kyseiselle alalle. Lisäksi C mainitsi työmotivaation, joka voi joissain tapauksissa olla määräaikaisilla työntekijöillä heikompi kuin vakituisilla. Useimmat määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvät ongelmat näyttäisivät siis johtuvan työntekijästä tai hänen olosuhteistaan, joihin työnantaja ei välttämättä voi vaikuttaa. Tutkimuksessa ilmeni, että ongelmatilanteet määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen ovat kuitenkin hyvin harvinaisia tutkittavien yritysten osalta. Tähän voi osaltaan vaikuttaa se, että yrityksissä solmitaan melko harvoin määräaikaisia työsopimuksia.

Tutkimuksessa haastateltaville esitettiin kysymys myös pitkäaikaistyöttömien palkkaamisesta. Alustuksena kerrottiin, että vuonna 2016 voimaan tullut työsopimuslain säännös antaa yrityksille mahdollisuuden palkata pitkäaikaistyötön vuodeksi määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä. Haastateltavilta esimiehiltä kysyttiin, olivatko he palkanneet pitkäaikaistyöttömiä määräaikaisiin työsuhteisiin tai harkinneet palkkaamista. Tutkimuksessa ilmeni, etteivät haastateltavat esimiehet olleet palkanneet pitkäaikaistyöttömiä määräaikaisiin työsuhteisiin, eivätkä olleet juurikaan harkinneet asiaa. A ja C perustelivat, ettei heidän yrityksissään ole ollut tarvetta pitkäaikaistyöttömien palkkaamiselle. Molemmat

pitivät kuitenkin pitkäaikaistyöttömien palkkaamista vartenotettavana vaihtoehtona. C kuitenkin koki pitkäaikaistyöttömän palkkaamisen hieman haastavana asiana lähinnä mahdollisen motivaation puutteen vuoksi. B puolestaan perusteli asiaa sillä, että heidän yrityksessään määräaikaisiin työsuhteisiin palkataan yleensä opiskelijoita ja vastavalmistuneita. Näin ollen heilläkään ei ole ollut tarvetta harkita pitkäaikaistyöttömien palkkaamista. Tutkimuksen perusteella vaikuttaisi siltä, että uudesta pitkäaikaistyöttömiä koskevasta lainsäädännöksestä huolimatta heitä palkataan määräaikaisiin työsuhteisiin melko vähän. Kyseinen säännös oli kaikkien haastateltavien esimiesten tiedossa, mutta silti pitkäaikaistyöttömien palkkaamista ei oltu aktiivisesti harkittu. Haastatteluista jäi myös mielikuva, että pitkäaikaistyöttömien palkkaaminen koettiin jollakin tavoin hankalana ja mieluiten määräaikaisiin työsuhteisiin palkataan joku muu kuin pitkäaikaistyötön, esimerkiksi opiskelija. Tutkimuksen pohjalta tehtiin havainto, että pitkäaikaistyöttömyys saattaa herättää hieman kielteisiä mielikuvia työnantajissa ja pitkäaikaistyöttömistä voi syntyä sellainen kuva, etteivät he ole riittävän motivoituneita työhön. Olisi tärkeää kuitenkin muistaa, että pitkäaikaistyöttömyyteen voi olla monenlaisia syitä, jotka eivät välttämättä riipu työntekijästä itsestään.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että tutkittavissa yrityksissä määräaikaisilla työntekijöillä on pääosin samat työsuhde-etuudet kuin vakituisilla työntekijöillä. Jokainen haastateltava piti tärkeänä sitä, että määräaikaisille työntekijöille pyritään antamaan samat edut kuin vakituiselle henkilöstölle. Haastatteluissa nousi esiin kuitenkin muutamia poikkeuksia, joissa määräaikaiset työntekijät eivät ole oikeutettuja samoihin työsuhde-etuihin kuin vakituiset. Esimies B mainitsi poikkeuksiksi lainan, laajan terveysturvavakuutuksen sekä henkilöstörahaston. Nämä henkilökunta-edut työntekijä saa käyttöönsä, kun työsuhde on kestänyt puoli vuotta. Esimies C:n työpaikalla puolestaan urheilun ja liikunnan tukemiseen liittyvän etuuden saamiseen vaaditaan, että työsuhde on kestänyt 9 kuukautta. Lisäksi C mainitsi kannustin- ja bonusjärjestelmät, joita myönnetään vasta, kun työsuhde on kestänyt tietyn ajan. Näin ollen esimerkiksi lyhyissä, vain muutaman kuukauden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa työntekijä ei saa kaikkia samoja työsuhde-etuuksia kuin vakituiset työntekijät. Tämä on kuitenkin hyväksyttävää, sillä työpaikoilla voidaan myöntää lain ja työehtosopimusten vähimmäismääräyksiä parempia työsuhde-etuuksia, jolloin niiden piiriin pääsemiseksi voidaan vaatia tietty



