



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Roosa Hytönen

Vesihuoltolaitosten yhteistyö häiriötilanteissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Marraskuu 2021

Tekijä Otsikko	Roosa Hytönen Vesihuoltolaitosten yhteistyö häiriötilanteissa
Sivumäärä Aika	29 sivua + 1 liite Marraskuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Kristiina Suihko
<p>Tämän opinnäytetyön toimeksiantona oli laatia henkilöstön ja kaluston liikkuvuuden säännöistä ja käytännöistä häiriötilanteissa dokumentoitu ohjeistus. Ohjeistuksen taustaksi oli tarkoitus selvittää vesilaitosten mahdollisuutta lainata henkilöstöä eri vesilaitosten välillä. Tavoitteena oli luoda ohjeistuksesta selkeä ja tiivis kokonaisuus, jossa käsitellään tarpeelliset säännöt ja käytännöt resurssien liikkuvuudesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työlainsäädännön suhtautuminen resurssien lainaukseen ja selvittää, mitkä ovat resurssien liikkumisen edellytykset vesilaitokselta toiselle.</p> <p>Opinnäytetyö koostui teoreettisesta viitekehyksestä sekä toimeksiannon mukaisesta tuotoksesta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys jakautui kolmeen osaan, joista ensimmäisessä tarkasteltiin vesihuoltoa, sen järjestämistä sekä mahdollisia häiriötilanteita. Viitekehyksen toisessa osiossa keskityttiin vesihuollon häiriötilanteiden varautumiseen erityisesti lainsäädännön näkökulmasta. Kolmas osio käsitteli työnantajan ja työntekijän työlainsäädännön säätelemiä oikeuksia ja velvollisuuksia ja niiden siirtämistä kolmannelle osapuolelle.</p> <p>Henkilöstön ja kaluston liikkuvuutta vesilaitosten välillä vesihuollon häiriötilanteissa koskeva ohjeistus oli tämän opinnäytetyön toiminnallinen osuus eli tuotos. Ohjeistus suunniteltiin toimeksiantajana toimivien vesihuoltolaitosten häiriötilannetoiminnan oheen. Ohjeistukselle asetetut tavoitteet saavutettiin ja toimeksiantaja piti ohjeistusta onnistuneena kokonaisuutena todettuun tarpeeseen.</p>	
Avainsanat	resurssien liikkuvuus, oikeudet ja velvollisuudet, vesihuolto, häiriötilanteet

Author Title	Roosa Hytönen Cooperation between water utilities in the event of water supply disruption
Number of Pages Date	29 pages + 1 appendices November 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Kristiina Suihko, Senior Lecturer
<p>The commission of this thesis was to create documented guidelines including the rules and practices of the mobility of personnel and equipment in the event of a water supply disruption. For the background of the guidelines the purpose was to find out the possibility of water utilities to lend personnel between different water utilities. The aim was to create distinct and compact set of guidelines that addresses the necessary rules and policies for resource mobility. The aim of the thesis was to clarify the position of labour codes to the mobility of resources and to research what are the conditions for the mobility of resources from one water utility to another.</p> <p>The thesis consists of a theoretical framework and an output based on the assignment. The theoretical framework of this thesis was divided into three parts, which of the first examines water supply, water supplies organization and possible disruption situations. The second part of the framework focuses on anticipation for water supply disruptions, in particularly from a legislative point of view. The third section deals with the rights and obligations of the employer and the employee that labour code regulates and the transfer of these rights and obligations to a third party.</p> <p>The guidance for the mobility of personnel and equipment in the event of a water supply disruption is the project-based part of the thesis ergo the output. The guidance is planned in addition to the emergency operation of the water supply companies acting as the principal. The objectives were achieved, and the client considered the guidebook as a successful whole for the identified need.</p>	
Keywords	mobility of resources, rights and obligations, water supply, disruption situation

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Vesihuolto osana kunnan infrastruktuuripalveluja	2
2.1	Kunnan tehtävät	3
2.2	Järjestämisvastuu ja -tavat	4
2.2.1	Kuntalain säädökset	4
2.2.2	Kuntayhteistyö	5
2.2.3	Organisoitu yhteistyö	5
2.2.4	Sopimusyhteistyö	6
2.3	Vesihuolto	7
2.3.1	Vesihuollon tehtävätasot	7
2.3.2	Vesihuollon häiriötilanteet	8
3	Varautuminen häiriötilanteisiin	9
3.1	Tavoite ja sisältö	9
3.2	Keskeinen lainsäädäntö	10
3.3	Suunnittelu ja kehittäminen	11
4	Sopimusosapuolten oikeudet ja velvollisuudet	12
4.1	Lähteet ja etusijajärjestys	12
4.2	Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	13
4.2.1	Direktio-oikeus	13
4.2.2	Yleisvelvoite	14
4.2.3	Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto	14
4.2.4	Työsuojelu	15
4.2.5	Palkanmaksuvelvollisuus	17
4.3	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet	18
4.3.1	Yleisvelvoitteet	18
4.3.2	Työturvallisuusvelvoite	19
4.3.3	Kilpaileva toiminta ja liikesalaisuudet	20
4.3.4	Työaika	20
4.4	Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen	21
4.4.1	Työvoiman vuokraus	22
4.4.2	Lainsäädäntö	23
4.4.3	Sopimusehdot	23
5	Toteutus	24

6	Tuotos	26
7	Johtopäätökset	27
	Lähteet	30

Liitteet

Liite 1. Ohjeistus vesihuollon henkilöstön ja kaluston liikkuvuuteen häiriötilanteissa (Vain työn tilaajan käyttöön)

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on tehty osaksi Kirkkonummen, Lohjan ja Vihdin vesilaitosten yhteistyöhanketta; Vesihuollon alueellisen yhteistyöpoolin rakenteen kehittäminen, käyttöönotto ja testaus. Hankkeen taustalla on keväällä 2020 alkanut COVID-19-pandemia ja sen tuomat haasteet vesilaitosten varautumiskykyyn poikkeuksellisissa olosuhteissa. Tehostetun yhteistyön katsotaan olevan ensisijainen keino vastata sekä vallitsevan pandemian että tuleviin kriisi- ja häiriötilanteisiin. Hankkeen avustusrahoittajana toimii Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.

Pooliutuminen, varautumisen työpaja ja harjoitus sekä ohjeistus ja tiedonvaihdon kehittäminen ovat yhteistyöhankkeen rakentamiseksi valittuja kokonaisuuksia. Pooliutumisen tavoite on tutustuttaa eri vesilaitokset toisiinsa ja vahvistaa laitosten välistä luottamusta sekä ottaa selvää jaettavissa olevista resursseista ja tarpeista. Työpajan ja häiriötilanneharjoituksen tarkoituksena on päästä harjoittelemaan resurssien lainausta käytännössä kuvitteellisissa häiriötilanteissa. Ohjeistus ja tiedonvaihdon kehittämisen kokonaisuus on tämän opinnäytetyön perusta.

Tämä työ on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena on ohjeistus vesihuollon resurssien liikkuvuuteen vesilaitosten välillä häiriötilanteissa. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia henkilöstön ja kaluston liikkuvuuden säännöistä ja käytännöistä häiriötilanteissa dokumentoidut ohjeet. Ohjeistuksen taustaksi oli tarkoitus selvittää vesilaitosten mahdollisuutta lainata henkilöstöä eri vesilaitosten välillä. Selvityksessä tutkittiin työvoiman liikkumisen edellytyksiä vesilaitokselta toiselle ja työlainsäädännön ja työehtosopimuksen vaatimuksia henkilöstön liikkuvuudelle. Työn viitekehys on rajattu käsittelemään nimenomaan henkilöstöä ja henkilöstön liikkuvuutta. Opinnäytetyö on tehty todelliseen tarpeeseen kehittämään organisaatioiden toimintaa paremmaksi.

Henkilöstön ja kaluston liikkuvuuden sääntöjä ja käytäntöjä kootessa on selvitetty henkilöstön lainaamisen taustatekijät ja mahdolliset ongelmat. Ohjeistusta varten on otettu selvää resurssien lainauksen yleisyydestä sekä työlainsäädännön suhtautumisesta siihen. Olennainen asia on, tunteeko työlainsäädäntö henkilöstön lainausta vai onko lainaukseen sovellettava olemassa olevia työlainsäädännön säännöksiä. Tärkeänä osana selvitystä on resurssien liikkumisessa mukana olevien osapuolien veloitteet ja vastuut,

jotka liittyvät muun muassa työsuojeluun, perehdytykseen ja työn johtamiseen sekä näiden velvollisuuksien jakautumiseen liikkumisen yhteydessä. Ennen velvoitteita ja vastuita työn alkuun on myös avattu kunnan tehtävien järjestämisvastuuta ja -tapoja, eri yhteistyömuotoja, vesihuoltoa yleisesti ja vesihuollon varautumista mahdollisiin häiriötilanteisiin, jotka aiheina auttavat ymmärtämään toimintaa, jonka yhteyteen ohjeistus on suunniteltu.

Työn toimeksiantajana toimii Vesihuollon alueellisen yhteistyöpoolin rakentaminen, käyttöönotto ja testaushanke, joka on Kirkkonummen Veden, Lohjan Vesihuoltolaitoksen sekä Vihdin Veden välinen yhteistyön kehittämisen hanke. Hankkeen vesilaitokset toimivat Uudenmaan alueella oman kuntansa tai kaupungin alaisuudessa. Kirkkonummi, Vihti ja Lohja ovat keskenään naapurikuntia.

Kirkkonummen Vesi on kunnan liikelaitos, joka toimii kuntatekniikan toimialalla oman johtokunnan alaisuudessa. Kirkkonummen Vesi hoitaa oman toiminta-alueensa vesihuoltoa, mikä kustannetaan asiakkailta perittävillä vesimaksuilla. Vesihuoltoon kuuluu talousveden johtaminen asiakkaille ja jäteveden poisjohtaminen ja puhdistus. Kirkkonummen Vesi toimittaa alueellaan vettä yli 30 000 kuntalaiselle eli noin 77 prosentille koko kunnan väestöstä. (Kirkkonummi.)

Vihdin Vesihuoltolaitos ja Lohjan kaupungin vesi- ja viemärihuoltolaitos toimivat omina yksikköinä, joiden kirjanpito on eriytetty kunnan kirjanpidoissa omiksi taseyksiköikseen. Molemmat vesihuoltolaitokset tarjoavat toimivat vesi- ja viemäröintijärjestelmät omille toiminta-alueensa asiakkaille. Vihdin Vedellä asiakkaina on yhteensä yli 21 000 kuntalaista ja Lohjan vesihuoltolaitoksella yhteensä yli 40 000 kaupunkilaista. (Vihti 2020, 194 & 196; Lohja 2020, 143; Lohjan kaupunki 2015, 26.)

2 Vesihuolto osana kunnan infrastruktuuripalveluja

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimivan hankkeen osapuolet ovat kaikki kuntien omistamia vesihuoltolaitoksia. Tässä luvussa käydään läpi kunnan tehtäviä, joihin vesihuolto osanaan kuuluu ja tarkastellaan kunnan tehtävien järjestämisvastuuta ja -tapoja, joista korostetaan erityisesti kuntien välistä yhteistyötä, mistä toimeksiantajahankkeesakin on kysymys. Luvussa kerrotaan myös yleisesti vesihuollosta sekä vesihuollon häiriötilanteista. Tämän luvun tarkoituksena on selvittää ja auttaa ymmärtämään vesihuoltoa osana kunnan infrastruktuuripalveluja.

2.1 Kunnan tehtävät

Suomen julkisten palveluiden tarjoamisesta vastaa kaksi tasoa; kunnat kahdesta kolmasosasta palveluista ja valtio yhdestä kolmasosasta. Kuntien rooli yhteiskunnallisina vaikuttajina on merkittävä. Kuntalain 1 §: ään on kirjattu kuntien ensisijainen tehtävä edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa. Kunnat tarjoavat asukkaalleen peruspalvelut, joihin tärkeimpinä sisältyvät sosiaali- ja terveydenhuolto, opetus- ja sivistystoimi sekä yhteiskunnan infrastruktuurin ylläpitäminen. (Kuntaliitto 2019.) Infrastruktuurin eli yhteiskunnan perustusten suunnittelu, rakentaminen, ylläpito ja kehittäminen luovat perustan väestön hyvinvoinnille (Malinen & Anttiroiko & Haahtela & Siitonen 2012, 7).