työssäoloaika. Esimiesten mainitsemat työsuhde-etuudet ovat luonteeltaan sellaisia etuuksia, jotka on tarkoitettu työntekijöille, jotka työskentelevät yrityksessä pidemmän aikaa. Työnantajien ei siis tarvitse myöntää samoja etuuksia määräaikaisille ja vakituksille työntekijöille, kunhan erilaisten etuuksien myöntäminen voidaan perustella esimerkiksi etuuden luonteella. Edellä mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta haastateltavissa yrityksissä määräaikaiset työntekijät saavat samat työsuhde-etuudet kuin vakituiset työntekijät. Esimies A:n työpaikalla kaikki työntekijät saavat samat etuudet työsuhteen kestosta riippumatta ja hän piti erityisen tärkeänä sitä, että työntekijät ovat työsuhde-etuuksien osalta tasavertaisessa asemassa.

Kysyttäessä esimiehiltä, vaikuttaako määräaikaisuus heidän mielestään määräaikaisten työntekijöiden asemaan työyhteisössä, kaikki olivat sitä mieltä, että ei vaikuta. Esimiesten mukaan määräaikaiset työntekijät ovat tasavertaisessa asemassa vakituisten työntekijöiden kanssa ja kaikkia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla työsuhteen kestosta riippumatta. Esimiehet korostivat, että määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat yhtä tärkeä osa työyhteisöä kuin vakituisetkin työntekijät ja siksi kaikkia kohdellaan tasavertaisesti. Lisäksi esimies A mainitsi työyhteisön avoimen ilmapiirin tärkeänä tekijänä siinä, että määräaikaisetkin työntekijät pääsevät osaksi työyhteisöä. Esimiehet eivät myöskään uskoneet, että määräaikaiset työntekijät itsekään kokisivat asemaansa mitenkään erilaisena vakituisiin nähden. A perusteli tätä sillä, että määräaikaisuus on hyvin usein työntekijän oma pyyntö. B puolestaan perusteli työntekijöiden yhdenvertaista asemaa sillä, että määräaikaiset ja vakituiset työntekijät tekevät samoja työtehtäviä ja työsuhde-etuudetkin ovat lähes samat. Vaikuttaisi siis siltä, että työsuhteen määräaikaisuus ei juuri vaikuta määräaikaisten työntekijöiden asemaan työyhteisössä, ainakaan haastateltujen esimiesten näkökulmasta. Haastateltujen perusteella syntyi vaikutelma, että työnantajat pyrkivät aktiivisesti ylläpitämään työntekijöiden tasavertaista asemaa työyhteisöissä, eikä työntekijöitä aseteta eri asemaan sillä perusteella, onko työsuhde määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva.

Kaikissa tutkittavissa yrityksissä toteutuu työnantajan tiedotusvelvollisuus yrityksessä vapautuvista työpaikoista. Haastateltavat kertoivat, että vapautuvista työpaikoista ilmoittaminen tapahtuu yrityksen sisäisen tiedotuskanavan, intran välityksellä. Näin toimittaessa määräaikaisilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet hakea työpaikkoja, kuin vakituisilla työntekijöillä. C kertoi lisäksi tiedottavansa yrityksessä avautuvista työpaikoista henkilöstöpalaverissa. Jokainen haastateltava esimies painotti tasavertaisuuden merkitystä työnhaussa eli sitä, että kaikilla työntekijöillä on tasavertainen mahdollisuus hakea avoimia työpaikkoja riippumatta työsuhteen kestosta.