Kuntalain 2 luvussa säädetään kunnan tehtävistä eli toimialasta, joka jaetaan yleiseen toimialaan ja erityistoimialaan. Tehtävät, jotka kunta voi ottaa vastattavakseen omilla päätöksillään, kuuluvat yleiseen toimialaan, ja tehtävät, jotka kunnan on hoidettava lakien/ erityislainsäädännön säännösten mukaan, kuuluvat erityistoimialaan. (Harjula & Prättälä 2015, 161.) Kunnan tehtävistä suurin osa on erityislainsäädäntöön pohjautuvia. Erityistoimialan eli lakisääteiset tehtävät voidaan jakaa niiden velvoittavuuden, harkintavallan laajuuden ja julkisen vallan käytön perusteella subjektiivisiin oikeuksiin liittyviin tehtäviin, pakollisiin tehtäviin, lakisääteisiin mutta kunnalle harkinnanvaraisiin tehtäviin sekä viranomaistehtäviin. (Sallinen & Majoinen & Seppälä 2017, 51.)

Subjektiiviset oikeudet ovat kuntalaisten oikeuksia palveluihin, jotka kunnan on pakko toteuttaa. Kyseisissä tehtävissä kunnalla ei ole lainkaan harkintavaltaa, vaan ne ovat välttämättömästi järjestettäviä. Oikeuksiin kuuluvat muun muassa toimeentulo, terveys- ja sosiaalipalvelut sekä maksuton perusopetus. (Sallinen ym. 2017, 51.)

Erytyislainsäädäntö velvoittaa kunnan järjestämään myös pakolliset tehtävät, mutta antaa harkintavaltaa tehtävien hoitamisen laajuudessa. Vesihuollon lisäksi kunnan pakollisiin tehtäviin kuuluvat esimerkiksi nuorisotyö, vanhustenhuolto, kaavoitus ja maankäytön suunnittelu, jätehuolto sekä ympäristöterveydenhuolto. (Sallinen ym. 2017, 52.)

Palvelut, jotka tulee olla kuntalaisten saatavilla mutta, jotka ovat kunnalle vapaaehtoisia järjestettäviä, kuuluvat lakisääteisiin, mutta kunnille harkinnanvaraisiin tehtäviin. Järjestäessään näitä palveluita on kunnan kuitenkin noudatettava palveluita koskevaa lainsäädäntöä. Kunnalla on tällöin myös oikeus palveluiden lakisääteiseen valtionrahoitukseen.

Näitä lakisääteisiä mutta kunnille harkinnanvaraisesti järjestettäviä palveluita ovat lukio-koulutus ja ammatillinen koulutus. Vaikka järjestäminen on vapaaehtoista, tulee jokaisen kunnan siitä huolimatta osallistua koulutuksen rahoitukseen asukaskohtaisella maksu-osuudella. (Sallinen ym. 2017, 52–53.)

Viranomaistehtävillä tarkoitetaan julkisen vallan alaisia julkisia hallintotehtäviä. Julkinen vallankäyttö on lakiin tai asetukseen pohjautuvaa yksipuolista määräämistä kansalaisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta. Sitä käytetään usein myös pakkokeinoilla päätösten täytäntöön panemiseksi. Viranomaistehtävistä on suurin osa lupa- ja valvontatehtäviä, kuten rakennusvalvonta, ympäristönsuojelu, terveydensuojelu sekä elintarvikevalvonta. (Sallinen ym. 2017, 53.)

2.2 Järjestämisvastuu ja -tavat

2.2.1 Kuntalain säädökset

Kuntalaissa säädetään kunnan tehtävien järjestämisvastuusta, jolla tarkoitetaan kunnan vastuuta palvelujen saatavuudesta sekä lainmukaisuudesta. Tehtävien hoitamisessa on tärkeää erottaa toisistaan palvelujen järjestäminen ja palvelujen tuottaminen. Kuntalain 8 §:n mukaan kunta, jolla järjestämisvastuu on, vastaa järjestettävien palvelujen ja muiden toimintojen yhdenvertaisesta saatavuudesta, niiden tarpeen, määrän ja laadun määrittelemisestä, tuottamistavasta, tuottamisen seurannasta sekä viranomaiselle kuuluvan toimivallan hoitamisesta. Kunta voi siis päättää, järjestääkö itse sille laissa määrätyt tehtävät vai sopiiko siirrosta tehtävien vastuusta toiselle kunnalle tai kuntayhtymälle. Huolimatta siitä, onko tehtävien järjestämisvastuu annettu toisen kunnan tai kuntayhtymän hoidettavaksi, kunta kantaa vastuun tehtävien rahoituksesta. (Harjula & Prättälä 2015, 195–197.)

Palvelujen tuottamisen ratkaisevat kunnat itse. Kuntalain 9 §:n mukaan kunnalle tai kuntayhtymälle kuuluvan palvelun järjestämisvastuun voi pitää joko kunta tai kuntayhtymä itsellään tai hankkia palvelun sopimuksella muulta palvelun tuottajalta. Poikkeuksena tästä kunta ei voi antaa julkisia hallintotehtäviä muun kuin viranomaisen hoidettavaksi, ellei siitä määrätä laissa erikseen. Kun laissa säädettyjä palveluita hankitaan muilta palvelun tuottajilta, pysyy kunnalla tai kuntayhtymällä kuitenkin edelleen 8 §:n 2 momentin mukainen järjestämisvastuu. Mahdollisia keinoja palvelujen tuottamiseksi on, että kunta

tuottaa palvelun itse, yhteistyössä muiden kuntien kanssa, hankkii palvelun ostopalveluna toiselta kunnalta, kuntayhtymältä, valtiolta, toiselta julkisyhteisöltä tai yksityiseltä palveluntarjoajalta. Vaihtoehtoisesti kunta voi perustaa palveluja tuottavan osakeyhtiön tai muun yksityisoikeudellisen yhteisön tai olla osakkaana sellaisessa. (Harjula & Prättälä 2015, 201.)

2.2.2 Kuntayhteistyö

Kunnan yhteistoimintaa säädetään keskeisimmin kuntalain luvussa 8. Kunnat voivat hoitaa tehtäviään yhdessä 8. luvussa säädettyjen yhteistoiminnan sopimusmuotojen mukaisesti. Kuntalaki jakaa kuntien eri yhteistyömuodot oikeudellisen aseman mukaan julkisoikeudelliseen ja yksityisoikeudelliseen yhteistyöhön. Kuntien yhteinen toimielin, yhteinen jaettu virka, viranomaistehtävän hoitamisesta tehty sopimus, kuntayhtymä sekä liikelaitoskuntayhtymä ovat julkisoikeudellisen yhteistoiminnan muotoja. (Kuntalaki 2015, luku 8.) Julkisoikeudellisen yhteistoiminnan lisäksi kunnilla on mahdollisuus toteuttaa yhteistyötä yksityisoikeudellisten sopimusten menettelyllä (Kuntaliitto 2017a).

Yhteiskuntatutkijat ovat analysoineet kuntien teknisten palveluiden organisointia yhteistyön näkökulmasta ja jakaneet yhteistyömuodot organisointitavan mukaan seuraavasti: a) sopimusyhteistyöhön, b) kuntien organisoituun yhteistyöhön, c) kumppanuusyhteistyöhön ja d) hanke pohjaiseen sekä epäviralliseen yhteistyöhön. Sopimusyhteistyön muotoja edustavat muun muassa ostopalvelut, yhteiset työntekijät ja yhteiset toimielimet sekä sopimuksenvarainen tilaajayhteistyö. Kuntayhtymät ja kuntien yhteiset osakeyhtiöt ovat esimerkkejä kuntien välisestä organisoidusta yhteistyöstä. Kumppanuusyhteistyön muotoihin puolestaan voidaan tunnistaa osakeyhtiöt sekä osuuskunnat tai muut kunnan ja usean muun osapuolen organisaatiot. Näiden lisäksi kyseessä voi olla hanke pohjainen yhteistyö työryhmien, kehittämis- tai koordinaatioverkostojen sekä yhteishankkeiden ja hankintayhteistyön muodossa. Kunnissa on käytössä myös suuri määrä epävirallisia yhteistyön muotoja. (Siitonen & Martikainen 2002, 2; Malinen ym. 2012, 110.)

2.2.3 Organisoitu yhteistyö

Kuntien tuottaessa palveluja yhteisten yhteistyöorganisaatioiden kautta kutsutaan toimintaa organisoiduksi yhteistyöksi. Tällaisia omiksi itsenäisiksi oikeushenkilöiksi eriytettyjä yhteistyöorganisaation muotoja ovat kuntayhtymä ja liikelaitoskuntayhtymä. (Siitonen & Martikainen 2002, 12; Malinen ym. 2012, 110.)

Kuntayhtymä on perinteinen kuntien välinen yhteistyön malli, joka perustetaan kunnanvaltuustojen hyväksymällä perussopimuksella. Kuntayhtymän ylintä päätösvaltaa käyttää yleensä yhtymävaltuusto. Lähtökohtaisesti päätös yhteistoimintaan ryhtymisestä on kunnalla itsellään, mutta esimerkiksi sairaanhoitopiirin kuntayhtymään laki velvoittaa kaikki kunnat liittymään. Kuntien palvelut, jotka rahoitetaan vain osittain asiakasmaksutuloilla kuten sosiaali- ja terveystalvet on organisoitu kuntayhtymällä. Myös koulutuspalvelut ovat tällaisia palveluita. Kuntien tekniseltä toimialalta muun muassa jätehuollon ja ympäristötoimen palveluita on järjestetty kuntayhtymien kautta. (Kuntaliitto 2017b; Sallinen ym. 2017, 93; Sipponen-Weber & Moliis 2018, 23.)

Vaikka kunnat olisivat siirtäneet palvelunsa kuntayhtymän järjestettäväksi, ovat kuntayhtymän perustajakunnat kuitenkin vastuussa palvelun rahoituksesta (Kuntaliitto 2017a). Tämän pohjalta kunnat ovatkin arvostelleet kuntayhtymää yhteistyömallina. Kuntien mielestä neuvottelumahdollisuudet kuntayhtymien kanssa asioimisessa ovat lähes olemattomat ja ne kokevat, että kuntayhtymät elävät kuntien rahoilla omaa elämäänsä. (Leppisaari 2011, 69.)

Liikelaitoskuntayhtymäksi nimitetään kuntayhtymää, joka ylläpitää kunnallista liikelaitosta ja joka noudattaa sekä kuntayhtymän että kunnallisen liikelaitoksen säännöksiä. Liikelaitoskuntayhtymän perustaa yhteistoiminnassa kunnat ja kuntayhtymät. Liikelaitoskuntayhtymän yhtymäkokous voidaan rinnastaa kuntayhtymien ylimpään toimielimeen. (Kuntaliitto 2017c; Sallinen ym. 2017, 93.)

2.2.4 Sopimusyhteistyö

Kuntien välisellä sopimuksella voidaan myös järjestää yhteistyötä, eikä siihen välttämättä tarvitse aina perustaa omaa organisaatiota esimerkiksi kuntayhtymien tapaan. Sopimukseen perustuen voidaan toteuttaa esimerkiksi yhteinen virka tai toimielin. Vaihtoehtoisesti palvelut voidaan hoitaa ostopalveluina sopimukseen perustuen. Vastuukuntamallissa sopimusjärjestely on toteutettu niin, että yksi kunta huolehtii sopimuskuntien tarvitsemista, sopimuksella määritellyistä palveluista. Vastuukuntaan perustetaan kuntien yhteinen toimielin, joka hoitaa siis sovitut tehtävät muiden sopijakuntien puolesta. Vastuukuntamallin mukainen yhteistyö on totuttua muun muassa pienissä kunnissa rakennusvalvonnan järjestämisessä. Vastuukuntamallin lisäksi kunnat voivat perustaa yhteisen viran, jolloin viranhaltija hoitaa tehtäviä kaikissa viran perustamisessa mukana olevissa kunnissa ja osallistuvat kunnat jakavat kustannukset sopimuksen mukaisesti.

Kuntien ei ole välttämätöntä perustaa toimielintä tai yhteistä virkaa, vaan ne voivat sopia muuten palvelujen ostosta toiselta kunnalta (Kuntaliitto 2017a; Sallinen ym. 92; Sahlberg 2017, 10–11.)

Kunnan on mahdollista ostaa palveluita muitten kuntien lisäksi yksityisiltä palvelujen tuottajilta tai kolmannen sektorin toimijoilta, joihin luetaan esimerkiksi kansalaisjärjestöt. Ostopalveluina voivat olla lähes mitkä tahansa kunnan palveluista, mutta poikkeuksen tekee julkista valtaa sisältävien viranomaistehtävien ostaminen yksityisiltä palveluntuottajilta. Julkinen valta antaa oikeuden päättää yksityisen kuntalaisen oikeuksista, eduista ja velvollisuuksista ja sen sisältämät tehtävät voidaan hoitaa ainoastaan omana toimintana, kuntayhtymässä tai vastuukuntamallilla. Ostopalveluja koskevissa hankinnoissa vaaditaan kilpailuttamisen järjestämistä julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetun lain (2016) mukaan. Toiselta kunnalta tai kunnan omistamalta yhtiöltä voi palveluja ostaa ilman kilpailuttamista. (Sallinen ym. 93–94; Jyväskylän yliopisto.)