Esimiehet pitivät nykyisiä määräaikaisia työsopimuksia koskevia säännöksiä varsin asianmukaisina eikä kehittämiskohteita niissä tullut haastatteluissa esille. Esimies A koki nykyiset säännökset asianmukaisiksi, mutta ei muuten pitänyt määräaikaisia työsopimuksia järkevimpänä työsuhteen muotona työntekijöiden toimeentulon kannalta, etenkin pidemmällä tähtäimellä. Myös esimies B:n mielestä nykyiset määräaikaisia työsuhteita koskevat säännökset ja niissä tapahtuneet uudistukset ovat enimmäkseen asianmukaisia. B piti kuitenkin valitettavana sitä, etteivät kaikki työnantajat noudata lainsäädännön asettamia määräyksiä koskien määräaikaisia työsopimuksia. B koki määräaikaisten työsuhteiden erityisenä etuna niiden joustavuuden ja piti harmillisena sitä, että lain määräyksiä noudattamattomat työnantajat pilaavat määräaikaisten työsopimusten hyvät tarkoitukset. Esimies C piti nykyisiä säännöksiä asianmukaisina eikä nähnyt niissä kehitettävää. Määräaikaisia työsopimuksia koskevia säännöksiä pidetään siis varsin toimivina tutkimuksen kohteina olleissa yrityksissä, eikä niissä ainakaan tässä tutkimuksessa ilmennyt huomautettavaa.

## **7 Yhteenveto**

Tutkimuksen pohjalta tehtiin havainto, että määräaikaisiin työsopimukseen liittyvät käytännöt ovat tutkittavissa yrityksissä melko yhteneväisiä. Tutkimuksesta ilmeni, että määräaikaisten työsopimusten perusteena on tarkastelun kohteena olleissa yrityksissä yleisimmin sijaisuus tai kausityö, myös kesätyö on mahdollinen peruste. Tutkimuksessa havaittiin, että vaikka tutkittavat yritykset olivat eri aloilta,

määräaikaisten työsopimusten perusteet olivat kaikissa hyvin samanlaisia. Määräaikaisuuden peruste kirjataan työsopimukseen kaikissa haastateltavissa yrityksissä. Määräaikaisia työsopimuksia solmitaan tutkimuksen kohteena olleissa yrityksissä lähinnä työnantajan aloitteesta.

Tutkimuksessa todettiin, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat tutkittavissa yrityksissä pääsääntö ja määräaikaisia työsopimuksia solmitaan vain hyvin perustellusta syystä tai tietyissä erityistilanteissa. Koeaika sisältyy pääsääntöisesti kaikkiin kyseisten yritysten määräaikaisiin työsopimuksiin. Kaikilla tutkittavilla yrityksillä on myös käytössä vakiomallinen työsopimus pohja määräaikaisissa työsopimuksissa. Määräaikaisen työsopimuksen kesto merkitään tutkittavissa yrityksissä työsopimukseen siten, että sopimuksesta ilmenee työsuhteen tarkka päättymispäivämäärä, tai kesto voidaan ilmaista myös muulla tavoin, esimerkiksi että työsuhde kestää ”sairasloman ajan”. Tutkittavat yritykset eivät ole palkanneet pitkäaikaistyöttömiä määräaikaisiin työsuhteisiin. Pitkäaikaistyöttömien palkkaaminen koettiin hyvänä vaihtoehtona, mutta myös mahdollisia ongelmia palkkaukseen liittyen tuli esille. Osassa tutkittavista yrityksistä solmitaan peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, mikäli ilmenee ennakoimaton työvoiman tarve.