2.3 Vesihuolto

2.3.1 Vesihuollon tehtävätasot

Vesihuolto on yksi yhteiskuntamme elämälle välttämätön peruspalvelu. Sen tehtävänä on puhtaan veden saatavuuden takaaminen sekä jätevesien asianmukainen hallinta. Vesihuoltopalveluiden jatkuva toimintavarmuus turvaa väestömme hyvinvoinnin. (Maa- ja metsätalousministeriö a.) Suomessa vesihuollon tehtävistä vastaa eri tasoissa kolme tasoa: valtakunnallinen, alueellinen sekä kunnallinen. Valtakunnallisella tasolla toimii maa- ja metsätalousministeriö vastaten vesihuollon lainsäädännöstä, vesivarojen tarkkailusta, Suomen ympäristökeskuksen tulosohtauksesta ja ELY-keskuksen toiminnan ohjauksesta vesihuoltotehtävissä. Valtakunnallisella tasolla toimivan Suomen ympäristökeskuksen tehtäviin kuuluu vesihuollon tiedonhallinta, raportointi sekä tietopalveluiden ylläpito. (Maa- ja metsätalousministeriö b.)

Alueellisella tasolla toimivat aluehallinnon puolueettomat Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY) tehtäviä ovat veden hankinnan ja jakelun varmistaminen, alueellinen yhteistyö sekä vesihuoltolain mukainen valvonta. ELY-keskukset ovat täten keskeisessä asemassa vesihuollon alueellisessa ja strategisessa kehittämisessä. (Maa- ja metsätalousministeriö b.)

Kunnallisella tasolla kunnan vastuut ja velvollisuudet vesihuollossa on määritelty vesihuoltolaissa. Kunnan vastuulla on vesihuollon kehittäminen, järjestäminen ja vesihuoltolaitoksen toiminta-alueen vahvistaminen. Vesihuoltolain 5 §:ään on kirjattu tehtävä vesihuollon yleisestä kehittämisestä, mikä tarkoittaa kunnan alueen vesihuollon kehittämistä yhdyskuntakehitystä vastaavasti yhteistyössä alueensa vesihuoltolaitosten, laitosten yhteistyökumppaneiden sekä muiden kuntien kanssa. Vesihuoltolain 6 §:n mukaan kunta on vastuussa vesihuollon järjestämisestä, jos huomattavan kokoinen asukasjoukko sitä tarvitsee taikka jos terveydelliset tai ympäristölliset syyt tekevät siitä välttämätöntä. Kunnan tulee tällöin aloittaa toimenpiteet joko tarpeisiin vastaavan vesihuoltolaitoksen perustamiseksi, vesihuoltolaitoksen toiminta-alueen kasvattamiseksi tai muun tarvittavan vesihuoltoon kuuluvan palvelun saatavuuden takaamiseksi. Kunta ohjaa ja valvoo omistajana vesihuoltolaitosten toimintaa. (Maa- ja metsätalousministeriö b; Vesihuoltolaki 2001, 5–6 §.)

Vesihuoltolaitosten toiminta-alueiden on katettava kaikki alueet, jotka järjestämisvelvollisuuden piiriin kuuluvat. Kunnan tehtävänä on toiminta-alueen hyväksyminen tai tarvittaessa sen muuttaminen laitoksen esityksestä tai kuultuaan vesihuoltolaitosta. Jotta toiminta-alue olisi hyväksyttävä, sen on oltava sellainen, että vesihuoltolaitos pystyy kannattavasti ja asianmukaisesti vastuullaan olevan vesihuollon hoitamaan. Toiminta-alueelta perittävien vesihuollon maksujen on oltava kohtuullisia, ja niiden on katettava alueen vesihuollon kustannukset. Vesihuoltolaitos on siis itse palveluntuottaja, jolle kuuluu vastuu vedenotosta ja veden jakelusta sekä jäteveden viemäroinnistä ja puhdistuksesta. (Vesihuoltolaki 2001, 5–8 §; Maa- ja metsätalousministeriö b.) Vesihuoltolaitoksen toiminta-alueen kiinteistöillä on velvollisuus liittyä vesilaitoksen vesijohtoon ja viemäriin (Kuntaliitto 2001).

2.3.2 Vesihuollon häiriötilanteet

Tilanteet, joita ei voida lukea tavanomaisiin vesihuoltolaitoksen toimintahäiriöihin ja jotka hankaloittavat vesihuoltoa ja aiheuttavat vaaraa luetaan häiriötilanteiksi. Häiriötilanteisiin kuuluvat esimerkiksi talousvesiasetuksessa mainitut yllättävät ja äkilliset tilanteet, jotka voivat johtaa talousveden saastumiseen ja joiden hallitseminen voi vaatia johtamismallia ja viestintää, joihin ei olla totuttu (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus talousveden laatuvaatimuksista ja valvontatutkimuksista 2015, 3 §). Vakavat laiterikot tai muut vesihuoltojärjestelmän toimintahäiriöt, vedenhankinnan tai vesihuollon tietojärjestelmien häiriöt ja ympäristötekijät, kuten ilmaston ääri-ilmiöt ja muut odottamattomat tapahtumat ovat

tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa vesihuoltoon häiriötilanteita. (Belinskij & Saarinen 2019, 1.)

Vesihuoltoverkostojen ikääntyminen asettaa nykypäivänä entistä suuremman riskin häiriötilanteiden lisääntymiselle. Pahimmassa tapauksessa vesihuollon häiriötilanteet voivat johtaa laajamittaisiin vesiepidemioihin, joilla tarkoitetaan tilannetta, kun vähintään kaksi henkilöä saa nautittuaan samaa talousvettä tai altistuttuaan samalle vedelle oireiltaan samantapaisen taudin. (Belinskij & Saarinen 2019, 2.)

3 Varautuminen häiriötilanteisiin

Tässä luvussa tarkastellaan vesihuollon varautumista häiriötilanteisiin. Sisällössä keskitytään varautumisen tavoitteisiin ja lainsäädännön asettamiin varautumisen velvollisuuksiin. Lopuksi käydään vielä läpi varautumisen suunnitteluun ja kehittämiseen liittyvää teoriaa. Tämän luvun tarkoituksena on selkiyttää vesilaitosten varautumiskäytäntöjä.

3.1 Tavoite ja sisältö

Vesihuoltolaitoksen vastuulla on vesihuollon toimivuus kaikissa tilanteissa. Varautumisen tavoitteena on ylläpitää toimintavarmuus myös häiriötilanteiden ja poikkeusolojen aikana. Toiminta, jota kutsutaan varautumiseksi, sisältää tarvittavat poikkeukselliset toimenpiteet vesihuollon tehtävien hoitamiseen ilman häiriöitä normaaliolosuhteista poikkeavissakin tilanteissa. Varautumiseen kuuluu vesihuoltolaitoksen valmius erilaisten häiriötilanteiden ja poikkeusolojen ennaltaehkäisyyn sekä nopeaan ja tehokkaaseen reagointiin. (Pekki 2016, 8.)

Edellytys palveluiden virheettömälle tuottamiselle poikkeuksellisissa olosuhteissa on koko organisaation osallistuminen varautumisen suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä varautumisen lainsäädännön velvoitteiden noudattaminen. Vesihuoltolaitoksen johdon sitoutumisella varautumisen kehittämiseen pidetään laitos ajan tasalla varautumisen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä varmistetaan koko henkilöstön jatkuva oppiminen. Merkittävä osa varautumisen onnistumisesta on myös vesihuoltolaitoksen eri sidosryhmien välinen yhteistyö. (Pekki 2016, 8.)

3.2 Keskeinen lainsäädäntö

Lakeja ja asetuksia, jotka keskeisesti määrittävät vesihuoltolaitoksen varautumista ovat vesihuoltolaki (2001), ympäristönsuojelulaki (2014), terveydensuojelulaki (1994), sosiaali- ja terveysministeriön asetus talousveden laatuvaatimuksista ja valvontatutkimuksista (2015), valmiuslaki (2011), valtioneuvoston asetus yhdyskuntajätevesistä (2006) sekä kuntalaki (2015) (Pekki 2016, 6–7).

Vesihuoltolain (119/2001) 15 a §:n mukaan vesihuoltolaitoksella on velvollisuus turvata vesihuoltopalvelujen saatavuus häiriötilanteissa. Pykälä velvoittaa vesihuoltolaitoksen olemaan yhteistyössä sidosryhmien kanssa palvelujen turvaamisen vahvistamiseksi, laatimaan ajanmukaisen varautumissuunnitelman ja ryhtymään tarvittaviin suunnitelman mukaisiin varautumistoimenpiteisiin. (Vesihuoltolaki 2001, 15 a §.) Vesihuoltolain 15 § edellyttää vesihuoltolaitokselta myös selvillä oloa ja tarkkailua, joka liittyy laitoksen käyttämään raakaveden laadussa, laitoksen laitteiston kunnossa sekä verkostojensa vuotovesimäärissä. (Pekki 2016, 6.)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen talousveden laatuvaatimuksista ja valvontatutkimuksista (2015) 11 § velvoittaa vesilaitokset olemaan riittävässä valmiudessa ja omaamaan riittävän osaamisen talousveden desinfiointissa kuuden tunnin kuluessa siitä, kun tieto talousveden epäilystä saastumisesta on tullut. Talousvesiasetuksessa on tarkennettu myös terveydensuojelulain (1994) 8 §:n nojalla annettua suunnitelmaa talousveden laadun turvaamisesta onnettomuuksien ja häiriötilanteiden ajalle. Kyseinen suunnitelma on säädetty kunnan terveydensuojeluviranomaiselle. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus talousveden laatuvaatimuksista ja valvontatutkimuksista 2015, 11 §; Terveydensuojelulaki 1994, 8 §.) Häiriötilannesuunnitelmaan on sisällytettävä 13 §:n mukaiset tiedot sekä toimintatavat ja suunnitelma on laadittava yhteistyössä vesilaitoksen sekä muiden kunnan viranomaisten kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus talousveden laatuvaatimuksista ja valvontatutkimuksista 2015, 12–13 §.)

Vuonna 2014 voimaan tulleen uuden ympäristönsuojelulain (2014) 15 §:ssä säädetään myös vesihuoltolaitosten ennaltavarautumisvelvollisuudesta. Laki velvoittaa luvanvaraisen toiminnan harjoittajan laatimaan varautumissuunnitelman onnettomuuksien ja muiden poikkeustilanteiden ehkäisemiseksi sekä seurausten jarruttamiseksi. Ennaltavarautumisvelvollisuuteen sisältyy suunnitelman lisäksi tarvittavien laitteiden ja varusteiden

järjestäminen, niiden toimivuuden testaus sekä toimintatapojen harjoittelu mahdollisia onnettomuuksia ja poikkeustilanteita varten. (Ympäristönsuojelulaki 2014, 15 §.)

Kuntalaki (2015) vaikuttaa osaltaan häiriötilanteisiin varautumisessa riskienhallinnan velvollisuuksilla, jotka kuuluvat kunnalle sekä kunnan tytäryhteisöille. Lain 47 ja 67 § määrittävät kunnan tytäryhteisöjen toimintaa ja yhteisöissä sovellettavan konserniohjeen sisältöä sekä tytäryhtiöiden johtokunnan tehtäviä. Näitä määräyksiä vesilaitos on velvollinen noudattamaan. (Kuntalaki 2015, 47 & 67 §; Pekki 2016, 7.)

3.3 Suunnittelu ja kehittäminen

Edellisessä osiossa mainittujen lakisäätteisten varautumisen suunnitelmien oheen vesilaitokset voivat toteuttaa omien resurssien puitteissa vapaaehtoisia varautumisen suunnitelmia. Oleellista niin lakisäätteisten kuin vapaaehtoisienkin varautumisen suunnittelussa on johdon ja koko henkilöstön osallistuminen suunnitteluun, koska ainoastaan tällaisella perusteellisella osallistumisella pystytään varmistamaan vesilaitoksen erityispiirteiden tuntemus, suunnitelman konkreettisuus ja soveltuvuus laitoksen toimintaympäristöön ja toimintatapoihin sekä koko henkilöstön sitoutumisen suunnitelmaan. (Vikman & Arosilta 2006, 52–53.)

Varautumisen lakisäätteisiin velvoitteisiin kuuluu myös yhteistoiminta vesilaitoksen eri sidosryhmien kanssa. Yhteistoiminnalla varautumisen yhteydessä tarkoitetaan muun muassa yhteisen keskustelun ja yhdessä tekemisen aktivoimista ja koordinoitua. Yhteistyön järjestämisen varmistaminen kannattaa toteuttaa joko esimerkiksi säännöllisesti koontuvan yhteistoimintaryhmän avulla tai kuvata ja toteuttaa suunnitellut järjestelyt jollain muulla tapaa. Yhteistoimintajärjestelyjen tavoitteena voi olla esimerkiksi oppia tuntemaan eri osapuolet, arvioida yhteistoimintatarpeita häiriötilanteissa ja sopia arvioiden pohjalta sopivat toimenpiteet ja käytännöt sekä sopia yhteistyön osapuolten rooleista ja vastuualueista häiriötilanteissa. Varautumisen yhteistoiminnan konkreettisia tuotoksia voivat olla muun muassa yhteistoimintajärjestelyjen kuvaukset, yhteiset häiriötilanneharjoitukset ja yhteiset uhkakuvamietinnät. (Pekki 2016, 23–24.)