Jokaisella tutkittavalla yrityksellä oli käytössä eri työehtosopimus, joista ensimmäisessä oli hieman laajemmin määräyksiä määräaikaisten työsopimusten osalta, toisessa oli suppeasti määräyksiä määräaikaistyyppisiin liittyen sekä kolmannessa ei ollut lainkaan määräyksiä määräaikaisia työsopimuksia koskien. Kokonaisuudessaan tutkimuksessa tarkastelluista työehtosopimuksista löytyi yllättävän vähän erillisiä määräaikaisia työsopimuksia koskevia säännöksiä.

Tutkimuksen perusteella havaittiin, että haastateltujen esimiesten näkökulmasta työsopimuksen määräaikaisuus ei vaikuta heikentävästi määräaikaisen työntekijän asemaan työyhteisössä. Tätä perusteltiin sillä, että työsuhte-etuudet ovat lähestulkoon samat riippumatta siitä, onko työntekijän työsuhde määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva. Tutkimuksessa korostui myös työntekijöiden yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun merkitys. Tutkittavissa yrityksissä pidettiin tärkeänä sitä, että koko henkilöstöä kohdellaan samoin perustein, ja esimerkiksi

avautuvista työpaikoista ilmoitettaessa myös määräaikaisilla työntekijöillä on tasavertainen mahdollisuus hakea työpaikkaa.

Tutkimuksessa ilmeni, että määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvät ongelmat ovat tutkimuksen kohteina olleissa yrityksissä harvinaisia. Yksittäisiä ongelmia oli ilmennyt, mutta ne olivat vähäisiä. Esimiehet kokivat määräaikaisia työsopimuksia koskevat lainsäädännökset asianmukaisina ja toimivina, eikä kehittämiskohteita niissä tullut tutkimuksessa esille.

Tutkimuksessa saatiin vastaus kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksessa hahmottui, mitkä ovat tyypillisimpiä perusteita solmia määräaikaisia työsopimuksia. Tutkimuksessa saatiin käsitys määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvistä käytännöistä sekä havaittiin niiden olevan melko samanlaisia tutkimuksen kohteena olleissa yrityksissä, mutta joitakin eroavaisuuksiakin tuli esille. Tutkimuksen perusteella määräaikaisilla työntekijöillä vaikuttaisi olevan tasavertainen asema vakituisiin työntekijöihin nähden eikä määräaikaisuus näin ollen heikennä työntekijän asemaa työyhteisössä haastateltujen esimiesten näkökulmasta. Työehtosopimukset sisältävät tämän tutkimuksen havaintojen perusteella hyvin vähän erilisiä säännöksiä määräaikaisista työsopimuksista, joten määräaikaisissa työsopimuksissa noudatetaan pääosin samoja säännöksiä kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa.

Jatkotutkimusehdotuksena voisi olla tutkimuksen laajentaminen useammalle toimialalle, jolloin voitaisiin saada monipuolisempia näkökulmia tämän tutkimuksen aihepiireistä. Lisäksi jatkotutkimuksessa voisi olla mielenkiintoista tutkia myös työntekijäpuolen näkemyksiä määräaikaisista työsopimuksista, etenkin sitä, millaisena määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät itse kokevat oman asemansa työyhteisössä.

## **Kuvat**

Kuva 1. Määräaikaisen työsopimuksen yleisiä perusteita, s.13

## Lähteet

Euroopan 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.

Euroopan neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhhteessa sovellettavista ehdoista.

HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 125/2007 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 13 luvun 11§:n sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13§:n muuttamisesta.

HE 105/2016 Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2017. Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. Helsinki: Alma Talent Oy.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. 2016. Esimiehen työoikeus. Talentum Media.

Huhta, H. 2017. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Koskinen, S. EU-rahoitus ja määräaikaisen työsopimuksen perusteltu syy. Edilex 2012/4. Saatavilla: [www.edilex.fi/lakikirjasto/8655](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/8655) Luettu 12.6.2018.

Koskinen, S. Näkökohtia määräaikaisesta työsopimuksesta. Edilex 2010/11. Saatavilla: [www.edilex.fi/lakikirjasto/6917](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/6917) Luettu 12.6.2018.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum Media Oy.

Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum.