Häiriötilanteisiin varautumisen lähtökohtana on vesilaitoksen toimintaa uhkaavien riskien tunnistaminen. Kohdatessaan uusia uhkia on vesilaitosten ryhdyttävä toimenpiteisiin. Alkuvuodesta 2020 Suomeenkin saapunut koronavirus vaikutti vesilaitosten toiminnan järjestelyihin huomattavalla tavalla erityisesti henkilöstön riittävyyteen, jonka turvaamiseksi

laitokset ryhtyivät varautumistoimenpiteisiin. (Pekki 2016, 21; Vesilaitosyhdistys 2021, 5.)

4 Sopimusosapuolten oikeudet ja velvollisuudet

Tämän luvun aiheena ovat työsopimusosapuolten oikeudet ja velvollisuudet. Työlainsäädäntö määrittää työnantajan ja työntekijän työsuhteen aikaiset oikeudet ja velvollisuudet. Luvussa käsitellään myös näiden oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämistä kolmannelle osapuolelle eli työvoiman vuokrausta.

4.1 Lähteet ja etusijajärjestys

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työsuhteen aikana perustuvat eri lähteisiin, joita ovat muun muassa työlainsäädäntö, työehtosopimus, paikalliset sopimukset, työsopimus sekä työnantajan määräykset. Työsuhde syntyy, kun työsopimuksessa sovittua työtä aletaan tekemään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena ja siitä maksetaan työntekijälle vastineeksi palkkaa. (Työsuojelu.fi a; Nieminen 2020, 19.)

Oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymiseen vaikuttaa eri lähteiden välinen etusijajärjestys. Etusijajärjestys määrittää säännösten ristiriitaisuuden, jos alempana hierarkiassa oleva säännös on ristiriitainen ylempitasoisen säännöksen kanssa, ylempänä oleva säännös syrjäyttää alemmpitasoisen. Tästä voidaan kuitenkin poiketa sopimalla työsopimuksella työntekijän eduksi. (Nieminen 2020, 19.)

Virallinen etusijajärjestys on seuraavanlainen: ensimmäisenä tulevat lainsäädännökset, jotka ovat pakottavia eli joista ei voida sopia toisin rajoittamalla työntekijän oikeuksia. Toisena järjestyksessä tulee työehtosopimuksen määräykset, jotka syrjäyttävät työsopimuksella sovitut työntekijän kannalta epäedulliset ehdot. Työehtosopimuksen jälkeen tulee siis työsopimus, jonka ehdot ovat asemaltaan alempana kuin lainsäädännökset tai työehtosopimusmääräykset. (Äimälä & Nyysölä & Åström 2016, luku 3; Hietala & Kaivanto 2017, 28.)

Lainsäädännöksistä osa on tahdonvaltaisia säännöksiä, joista voidaan sopia toisin. Tällaisesta tahdonvaltaisesta säännöksestä voidaan sopia toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksella ja se voidaan sopia joko epäedullisemmaksi tai edullisemmaksi kuin lain-

säännös. Tahdonvaltaisten lainsäädännösten jälkeen etusijajärjestyksessä tulevat työnantajan työnjohto-oikeudella antamat käskyt. Työnantajan työnjohto-oikeuden käyttö edellyttää, että edellä esitetyt säännöslähteet eivät sitä estä. (Äimälä ym. 2016, luku 3.)

Työsopimuslaki (TSL) on tämän toiminnallisen työn kannalta keskeisin laki. Työsopimuslaki on yleislaki, jolla säädetään työnantajan perusvelvollisuudet. Työsopimuslain lisäksi työsuhteiden ehtoja täydentävät eri alojen työehtosopimukset. Kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES) sovelletaan kuntien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaiseen työntekijöihin ja kunnallista tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta (TTES) tuntipalkkauksen piiriin kuuluviin työntekijöihin. Työsopimuslain lisäksi esimerkiksi työturvallisuuslaista, yhdenvertaisuuslaista, laista naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja työaikalasta on poimittu täydentäviä velvollisuuksia tähän työhön. (Tiitinen & Kröger 2012, 156; Julkisten ja hyvinvointialojen liitto; Kuntatyönantajat 2020.)

4.2 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

4.2.1 Direktio-oikeus

Työnantajalla on työsuhteessa asemansa johdosta työnjohtovalta eli oikeus määrätä työpaikan asioista. Työnjohtovaltaa kutsutaan myös direktio-oikeudeksi. Direktio-oikeudella työnantaja voi määrätä mitä työtä työpaikalla tehdään, miten, missä ja milloin työtä tehdään ja mitä työn laadun odotetaan olevan. Työnjohtovaltaa käytettäessä on otettava huomioon työsuhteen mukaiset työsuhteen ehdot, niin kyseisen työn kuvaus, nimike ja työntekijän asema, työolosuhteet kuin myös kyseisen työpaikan käytännöt sekä alan vakiintuneet tavat. Periaatteisiin kuuluu myös antaa ainoastaan asiallisia ja kohtuullisia määräyksiä, jotka eivät ole lain tai hyvän tavan vastaisia. Määrättyjen työtehtävien tulee lisäksi soveltua työntekijän fyysiseen ja ammatilliseen tasoon. (Työsuojelu.fi b; Nieminen 2020, 21.)

Direktio-oikeuteen nojaten työnantajalla on tietyissä tilanteissa oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja. Työsopimuksella sovitut ehdot, joita ei ole määriteltä tarkasti ovat työnantajan muutettavissa eli oleellista on mihin työntekijä on työsuhteen mukaisissa sitoutunut. Esimerkiksi työtehtävien, työntekopaikan ja työajan ehdot voivat olla sisällöllisesti vajavaisia. (Äimälä ym. 2016, luku 5; Koskinen & Ullakonoja 2016, 62.)

4.2.2 Yleisvelvoite

Työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä säädetään työnantajan yleisvelvoitteesta, jolla ikään kuin ilmaistaan työsuhteen lojaliteettivelvollisuutta, mutta joka myös asettaa työnantajalle konkreettisia velvollisuuksia. Työnantaja on velvollinen edistämään suhteitaan työntekijöihin ja velvollinen auttamaan työntekijöiden keskinäisten suhteiden edistämisessä. Työnantajan on pidettävä huolta työntekijöiden suoriutumisesta työssä kaikissa tilanteissa ja tuettava työntekijöiden uralla etenemistä. (Bruun & von Koskull 2012, 50; Työsopimuslaki 2001, luku 2 1 §.)

Säännös yleisvelvoitteesta on lähinnä tavoitteellinen, eikä siinä ole tarkasti määritelty tapoja, joilla velvollisuudet tulisi täyttää. Yksistään yleisvelvoitteen velvollisuuksien rikkomisesta ei työnantajalle koidu epäedullisia seurauksia, kuten vahingonkorvausvelvollisuutta, mutta tulkittaessa työnantajan muiden velvollisuuksien sisältöä on yleisvelvoitteen säännökset otettava huomioon. Merkitykselliseksi yleisvelvoitteen säännös voi tulla esimerkiksi työntekijän irtisanomisperusteen riittävyden harkinnassa. (Tiitinen & Kröger 2012, 157–160.)

4.2.3 Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto

Yleisellä tasolla työelämää koskevan syrjinnän kieltö on määritelty perustuslaissa. Perustuslain yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon säännösten sanoma konkretisoidaan työopimuslaissa, tasa-arvolaissa sekä yhdenvertaisuuslaissa. (Tiitinen & Kröger 2012, 171.) Työsopimuslain 2 luvun 2 § käskee työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti eli kieltää työnantajaa asettamasta työntekijöitä eriarvoiseen asemaan ilman asianmukaista syytä. Hyväksyttävä syy voi olla perusteltua tietyissä tapauksissa työntekijän tehtävät ja asema huomioiden. Perusteettomia syitä syrjinnälle ovat muun muassa ikä, alkuperä, kansalaisuus, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila ja seksuaalinen suuntautuminen. (Työsopimuslaki 2001, luku 2 2 §.)

Tasapuolisen toiminnan on toteuduttava myös työnantajan käyttäessä työnjohto-oikeuttaan, esimerkiksi jakaessaan työtehtäviä, asettaessaan suoritustavoitteita ja järjestäessään työaikamuotoja ja työaikoja. Tasapuolisuuden on myös tultava esiin työnantajan noudattamassa varoitusjärjestelmässä sekä työnantajan arvioidessa työntekijöitään asetettujen vaatimusten ja tavoitteiden täyttämässä. (Hietala & Kairinen & Kaivanto & Schön 2020, 148–149.)

Työntekijöiden eriarvoiseen asemaan asettaminen on sallittua vain, jos syy on laissa hyväksyttävä. Tällaisia hyväksyttäviä perusteita työntekijän aseman ja tehtävien lisäksi voivat olla myös työn luonne, työolosuhteet tai positiivisen erityiskohtelun säännökset. (Hietala ym. 2020, 145–146.)

Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa on tarkemmin kerrottu määritteet syrjinnälle, jota työsuhteissa voidaan kohdata. Lait ovat määritelleet syrjinnän käsitteen neljän eri osa alueen avulla, joita ovat välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä jotakuta. Välitön syrjintä on sellaista, kun toista henkilöä kohdellaan epäedullisemmalla tavalla kuin toista eli työntekijä asetetaan eri asemaan laissa säädetyllä kielletyllä syrjintäperusteella. Välillinen syrjintä taas johtuu neutraalilta vaikuttavasta säännöstä, perusteesta tai käytännöstä, joka asettaa jonkun epäedullisempaan asemaan verrattuna muihin vertailun kohteisiin. Jonkun asettaminen eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella on myös yksi välillisen syrjinnän muoto. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 10 & 13 §; Tiitinen & Kröger 2012, 176–179.)

Häirintä on kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvää toimintaa, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön ihmisarvoa. Tasa-arvolaisissa häirintä määritellään seksuaalisena tai sukupuoleen perustuvalla häirinnällä, joka voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Häirinnän kieltö koskee niin työntekijää kuin työnantajaakin. Häirinnän lisäksi käsky tai ohje syrjiä jotakuta on kiellettyä syrjintää. Käsky tai ohje voi esimerkiksi olla syrjivä tai syrjintää aiheuttava toimintaohje tai velvoite. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 14 §; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 7 §; Tiitinen & Kröger 2012, 180–181.)

4.2.4 Työsuojelu

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaki (738/2002) siitä säättää. Työturvallisuuslain säännöksistä käy ilmi pääsääntö, että työnantajalla on ensisijainen vastuu työympäristön ja työolosuhteiden sekä työn turvallisuuden ja terveellisyyden huolehtimisesta. Näissä työnantajan velvollisuuksissa on huomioitu se, että työtä tehdään työnantajan lukuun ja tämän johdon ja valvonnan alaisena. Koska työnantaja on työsopimuksen vahvempi osapuoli, on sen pidettävä huoli heikommaksi katsotun osapuolen eli työntekijän työturvallisuudesta. Työturvallisuuslain 2 luvussa säädetään työnantajalle yleinen huolehtimisvelvoite sekä monia muita velvollisuuksia ja 5 luvussa säädetään velvollisuuksia, jotka liittyvät joidenkin

vaara- ja haittatekijöiden täsmennyksiin. (Työsopimuslaki 2001, luku 2 3 §; Työturvallisuuslaki 2002, 5 §; Ala-Mikkula 2020, 56.)

Työturvallisuuslain 2 luvun 8 § säättää yleisestä huolehtimisveloitteesta. Säännöksen mukaan työnantajan on tarpeellisin keinoin huolehdittava työntekijöistä työssä ottaen samalla huomioon työsuhteen ominaispiirteet sekä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset. Työnantajan on tavoiteltava työolosuhteiden kehittämistä paremmiksi tietyin periaattein sekä tarkkailtava tauotta työturvallisuuden toteutumista ja toteutuneiden kehittämistoimenpiteiden vaikutusta työturvallisuuteen. Pykälään sisältyy myös velvoite varmistaa työturvallisuutta koskevien toimenpiteiden huomioon ottaminen organisaation kaikilla alueilla. (Työturvallisuuslaki 2002, 8 §.)

Työturvallisuuslain 2 luvun muita velvollisuuksia yleisen huolehtimisvelvollisuuden lisäksi ovat velvollisuus laatia työsuojelun toimintaohjelma, velvollisuus työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin, velvollisuudet liittyen erityistä vaaraa aiheuttavaan työhön, työympäristöä ja työn suunnittelua koskevat velvollisuudet, velvollisuus antaa työntekijälle ohjausta ja opetusta sekä vielä velvollisuus varata työntekijöiden käyttöön vaadittavat henkilösuojaimet, apuvälineet ja muut laitteet. (Työturvallisuuslaki 2002, 9–15 §.)

Kuten yllä on mainittu, työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista säädetään työturvallisuuslain 10 §:ssä, jonka mukaan työnantajan on otettava selvää ja tunnistettava työn ominaispiirteistä johtuvat haitta- ja vaaratekijät sekä arvioitava sellaisten haitta- ja vaaratekijöiden merkitys työntekijöihin, joita ei voida kokonaan poistaa. Arvioinnissa on huomioitava työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet samoin kuin työturvallisuuslain 13 §:n mukaan työt on suunniteltava henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan, jotta vältytään työstä johtuvia haitta- ja vaaratekijöiltä. (Työturvallisuuslaki 2002, 10 & 13 §; Tiitinen & Kröger 2012, 161.)

Opastuksen ja ohjauksen merkitys on suuri työn turvallisen suorittamisen kannalta. Työntekijälle on annettava riittävä opastus hänen ammattitaitoonsa ja kokemukseensa nähden. Työturvallisuuslain 14 § velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän tehtävän työn lisäksi myös työpaikan muihin olosuhteisiin, toimintatapoihin sekä työvälineisiin. Veloitteen merkitys korostuu erityisesti silloin, kun annetaan uusia työtehtäviä, muutetaan työtapoja ja otettaessa käyttöön uusia työvälineitä. (Tiitinen & Kröger 2012, 162.)

Perusajatuksena työturvallisuuslaissa on pyrkimys työympäristön jatkuvaan parantamiseen, jonka ansiosta voidaan taata työntekijöiden työkyky ja sen ylläpito läpi työuran. Lain tehtävänä on myös työtapaturmien, ammattitautien ja muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien haittojen torjuminen sekä ennaltaehkäisy. (Tiitinen & Kröger 2012, 161.)

Työsuojeluun kuuluu työnantajan osalta työturvallisuuslain velvoitteiden lisäksi sellainen lakisääteisen työterveyshuollon järjestäminen työntekijöille, joka on kirjattu työterveyshuoltolakiin. Työterveyshuoltolain 2 luvun 4 § velvoittaa työnantajan järjestämään kustannuksellaan työterveyshuollon, jonka tarkoituksena on ehkäistä terveysvaaroja sekä ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. (Työterveyshuoltolaki 2001, 4 §; Bruun & von Koskull 2012, 51.)

Vesihuoltoalan työtehtävistä moni on tapaturmille riskialttiita. Turvallisuushkia aiheutuu esimerkiksi työskennellessä kaivannoissa tai liikenteen seassa ja teline-, tikas- ja nostotöissä. Viemäriveresien käsittelyssä vaarana ovat biologiset altisteet, kuten näkymättömät eliöt. Vesihuollossa käytettävien koneiden melu, korkeapainevesipesu sekä sähkö- ja tulipalovaarat lukeutuvat fysikaalisiin vaaroihin. Alalla käytetään myös paljon kemikalleja, jotka voivat aiheuttaa vaaratekijöitä ja joissain vesihuollon prosesseissa esimerkiksi pumppaamoilla työympäristöön voi päästä terveyttä haittaavia ja räjähtäviä yhdisteitä. Yksintyöskentely, yötyö ja varallaolot, aggressiiviset asiakkaat sekä pelko virukselle tai homeelle altistumisesta voivat myös aiheuttaa vesihuollossa työskenteleville terveellisyysriskejä. (Työterveyslaitos; Työsuojelu.fi 2019.)

4.2.5 Palkanmaksuvelvollisuus

Palkan tai muun vastikkeen maksaminen työntekijöille on keskeisin työnantajan velvollisuuksista ja samalla yksi työsuhteen tuntomerkeistä. Palkan suuruudesta ei suoranaisesti säädetä työsopimuslaissa, mutta se sisältää kuitenkin palkkaa koskevia yleisiä säännöksiä. Työsopimuslaissa säädetään muun muassa palkkaperusteiden vahvistamisesta, palkanmaksuajasta, -kaudesta ja -tavasta ja työntekijän oikeudesta saada palkkaa tietyissä tilanteissa, vaikka työtä ei ole tehtykään, esimerkiksi sairausajan palkasta. Työehtosopimuksessa on yleisesti määrätty palkan suuruuden vähimmäisehdoista, mutta siitä voidaan tietenkin sopia myös työehtosopimuksessa työntekijän kannalta suotuisammalla tavalla. Jos työsuhteeseen ei sovelleta työehtosopimusta tai yleissitovaa työehtosopimusta eikä palkasta ole sovittu työehtosopimuksessa on työehtosopimuslaissa säännös,

jonka mukaan tällaisessa tapauksessa työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka tehdystä työstä. (Bruun & von Koskull 2012, 41; Tiitinen & Kröger 2012, 264.)

Palkan määräytymisperuste voidaan sopia työsopimuksessa, mutta sitä rajoittavat kuitenkin työehtosopimuksen määräykset. Yleisimpiä palkan määräytymisperusteita ovat työhön käytetty aika tai työn tulos. Aikapalkkoja ovat esimerkiksi tunti- ja kuukausipalkka ja suorituspalkkoja urakka- ja palkkiopalkka. Palkkauksen määräytymisperusteista riippuen työnantajan on maksettava palkkaa joko vähintään kerran tai vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Vain erityistilanteissa palkka voidaan maksaa harvemmin. Myös osassa työehtosopimuksissa on säädetty palkanmaksukausista. (Äimälä ym. 2016, luku 5.)

Sen lisäksi, että palkka maksetaan oikeaan aikaan ja oikean suuruisena, se tulee myös maksaa oikealla tavalla. Yleisin tapa on sopia työsopimuksen osapuolien kesken, että palkka maksetaan työntekijän pankkitilille. Palkan on oltava tilillä tai nostettavissa tililtä sovittuna päivänä, ja siitä on oltava olemassa laskelma, josta käy ilmi palkan suuruus ja määräytymisperusteet. (Bruun & von Koskull 2012, 42.)

4.3 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

4.3.1 Yleisvelvoitteet

Työntekijän aloittaessa työsopimuksessa sovitun työn teon syntyy hänelle oikeuksia ja velvollisuuksia työnantajan tapaan. Työnantajan velvoite on toisaalta työntekijän oikeus ja työnantajan oikeus työntekijän velvollisuus. Työntekijän velvollisuudet määräytyvät työsopimuslain 3 luvussa, jonka 1 § määrittää työntekijän päävelvollisuuden eli yleiset velvollisuudet. Päävelvollisuutena työntekijän on tehtävä työnsä tunnollisesti noudattaen työnantajan työnjohto-oikeudella antamien työhön liittyvien määräysten mukaisesti. (Työsopimuslaki 2001, luku 3 1 §; Hietala & Kaivanto 2017, 82–83.)

Päävelvoitteeseen kuuluu myös yleissäännös työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta, joka velvoittaa työntekijän välttämään toiminnassaan kaikkea ristiriitaista hänen asemansa kannalta olevaa. Työntekijän on siis pidättäydyttävä työnantajaa vahingoittavasta ja epälojaalista toiminnasta, mutta jos työntekijällä on työnantajan kannalta haitalliseen

toimintaan oikeus tai jopa velvollisuus ei sitä voida pitää lojaliteettivelvollisuuden vastaisena. Lojaliteettivelvollisuus on käyttäytymisvelvollisuus eikä näin ollen ole sidottu työn tekemiseen vaan on voimassa myös työn ulkopuolella. (Työsopimuslaki 2001, luku 3 1 §; Hietala & Kaivanto 2017, 82–83; Hietala ym. 2020, 252.)

4.3.2 Työturvallisuusvelvoite

Vaikka työnantajan velvollisuuksissa mainittiin työturvallisuudesta huolehtimisen olevan ensisijaisesti työnantajan velvollisuus, se on nähty niin merkittävänä osana työsuhdetta, että työturvallisuudesta huolehtiminen on säädetty myös työntekijän sopimusvelvoitteeksi. Työsopimuslain 3 luvun 2 § mukaan työntekijällä on velvollisuus noudattaa huolellisuutta ja varovaisuutta, mitä työtehtävät ja työolot häneltä edellyttävät. Niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta on huolehdittava työntekijän käytössä olevilla menettelytavoilla. Lisäksi pykälä velvoittaa työntekijän ilmoittamaan vioista ja puutteellisuuksista, mitä havaitsee työssään, jotka voivat aiheuttaa tapaturmia tai sairastumisen vaaran. (Työsopimuslaki 2001, luku 3 2 §; Tiitinen & Kröger 2012, 328–329.)

Työturvallisuuslain 4 luvussa on säädetty työntekijän työturvallisuusvelvoitteesta vielä hieman täsmällisemmin kuin työsopimuslaissa. Työntekijän on työntekijän sääntöjen noudattamisen ja kaikkien turvallisuudesta huolehtimisen lisäksi vältettävä työpaikalla muuhun henkilöstöön kohdistuvaa häirintää ja kaikkea muuta sopimatonta kohtelua, joka saa aikaan haittaa tai vaaraa kohtelulle kohdistuneen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle. Vikojen ja puutteellisuuksien ilmoitusvelvollisuus on suoritettava viipymättä vian tai puutteellisuuden havaitsemisesta ja mahdollisuuksien sekä oman ammattitaidon puitteissa pyrkiä poistamaan havaitsemansa viat ja puutteellisuudet. Työturvallisuuslain 4 luvun 20–22 §:t tarkentavat henkilösuojainten, soveltuvan työvaatetuksen, työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttöä sekä turvallisuus- ja suojalaitteiden käyttöä. Niiden käytössä on aina noudatettava annettuja turvallisuusohjeita. Työturvallisuuslain 4 luvun 23 §:ssä säädetään työntekijän työstä pidättäytymisestä, johon työntekijällä on oikeus, jos työ aiheuttaa vakaa vaaraa hengelle tai terveydelle. Työntekijällä on oikeus työstä pidättäytymiseen niin kauan, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät ja työ voidaan tehdä taas turvallisesti. (Tiitinen & Kröger 2012, 329; Työturvallisuuslaki 2002, 18–23 §.)

4.3.3 Kilpaileva toiminta ja liikesalaisuudet

Työntekijän lojaliteettivelvoitteeseen kuuluu kielto kilpailla työntäjän kanssa tätä vahingoittamalla. Työntekijä ei saa harjoittaa tai valmistella työssä, työsuhteessa tai muussa toimissaan toimintaa, joka olisi hyvän tavan vastainen työnantajaa ilmeisesti vahingoittava kilpailuteko. Työsuhteen aikana työntekijä ei voi esimerkiksi tehdä vapaa-aikanaan sellaista työtä työnantajän kilpailijoille, joka tulkitaan työnantajaa vahingoittavana toimintana. (Bruun & von Koskull 2012, 55; Työsopimuslaki 2001, luku 3 3 §.)

Liikesalaisuudet ovat tietoja, joiden salassa pitäminen on merkityksellistä yrityksen liiketoiminnalle. Näitä tietoja työntekijä ei saa työsuhteen aikana käyttää oikeudettomasti hyväkseen tai paljastaa muille. Tiedot voivat koskea esimerkiksi yrityksen taloutta, sopimuksia, asiakasrekisteriä, teknisiä salaisuuksia tai tiedostoja. Tämän velvollisuuden rikkomisesta voi työntekijälle tulla todella kovia taloudellisia ja rikosoikeudellisia sanktioita. (Bruun & von Koskull 2012, 54; Työsopimuslaki 2001, luku 3 4 §.)

4.3.4 Työaika

Työaikoja säätelee työaikalaki, joka on yleislaki. Työaikalain lisäksi työehtosopimuksissa on paljon säännöksiä koskien työaikaa, millä on voitu poiketa työaikalain antamista säädöksistä. Työajaksi lasketaan työsopimuksen mukaisen työn tekemiseen käytetty aika. Vaikka työtehtävät olisivat hyvin vaihtelevia ja työaika koostuisi erilaisista toiminnoista, ei sillä ole palkkaperusteeseen lasketun työajan kannalta merkitystä. Työhön käytetyn ajan lisäksi työaikaan lasketaan aika, jonka työntekijä on velvollinen käyttämään työpäivällä ja olemaan samalla vapaasti työnantajän käytettävissä. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 153 & 156.)

Työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia varallaolosta eli työntekijän olemista asunnollaan tai jossakin toisaalla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan mahdollisesti tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloajan on oltava sellaista, että se ei pituudellaan tai toistuvuudellaan haittaa työntekijän vapaa-aikaa kohtuuttomalla tavalla. Varallaoloaika ei siis lueta työajaksi, ellei varallaoloaikana ole ryhdyttävä työhön, jolloin aika muuttuu työajaksi. Ajasta, jonka työntekijä on kotonaan käyttänyt varallaoloon, tulee työnantajän korvata siitä vähintään puolet rahana tai vapaa-aikana. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 156.)