Nieminen, K. 2015. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2016. 14., uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Nyysölä, M., Rautiainen, H., Åström, J. & Äimälä, M. 2005. Käytännön työoikeutta esimiehille. Helsinki: WS Bookwell Oy.

Palvelualojen ammattiliitto. Kaupan alan työehtosopimus. Saatavilla: <https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html> Luettu 14.8.2018.

Parnila, K. 2017. Työsuhde tutuksi – Esimiehen selviytymisopas. Helsingin Kamari Oy.

Rahoitusalan työehtosopimus. Saatavilla: [http://www.finanssiala.fi/materiaalit/rahoitusalan\\_tyoehtosopimus\\_25032018\\_31012021.pdf](http://www.finanssiala.fi/materiaalit/rahoitusalan_tyoehtosopimus_25032018_31012021.pdf) Luettu 14.8.2018.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2008. PK-yrityksen työsopimuslakiopas. Helsinki: WS Bookwell Oy.

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum Media Oy.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Määräaikaiset työsuhteet. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tyo/epatyypilliset-tyosuhteet> Luettu: 14.5.2018.

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Alma Talent Oy.

Tilastokeskus. 2005. Kun epätyypillisestä tuli tyypillistä. Saatavilla: [https://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta\\_03\\_05\\_epatyypillinen.html](https://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_03_05_epatyypillinen.html) Luettu 14.6.2018.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työvoimatutkimus. 2017. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: [https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html) Luettu 14.5.2018.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. Helsinki: Talentum Media Oy.

1. Mitä perusteita yrityksessänne on määräaikaisten työsopimusten solmimiselle? Mikä peruste on yleisin?
  - Miten määräaikaisuuden perusteet määritellään työsopimuksissa?
  - Solmitaanko määräaikaiset työsopimukset yleensä työnantajan vai työntekijän aloitteesta?
2. Mistä yrityksenne hankkii määräaikaisten työsopimusten työsopimus pohjan?
  - Käytättekö vakiomallia vai räätälöityä työsopimus pohjaa?
3. Mitä työehtosopimusta työsopimuksissanne noudatetaan?
  - Sisältääkö työehtosopimus määräyksiä määräaikaisista työsopimuksista? Millaisia määräyksiä?
4. Kuinka paljon yrityksessä solmitaan määräaikaisia työsopimuksia, suhteessa toistaiseksi voimassaoleviin sopimuksiin?
5. Miten määräaikaisten työsopimusten kesto määritellään työsopimuksissa?
  - Päivämäärä, tietyn työn valmistuminen?
6. Onko määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika ja millä perusteella se määräytyy?
7. Solmitaanko yrityksessä määräaikaisia työsopimuksia peräkkäin ja millä perusteilla?
8. Onko yrityksessänne ollut ns. työsuhteen hiljaisia pidennyksiä, joissa työnantaja on sallinut työnteon jatkumisen määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen ja työsuhde on tällöin muuttunut toistaiseksi voimassaolevaksi?
9. Onko yrityksessänne ollut ongelmatilanteita määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen?



10. Vuonna 2016 voimaan tulleen työsopimuslain säännöksen mukaan yritykset voivat palkata pitkäaikaistyöttömän vuoden pituiseen määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä. Onko teidän yrityksessänne palkattu pitkäaikaistyötön määräaikaiseen työsuhteeseen tai harkittu sitä?
11. Miten erilaiset työsuhde-etuudet määräytyvät määräaikaisissa työsopimuksissa?
- Miten työsuhde-etuudet eroavat vakituisten työntekijöiden saamista eduista?
12. Mitä vaikutuksia määräaikaisella työsopimuksella on määräaikaisten työntekijöiden asemaan työyhteisössä?
- Ovatko määräaikaiset työntekijät eri asemassa verrattuna vakituisiin työntekijöihin ja millä tavoin?
  - Tiedottaako työnantaja yrityksessä avautuvista työpaikoista määräaikaisille työntekijöille?
13. Ovatko nykyiset määräaikaisia työsopimuksia koskevat säännökset mielestäsi asianmukaisia vai olisiko niissä jotakin kehitettävää?