Työntekijän säännöllinen työaika määräytyy työaikalain yleissäännöksestä vuorokautisena sekä viikoittaisena työaikana. Säännöllisellä työajalla on enimmäisaika, joka on kahdeksan tuntia yhden vuorokauden aikana ja 40 tuntia yhdessä viikossa. Tästä voidaan kuitenkin poiketa työaikalain erityissäännöksellä jaksotyöajasta, joka on mahdollista vain erikseen mainituilla aloilla kuten ympäri vuorokauden toimivissa huoltolaitoksissa. Jaksotyöajassa työaikaa ei ole rajoitettu yhtä vuorokautta tai viikkoa kohden, vaan työaika on järjestettävissä kolmen viikon ajanjaksona enintään 120 tunniksi tai kahden viikon ajanjaksona enintään 80 tunniksi. Työaikoja rajaavat kuitenkin vuorokausi- ja viikkolevon sekä työehtosopimuksien säännökset. Käytännössä työehtosopimus siis määrittää useimmiten työntekijöiden säännöllisen työajan määräytymisen. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 158–160.)

4.4 Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Edellä käsiteltyjen työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia ei kumpikaan osapuoli saa siirtää kolmannelle osapuolelle ilman toisen osapuolen suostumusta. Tämä on kirjattu työsopimuslain 1 luvun 7 §:ään. Kaikki työsuhteen sopimusvelvoitteet ovat henkilökohtaisia. Työntekijät eivät voi hoitaa toistensa tehtäviä vähäistäkään aikaa ilman työnantajan suostumusta eikä työnantajalle voida tavanomaisessa työsopimuksessa antaa oikeutta luovuttaa työsopimusta toiselle työnantajalle, jos työntekijä ei ole siihen suostunut. (Bruun & von Koskull 2012, 59.)

Työmarkkinoilla on kuitenkin ollut käytössä jo hyvin pitkään työvoiman käytön muoto, jossa työsopimuksen tehnyt työntekijä suorittaa työntekovelvoitteensa työskentelemällä työsuhteen kannalta kolmannelle osapuolelle. Tämä työvoiman käyttömuoto perustuu kahden osapuolen, yleensä yritysten väliseen sopimukseen ja työntekijän suostumukseen. Sopimuksella toinen osapuoli siirtää työntekijänsä työpanoksen käytettäväksi toiselle osapuolelle korvausta vastaan. Tätä työvoiman käyttömuotoa kutsutaan työvoiman vuokraukseksi. Työvoiman vuokrasta tehty yritysten välinen sopimus on kuitenkin mitätön, jos sillä on sovittu työntekijän kannalta epäedullisemmista ehdoista. Työsopimuslain 13 luvun 6 § säännösten pakottavuudesta kieltää sopimisen, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaisia oikeuksia ja etuja. (Tiitinen & Kröger 2012, 383 & 386; Työsopimuslaki 2001, luku 13 6 §.)

4.4.1 Työvoiman vuokraus

Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sopimusperusteista järjestelyä, jossa työnantaja siirtää työntekijöitään korvausta vastaan työskentelemään toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaiseksi. Vuokrausyritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys ovat vuokratyön kolme osapuolta. Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on työsuhteessa vuokrayritykseen ja tekee tilapäisesti töitä käyttäjäyrityksen palveluksessa. Vuokrausyritys on työntekijän työnantaja ja käyttäjäyritys on se, jolle vuokratyöntekijä tilapäisesti työskentelee. (Hietala & Kaivanto & Schön 2014, 13.)

Työvoiman vuokraus on yksi käytössä oleva ulkoisen työvoiman käyttömuoto alihankinnan ja aliurakoinnin ohella. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 8; Hietala ym. 2014, 14.) Vuokratyö eroaa muista ulkoisen työvoiman palveluista siten, että alihankinnassa ja aliurakoinnissa työntekijät eivät siirry toisen työnantajan johdon ja valvonnan alaisuuteen vaan tekevät työn oman työnantajansa palveluksen alaisena (Hietala ym. 2014, 14–15).

Vuokratyön käyttö sopii hyvin tilanteisiin, kun työvoimaa tarvitaan nopeasti ja tilapäisesti. Käyttäjäyritys saa vuokratyöstä nopean lisätyövoiman tarpeeseensa ja paine yrityksen oman henkilöstön ylityötarpeeseen vähenee ja työkuorma kevenee. (Hietala ym. 2014, 21.) Vuokratyövoiman käyttö ei kuitenkaan saa johtaa tilanteeseen, jossa samoja työtehtäviä hoitava oma henkilöstö jää vaille työtä. Joissakin työehtosopimuksissa onkin määräys, jonka mukaan on ensin luovuttava vuokratyöntekijöiden työvoiman käytöstä ja vasta tämän jälkeen irtisanotaan tai lomautetaan omaa henkilöstöä työn vähennyttyä. (Saarinen 2015.)

Jos vuokratyövoimaa käytetään yrityksen tavanomaiseen toimintaan, on käyttäjäyrityksen huomioitava tilaajavastuulain sille asettamat velvoitteet tiettyjen selvitysten hankkimisesta vuokrausyritykseltä. Poikkeuksellisesti selvityksiä ei tarvitse pyytää sellaiselta luotettavalta sopimusosapuolelta, joka täyttää lakisääteiset velvoitteet kuten valtiolta, kunnalta tai valtion liikelaitokselta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 7.)

4.4.2 Lainsäädäntö

Suomessa ei ole säädetty erillistä vuokratyötä koskevaa lakia, vaan vuokratyösuhteeseen sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä pääasiassa samoin kuin muihinkin työsuhteisiin. Tavallisesta työsuhteesta poiketen vuokratyösuhteessa on kolme osapuolta. Vuokratyösuhteessa työsuhteen työnantajan oikeudet ja velvollisuudet jakautuvatkin vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Osaan työoikeudellisiin lakeihin, kuten työsuojelulakiin ja työturvallisuuslakiin, onkin näiden vuokratyösuhteen ominaispiirteiden takia otettu vuokratyötä koskevia säännöksiä muun muassa oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä. (Hietala ym. 2014, 25.)

Vuokratyösuhteen ehtoja säätelevät lainsäädännön lisäksi myös työehtosopimukset. Ensisijainen vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovellettava työehtosopimus on vuokrausyritystä koskeva työehtosopimus. Työvoimanvuokrausalalla on voimassa kolme yleissitovaa valtakunnallista työehtosopimusta – henkilöstöpalvelualan, ravintolamuusikkoja koskeva sekä vuokratyötä kemian toimialalla koskeva työehtosopimus. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 52–53.) Jos vuokrausyritys ei kuulu edellä mainittujen yleissitovien työehtosopimusten alaan eikä muuta sovellettavaa työehtosopimusta ole, on vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatettava käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Suurin osa vuokratyöntekijöistä kuitenkin kuuluu jonkin työehtosopimuksen piiriin, ja valtaosassa työehtosopimuksista on joitakin vuokratyövoiman käyttöön kuuluvia velvoittavia tai suositusluonteisia määräyksiä. (Hietala ym. 2014, 27 & 106.)

4.4.3 Sopimusehdot

Työvoiman vuokrausta koskeva yritysten välinen sopimus on vapaamuotoinen ja syntyy, kun molemmat osapuolet ovat yhteisymmärryksessä sopimuksen ehdoista ja niihin sitoutumisesta. Sopimuksessa tulisi olla yksilöity sen osapuolet ja tarvittaessa määritellyt yhteyshenkilöt sekä määräykset sopimuksen voimassaolosta, päättämisestä ja siirtämisestä, toisen osapuolen velvollisuudesta toimittaa toisen osapuolen käyttöön sopimuksessa määritellyt kriteerit täyttävä työntekijä, toisen osapuolen vastikkeenmaksuvelvollisuudesta ja muista korvauksista, osapuolten välisistä tiedonanto- ja salassapitovelvoitteista, työnantajan velvollisuuksien sisällöstä ja niiden jakautumisesta osapuolten kesken, sopimusrikkomuksista ja seurauksista, laista, jota sopimussuhteeseen sovelletaan sekä erimielisyyksien ratkaisemisesta. Sopimuksella ei voida sopia sopimusehdoista,

jotka ovat kolmannen osapuolen vahingoksi lain ja hyvän tavan vastaisesti. (Hietala ym. 2014, 64 & 68 & 71–72.)

Työsopimuslain 1 luvun 7 §:ssä säädetään työnantajavelvoitteiden jakautumisesta työnantajan sekä käyttäjäyrityksen kesken. Pykälän mukaan työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työntekoa ja muut työnantajan vastuulle kuuluvat velvollisuudet, jotka liittyvät läheisesti työn tekemiseen ja työn järjestelyihin, siirtyvät työvoiman vuokrauksessa käyttäjäyritykselle. Välittömästi työn tekemiseen liittyviä velvollisuuksia ovat muun muassa työntekijän perehdyttäminen ja työturvallisuudesta huolehtiminen. Jotta työnantaja kykenee täyttämään sille kuuluvat velvollisuudet, on käyttäjäyritys velvollinen toimittamaan työntekijän työnantajalle tarvittavat tiedot. Kuitenkin työntekijän suostumuksella näiden oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta voidaan sopia toisin (Hietala ym. 2014, 63). Työsuojelulainsäädännön mukaan työntekijän työnantaja ja käyttäjäyritys ovat yhdessä vastuussa käyttäjäyrityksen työsuojelutoimenpiteiden hyväksyttävyydestä ja tehtävien sopivuudesta vuokratulle työntekijälle. (Työsopimuslaki 2001, luku 1 7 §; Bruun & von Koskull 2012, 60.)

5 Toteutus

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi henkilöstön ja kaluston liikkuvuutta vesilaitosten välillä häiriötilanteissa käsittelevä ohjeistus. Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona osaksi Kirkkonummen Veden, Lohjan vesihuoltolaitoksen sekä Vihdin Veden yhteistyöhanketta. Hanke lähti käyntiin kesällä 2020 hankeryhmän kokoamisella ja tavoitteiden määrittämisellä. Yksi tavoitteista oli liikkuvuuden ohjeistuksen laatiminen, jonka hakeryhmä päätti toteuttaa opinnäytetyönä.

Työn alustava aikataulu oli tuottaa ohjeistus hankkeelle vuoden 2021 alkuun ja saada opinnäytetyö valmiiksi kesään mennessä. Koronarajoitusten ja muiden kuormittavien työkiireiden takia yhteistyöhankkeelle haettiin kuitenkin avustusrahoittajalta lisää aikaa, ja lopulta esittelin ohjeistuksen hankeryhmälle loppukeväästä 2021. Koska ohjeistus oli saatava valmiiksi tietyssä aikataulussa, käytin suurimman osan ajastani tiedon keräämiseen ja ohjeistuksen kokoamiseen, mikä hidasti opinnäytetyön raporttiosuuden valmistamista samalla. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen päätin, että opinnäytetyöni olisi valmis joulukuun 2021 valmistumisaikataulun mukaisesti.

Koska resurssien lainausta oli tehty ennen hankkeen aloittamista lähinnä pieninä kalustolainakokeiluina normaaleissa vesilaitoksen olosuhteissa, oli uuden toiminnan suunnittelu aloitettava perusteista lähtien. Hankeryhmän ensimmäisissä kokoontumisissa syksyllä 2020 kävimme läpi vesihuollon häiriötilanteita, joihin resurssien lainausta olisi mahdollista käyttää, keskustelimme lainauksen eri osa-alueista ja käytännön toteutuksesta sekä siitä, miten ne tulisi dokumentoida ohjeistukselle. Itsenäisesti aloitin työskentelyn etsimällä tietoa resurssien lainaamisesta ja sen yleisyydestä vesihuoltoalalla ja Suomessa ylipäätään.

Resurssien lainaamista on käytetty yleisesti ottaen hyvin vähän eikä työlainsäädäntökään tunne käsitettä. Olemassa on kuitenkin vuokratyö, jonka laki tuntee. Ohjeistuksen lähteinä oli siis sovellettava olemassa olevaa työlainsäädäntöä ja sen säännöksiä. Konkoniisuuden hahmottaminen tuntui aluksi hankalalta ja mietin, onnistunko sisällyttämään ohjeistukseen kaiken tarpeellisen johdonmukaisesti ja selkeästi. Ohjeistuksen konkreettisuudessa rakentamisessa apunani oli hankeryhmän kanssa kootut tavoitteet ja säännölliset palaverit Kirkkonummen Veden vesihuoltopäällikön kanssa. Toimeksiantajan toiveena oli, että ohjeistus olisi mahdollisimman helppolukuinen ja tiivis paketti sisältäen vain tärkeät ja tarvittavat asiat lainaukset säännöistä ja käytännöistä.

Muuten ohjeistuksen tekemiseen annettiin hyvinkin vapaat kädet, sillä hankeryhmän vesilaitoksilla tai omistajakunnilla ei ole käytössä ohjeita tai raameja, jotka olisi suunnattu tällaisten ohjeistusten tekemiseen. Kotimaisten kielten keskus on kuitenkin koontanut muutamia ohjeita ohjeiden tekijöille, mitkä olen pyrkinyt huomioimaan ohjeistusta tehdessä. Ohjeen onnistumisessa auttaa kolme tärkeää asiaa: käskymuodon käyttäminen, ohjattavan toiminnan olennaisten tietojen ja vaiheiden tunnistaminen sekä ohjeiden esittäminen helposti hahmottuvassa muodossa (Kotimaisten kielten keskus).

Hankkeen loppupuolella kävimme vesilaitosten johdon kanssa läpi ohjeistuksen ja tein vielä viimeiset halutut muokkaukset ennen ohjeistuksen esittelyä koko hankeryhmälle sekä hankkeen avustusrahoittajan edustajille. Ohjeistuksen esittelyn lisäksi kyseisessä kokouksessa käytiin läpi yhteistyöhankkeen muitten osa-alueitten toteutuminen. Ohjeistusta pidettiin onnistuneena ja tarpeellisena koko vesihuoltoalalle. Kokouksessa nousi esiin kysymys ohjeistuksen tarkistuttamisesta lakimiehellä, mikä oli tarkoitus tehdä ennen hankkeen päättymistä, mutta aikataulun puitteissa ei siihen ollut mahdollisuuksia.

Aloitin opinnäytetyön viitekehyksen suunnittelemisen ja kirjoittamisen jo syksyllä 2020, mutta ohjeistuksen viedessä suurimman osan ajasta alkuvuoden 2021 ajan ja kesän kokopäivätyön takia sain viitekehyksen tekemisestä kunnolla kiinni vasta alkusyksystä 2021. Olin kuitenkin saanut suunniteltua viitekehyksen sisällön ohjeistuksen kokoamisen yhteydessä ja kasannut käyttämäni lähteet, jolloin kirjoittaminen lähti käyntiin suhteellisen vaivattomasti. Viitekehyksessä sekä ohjeistuksessa on käytetty lähteinä työsuhteeseen ja vesihuoltoalaan liittyvää kirjallisuutta, sähköisiä artikkeleita sekä lakipykälä. Tiedonhakuun käytin internetin sekä kirjastopalvelujen lisäksi muun muassa Alma Talent- ja Edilex-tietokantoja.

6 Tuotos

Tämän opinnäytetyön tuotoksena laadittiin ohjeistus henkilöstön ja kaluston liikkuvuuteen vesilaitosten välillä vesihuollon häiriötilanteissa. Ohjeistuksen sisältö on koottu toimeksiantajan toiveiden mukaan käyttäjäryhmää ajatellen. Ohjeistuksen käyttäjäkohde-ryhmä on toimeksiannon vesilaitosten henkilöstö, erityisesti kenttähenkilöstö ja kenttätyöntekijöiden esimiehet sekä tulevaisuudessa mahdollisesti myös muut vesilaitokset. Päädyin laatimaan ohjeistuksen Microsoft Wordilla helppokäyttöisyytensä vuoksi ja siksi, että ohjeistukselle ei ollut erityisiä visuaalisia toiveita, joita ei Wordilla voisi toteuttaa.

Ohjeistus alkaa lyhyellä johdannolla ja etenee liikkuvuuteen liittyvien sopimusvaatimusten esittelyyn. Osiossa on selitetty sisältövaatimuksia, jotka on oltava sopimuksessa, jolla vesilaitokset sopivat henkilöstön ja kaluston liikkuvuudesta toistensa välillä, sekä sopimuksessa, joka on laadittu vesilaitoksen ja työntekijän välille. Sopimusosion jälkeen ohjeistuksella tulee liikkuvuuden eri osapuolten vastuiden ja velvollisuuksien kuvaukset.

Vastuut ja velvoitteet luku alkaa resursseja lähettävän laitoksen velvoitteiden esittelyllä ja etenee seuraavaksi resursseja vastaanottavan laitoksen velvoitteisiin ja siitä vielä työntekijän velvoitteisiin. Vastuut ja velvoitteet on esitetty luetteloina käskymuodossa, jotta ne olisivat mahdollisimman selvät lukijalle ja jotta ne sisäistettäisiin tehokkaasti. Tämän luvun jälkeen ohjeistus etenee tiedonkulku ja tavoitettavuus osioon.

Tiedonkulku ja tavoitettavuus osion tarkoituksena on esittää käytännöt resurssitarpeen syntymisestä sen ilmoittamiseen toiselle laitokselle sekä liikkuvuuden aikaiseen ja liikkuvuuden jälkeiseen toimintaan. Luvun ensimmäinen kappale kertoo, kuka päätöksen resurssien liikkuvuuden tarpeellisuudesta tekee. Toisessa kappaleessa on esitetty, kenelle

ilmoitus kussakin vesilaitoksessa tehdään ja mitä tietoja ilmoitukseen on sisällytettävä. Luvun viimeinen kappale käsittelee liikkuvuuden aikaista tiedonkulun toimintatapoja, vastuita sekä tiedonkulun mahdollistamiseksi luotuja alustoja.

Lopuksi ohjeistuksella esitellään vielä liikkuvuuden laskutusperiaatteet eli se, minkä perusteella resursseista laskutetaan, miten se käytännössä suoritetaan ja mitä informaatiota laskulle on sisällytettävä. Ohjeistuksen kolmella eri liitteillä on kerrottu tarvittavat vesilaitoskohtaiset yhteystiedot, laskutusosoitteet ja kalustokapasiteetit. Yhteystiedot ja laskutusosoitteet haluttiin esittää liitteillä erikseen, jotta ohjeistus olisi käyttäjäystävällisempi julkisessa jaossa esimerkiksi muillekin kuin tämän yhteistyöhankkeen vesilaitoksille.

Ohjeistuksesta tuli tiivis paketti, joka kattaa oleelliset tiedot ja sovitut käytännöt resursien liikkuvuudesta. Toimeksiantajan on tarkoitus ottaa ohjeistus käyttöön heti, kun sille on tarvetta eli kun vesihuollon häiriötilanne sitä vaatii. Ohjeistus on jaettu toimeksiantajavesilaitosten yhteiseen Teams -työtilaan sekä PDF- että Word- tiedostona.

7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön toimeksiantona oli laatia henkilöstön ja kaluston liikkuvuuden säännöistä ja käytännöistä häiriötilanteissa dokumentoitu ohjeistus. Ohjeistuksen taustaksi oli tarkoitus selvittää vesilaitosten mahdollisuutta lainata henkilöstöä eri vesilaitosten välillä. Ratkaisua haettiin selvittämällä työvoiman liikkumisen edellytykset vesilaitokselta toiselle ja työlainsäädännön ja työehtosopimuksen vaatimukset henkilöstön liikkuvuudelle.

Viitekehyksessä kuvattiin vesihuoltoa osana kunnan palveluita, vesihuollon tehtäviä ja vesihuollon varautumista häiriötilanteisiin. Lisäksi kerrottiin työnantajan ja työntekijän työsuhteen aikaisista oikeuksista ja velvollisuuksista sekä niiden siirtämisestä kolmannelle osapuolelle. Aiheita käsiteltiin niitä selittävän lainsäädännön, kirjallisuuden ja muiden luotettavaksi todettujen tietolähteiden avulla.

Koska työlainsäädäntö ei tunne henkilöstön lainaamista, esiteltiin viitekehyksessä olemassa olevia säännöksiä työnantajan ja työntekijän työsuhteen aikaisista oikeuksista ja velvollisuuksista (ks. luvut 4.2 & 4.3) ja säännöksiä niiden siirtämisestä kolmannelle osa-

puolelle (ks. luku 4.4), jotka aiheina nousivat tärkeäksi osaksi opinnäytetyötä sen tavoitteen kannalta. Viitekehyksestä kävi ilmi, että laki tuntee vuokratyön, jossa työnantajavelvollisuudet jakautuvat työnantajayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä työsopimuslain 1 luvun 7 § mukaisesti. Vuokratyötä voidaan harjoittaa vuokratyönantajan ja käyttäjäyrityksen välillä vuokratyöntekijän suostumuksella.

Toisaalta viitekehyksessä esitetty teoria vesihuollosta osana kunnan infrastruktuuripalveluja, vesihuollon tehtävistä ja vesihuollon häiriötilanteista eivät osaltaan ole niin tärkeässä roolissa opinnäytetyön tavoitteen kannalta. Koin kuitenkin näiden aiheiden olevan olennaisia selkiyttämään sitä, minkälaisen toiminnan yhteyteen ohjeistus vesihuollon henkilöstön ja kaluston liikkuvuudesta vesilaitosten välillä suunniteltiin.

Voidaan arvioida, että valittu viitekehys on tarpeeksi kattava ja vastaa selvityksessä olleeseen kysymykseen henkilöstön lainaamisen mahdollisuudesta vesilaitosten välillä. Selvityksessä nousi esiin, miltä osin työvoimaa voidaan laillisesti siirtää kolmannelle osapuolelle ja miltä osin henkilöstön lainaaminen on laitonta ja asettaa työntekijän merkittävästi heikompaan asemaan. Jo lähtökohtaisesti työntekijän asema sopimisen osapuolena on lainsäätäjän näkökulmasta heikompi. Lainsäätäjä on säätänyt työoikeudellisen lainsäädännön pakottavaksi, joka estää vesilaitoksia työnantajina tekemästä keskinäisiä sopimuksia, jotka alentavat työntekijän asemaa. Vesilaitokset ovat keskenään sopimusvapauden alla, mutta työnantajan roolissa vesilaitosten on huomioitava työnantajan velvollisuudet ja pakottava lainsäädäntö.

Selvityksen mukaan näyttää siltä, että henkilöstön lainaaminen vesilaitosten välillä ei ole lain puitteissa mahdollista. Kaluston osalta lainaamista on mahdollista toteuttaa eri vesilaitosten välillä. Selvityksen pohjalta voidaan myös todeta, että opinnäytetyön toiminnallinen osa sisältää asioita, jotka eivät ole linjassa lainsäädännön kanssa.

Laadittu ohjeistus resurssien liikkuvuuden asetettuun tarpeeseen noudattaa toimeksiantajan haluamaa rakennetta ja täyttää sille määritetyt tavoitteet. Ohjeistus sisältää toimeksiantajan mukaiset asiat ja osa-alueet. Toimeksiantaja piti ohjeistusta onnistuneena ja aikoo ottaa sen käyttöön heti, kun tarve vaatii. Jatkoa ajatellen toimeksiantajan täytyy tarkastuttaa ohjeistus lakimiehellä. Jälkikäteen ajateltuna ohjeistuksen ja sen osa-alueiden suunnitteluun olisi kannattanut ottaa mukaan koko vesilaitoksen henkilöstö. Erilaisia ajatuksia, näkemyksiä ja mahdollisia kokemuksia resurssien liikkuvuudesta olisi voinut

saada myös haastattelemalla muita kuin yhteistyössä mukana olevien vesilaitoksien asiantuntijoita. Nämä keinot voisivat tuoda lisäarvoa ohjeistukseen ja resurssien liikkuvuuden kehittämiseen lainaamiseen kehittämisen yhteydessä.

Opinnäytetyön tekeminen kyseisestä aiheesta oli haasteellista, mutta palkitsevaa. Opin paljon uutta vesihuoltoalasta, varautumisesta ja erityisesti työsuhteen aikaisista oikeuksista ja velvollisuuksista. Työn toimeksiantajana toimivaan yhteistyöhankkeeseen mukaan pääsy kehitti etenkin omia yhteistyötaitoja. Varmasti haastavinta koko opinnäytetyöprosessissa oli oman aikataulun suunnitteleminen ja aikataulusta kiinni pitäminen, mikä kyllä helpottui loppua kohden. Haasteista huolimatta annoin työlle parhaani ja koen onnistuneeni siinä osittain hyvin ja osittain tyydyttävästi.

Opinnäytetyön aihe herätti kiinnostuksen resurssien liikkuvuuteen ja sen mahdollisuuksiin tulevaisuudessa sekä kuntien yhteistyön mahdollisuuksiin. Jatkossa voisi tutkia, onko työvoiman liikkuvuutta käytetty Suomen ulkopuolella ja miten yleistä se on milläkin alalla. Tutkimuksessa voisi keskittyä resurssien liikkuvuuden hyötyihin ja vertailla eri kokemuksia ja tuloksia keskenään.

Lähteet

Ala-Mikkula, Enni 2020. Työnantajan työsuojeluvastuu. Alma Talent. Alma Talent Verkkokirjalyly. [https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CADBBXETEB#kohta:Ty\(\(f6\)nantajan\(\(20\)ty\(\(f6\)suojeluvastuu/piste:t7J](https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CADBBXETEB#kohta:Ty((f6)nantajan((20)ty((f6)suojeluvastuu/piste:t7J). Luettu 8.9.2021.

Belinskij, Antti & Saarinen, Risto 2019. Selvitys vesihuollon häiriötilanteista: Lainsäädännön mukaisten vaatimusten täyttäminen ja toimenpidesuosituksset. Maa- ja metsätalousministeriö. https://mmm.fi/documents/1271139/1371655/Selvitys+vesihuollon+h%C3%A4iri%C3%B6tilanteista+raportti+8_2019.pdf/c4dac2da-8f90-ff72-a396-b327ca8d02c9/Selvitys+vesihuollon+h%C3%A4iri%C3%B6tilanteista+raportti+8_2019.pdf. Luettu 15.9.2021.

Bruun, Niklas & von Koskull, Anders 2012. Työoikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Alma Talent. Alma Talent Verkkokirjalyly. [https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GACBBXUBDAD#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUDEN\(\(20\)PERUSTEET\(\(20\)](https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GACBBXUBDAD#kohta:TY((d6)OIKEUDEN((20)PERUSTEET((20)). Luettu 8.9.2021.

Harjula, Heikki & Prättälä, Kari 2015. Kuntalaki. Tausta ja tulkinnat. 9., uudistettu painos. Alma Talent. Alma Talent Verkkokirjalyly. [https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAJBFXCTEB#kohta:KUNTA-LAKI\(\(20\)Tausta\(\(20\)ja\(\(20\)tulkinnat\(\(20\)piste:b4](https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAJBFXCTEB#kohta:KUNTA-LAKI((20)Tausta((20)ja((20)tulkinnat((20)piste:b4). Luettu 12.10.2020.

Hietala, Harri & Kairinen, Martti & Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2020. Työsopimuslaki käytännössä. 7., uudistettu painos. Alma Talent. Alma Talent Verkkokirjalyly. [https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CABBCXETEB#kohta:Ty\(\(f6\)sopimuslaki\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)ss\(\(e4\)\(\(20\)](https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CABBCXETEB#kohta:Ty((f6)sopimuslaki((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)ss((e4)((20)). Luettu 8.9.2021.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo 2017. Työsopimus ja johtajasopimus. 6., uudistettu painos. Alma Talent. Alma Talent Verkkokirjalyly. <https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAGBCXDTEB#piste:b4>. Luettu 9.9.2021.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2014. Vuokratyö. Alma Talent. Alma Talent Verkkokirjalyly. [https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAEBCXCTEB#kohta:VUOKRATY\(\(d6\)\(\(20\)piste:b4](https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAEBCXCTEB#kohta:VUOKRATY((d6)((20)piste:b4). Luettu 15.9.2021.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES. <https://www.jhl.fi/tyoelama/tyoehtosopimukset/kvtes/>. Luettu 9.9.2021.

Jyväskylän yliopisto. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Kolmas sektori. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>. Luettu 11.9.2021.

Kirkkonummi. Vesihuolto. Vesihuolto ja veden laatu Kirkkonummella sekä vesipostit. <https://www.kirkkonummi.fi/yleista>. Luettu 23.9.2021.

Koskinen, Seppo & Ullakonoja, Vesa 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita, Helsinki.

Kotimaisten kielten keskus. Ohjeita ohjeiden tekijöille. https://www.kotus.fi/ohjeet/hyvan_virkakielen_ohjeita/ohjeita_ohjeiden_tekijoille. Luettu 8.10.2021.

Kuntalaki 10.4.2015/410. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D#O3L8P49>. Luettu 3.10.2020.

Kuntaliitto 21.9.2001. Yleiskirjeet 2001. Vesihuoltolain mukaiset kunnan viranomaistehvät ja -roolit. <https://www.kuntaliitto.fi/yleiskirjeet/2001/vesihuoltolain-mukaiset-kunnan-viranomaistehvat-ja-roolit>. Luettu 11.9.2021.

Kuntaliitto 2017a. Kuntien ja kuntayhtymien yhteistoiminta. Julkaistu 30.1.2017. <https://www.kuntaliitto.fi/laki/kuntien-ja-kuntayhtymien-yhteistoiminta>. Luettu 3.10.2020.

Kuntaliitto 2017b. Kuntien ja kuntayhtymien yhteistoiminta. Kuntayhtymät (kuntalaki 2015). Julkaistu 20.2.2017. <https://www.kuntaliitto.fi/laki/kuntien-ja-kuntayhtymien-yhteistoiminta/kuntayhtymat-kuntalaki-2015>. Luettu 3.10.2020.

Kuntaliitto 2017c. Kuntien ja kuntayhtymien yhteistoiminta. Liikelaitoskuntayhtymä. Julkaistu 20.2.2017 <https://www.kuntaliitto.fi/laki/kuntien-ja-kuntayhtymien-yhteistoiminta/liikelaitoskuntayhtyma>. Luettu 12.11.2020.

Kuntaliitto 2019. Kuntien ja kuntayhtymien toiminta. Julkaistu 25.3.2019. <https://www.kuntaliitto.fi/kunnat-ja-kuntayhtymat/kuntien-ja-kuntayhtymien-toiminta>. Luettu 29.9.2020.

Kuntatyönantajat 2020. Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus. <https://www.kt.fi/sopimukset/tuntipalkkaiset/2020-2021>. Luettu 9.9.2021.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.81986/609. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P7>. Luettu 9.9.2021.

Leppisaari, Elli 2011. Kuntien välinen yhteistyö infrastruktuuripalvelujen järjestämisessä Tapaustutkimus Lahden ja Turun seuduilla. Maisterin tutkinnon tutkielma. Taloustieteen laitos. Aalto yliopisto. https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/771/hse_et-hesis_12639.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 4.10.2020.

Lohja 2020. Tilinpäätös 2020. <https://www.lohja.fi/wp-content/uploads/2021/07/TP-2020-Lohja.pdf>. Luettu 23.9.2021.

Lohjan kaupunki 2015. Vesihuollon kehittämissuunnitelma. Sweco Ympäristö Oy, Turku. <https://docplayer.fi/3813064-Vesihuollon-kehittamissuunnitelma.html>. Luettu 23.9.2021.

Maa- ja metsätalousministeriö a. Vesihuolto. <https://mmm.fi/vesi/vesihuolto>. Luettu 10.10.2020.

Maa- ja metsätalousministeriö b. Vesihuollon tehtävät ja organisaatio. https://mmm.fi/vesi/vesihuolto_tehtavat. Luettu 10.10.2020.

Malinen, Pekka & Anttiroiko, Ari-Veikko & Haahtela, Tero & Siitonen, Pentti 2012. Huomispäivän infrastruktuuri. Suomen kuntaliitto, Helsinki. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2012/1489-huomispäivän-infrastruktuuri-nakokulmia-kuntien-teknisen-toimen-uudistamiseen>. Luettu 3.10.2020.

Nieminen, Kimmo 2020. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021. 19., uudistettu painos. Alma Talent. Alma Talent Verkkokirjahylly. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAEBCXETEB#piste:b4>. Luettu 3.9.2021.

Pekki, Jaakko 2016. Vesihuoltolaitoksen opas häiriötilanteisiin varautumiseen. Huoltovarmuusorganisaatio & Vesihuoltopooli, Helsinki. https://www.vvy.fi/site/assets/files/1107/vesihuoltolaitoksen_opas_hairiotilanteisiin_varautumiseen_sahkoinen.pdf. Luettu 21.5.2021.

Saarinen, Mauri 2015. Työsuhteen pelisäännöt. 8., uudistettu painos. Alma Talent. Alma Talent Verkkokirjahylly. Luku 2: Työpaikan haku ja työsopimuksen tekeminen > Työsopimuksen tekeminen > Vuokratyö. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAFBCXCTEB#kohta:TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)PE-LIS\(\(c4\)\(\(c4\)NN\(\(d6\)T\(\(20\)\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAFBCXCTEB#kohta:TY((d6)SUHTEEN((20)PE-LIS((c4)((c4)NN((d6)T((20))). Luettu 15.9.2021.

Sahlberg, Matti 2018. Kuntien rakennusvalvonnan hallintokysely 2017. Kuntaliitto, Helsinki. file:///C:/Users/roosa/AppData/Local/Temp/1900-rakennusvalvonnanhallintokysely_2017-2018.pdf Luettu 11.9.2021.

Sallinen, Sini & Majoinen, Kaija & Seppälä, Jari 2017. Toimiva kunta. Hyvinvointia! Siivistystä! Elinvoimaa! Suomen Kuntaliitto, Helsinki.

Siitonen, Pentti & Martikainen, Juha-Pekka 2002. Miten ja millä rahalla? Organisointi, rahoitustarve sekä kehittämisenäkökohtia teknisten palvelutuotannon toimialueilla. Tampereen yliopisto, Suomen Kuntaliitto. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2002/1110-miten-ja-milla-rahalla-organisointi-rahoitustarve-seka-kehittamisenakokohtia>. Luettu 3.10.2020.

Sipponen-Weber, Riikka & Moliis, Sanna 2018. Teknisen toimien järjestämismallien vertailu suurissa kaupungeissa. Ramboll. https://www.hel.fi/static/public/hela/viipaU02100VH2_Kansliapaallikko/Suomi/Paatos/2019/Keha_2019-02-20_Kp_35_Pk/A3709E60-929A-CA90-8E0D-67CBBC200000/Liite.pdf. Luettu 4.10.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus talousveden laatuvaatimuksista ja valvontatutkimuksista 17.11.2015/1352. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20151352>. Luettu 21.5.2021.

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja 2012. Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Alma Talent. Alma Talent Verkkokirjahylly. <https://verkkokirjahylly-almatalent->

fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JACBJXBTEB#kohta:TY((d6)SOPIMUSOI-KEUS((20)/piste:b4. Luettu 8.9.2021.

Terveysturvallisuuslaki 19.8.1994/763. Finlex. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940763>. Luettu 21.5.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Vuokratyöopas. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. Luettu 1.12.2021.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L1P7>. Luettu 5.10.2020.

Työsuojelu.fi a. Työsuhde. Työsuhde sovitaan työsopimuksessa. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde>. Luettu 2.9.2021.

Työsuojelu.fi b. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Työnjohto-oikeus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/tyonjohto-oikeus>. Luettu 8.9.2021.

Työsuojelu.fi 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Päivitetty 21.10.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>. Luettu 11.9.2021.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Luettu 6.10.2020.

Työterveyslaitos. Riskien tunnistus ja hallintakeinot. <https://www.ttl.fi/vesihuoltolaitosten-tyoturvallisuus-opas/riskien-tunnistus-ja-hallintakeinot/>. Luettu 11.9.2021.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>. Luettu 5.10.2020.

Vesihuoltolaki 9.2.2001/119. Finlex. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010119>. Luettu 11.10.2020.

Vesilaitosyhdistys 2021. Vuosi 2020 vesihuoltoalalla. Julkaistu 22.3.2021. <https://www.vvy.fi/ajankohtaista/uutiset/vuosi-2020-vesihuoltoalalla/>. Luettu 10.9.2021.

Vihti 2020. Tilinpäätös 2020. https://www.vihti.fi/wp-content/uploads/2021/08/Tilinpaa-tos_2020_170521.pdf. Luettu 23.9.2021.

Vikman, Hannu & Arosilta, Anna 2006. Vesihuollon erityistilanteet ja niihin varautuminen. Maa- ja metsätalousministeriö & Huoltovarmuuskeskus & Suomen ympäristökeskus, Helsinki. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/41778/Ymp%C3%A4rist%C3%B6opas_128.pdf?sequence=1. Luettu 21.5.2021.

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007. Työministeriö. Edilex. https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/ministerioiden_julkaisut/4875.pdf. Luettu 15.9.2021.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Luettu 9.9.2021.

Ympäristönsuojelulaki 27.6.2014/527. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140527>. Luettu 21.5.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2016. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 25.5.2021. Luku 3: Työsuhteen sääntelyjärjestelmä > Etusijajärjestys. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:3.\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)S\(\(c4\)\(\(c4\)NTELYJ\(\(c4\)RJES-TELM\(\(c4\):Etusijaj\(\(e4\)rjestys\(:Lains\(\(e4\)\(\(e4\)nn\(\(f6\)kset](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:3.((20)TY((d6)SUHTEEN((20)S((c4)((c4)NTELYJ((c4)RJES-TELM((c4):Etusijaj((e4)rjestys(:Lains((e4)((e4)nn((f6)kset). Luettu 3.9.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2016. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 25.5.2021. Luku 5: Työsuhteen ehdot. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:5.\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)EH-DOT](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:5.((20)TY((d6)SUHTEEN((20)EH-DOT). Luettu 3.9.2021.

Liite vain työn tilaajan käyttöön.