



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

LIIKETALOUS

OPINNÄYTETYÖRAPORTTI

VUOKRATYÖVOIMA
käyttäjyrityksen opas

Katri Achrén

Liiketalouden koulutusohjelma
Marraskuu 2007
Työn ohjaaja: Elina Merviö

TAMPERE 2007



Tekijä(t):	Katri Achrén	
Koulutusohjelma(t):	Liiketalous, taloushallinto	
Opinnäytetyön nimi:	Vuokratyövoima - käyttäjäyrityksen opas	
Työn valmistumis- kuukausi ja -vuosi:	marraskuu 2007	
Työn ohjaaja:	Elina Merviö	Sivumäärä: 60

TIIVISTELMÄ

Vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt 2000-luvulla voimakkaasti ja se on monen yrityksen ratkaisu tilapäiseen työvoimapulaan. Vuokratyövoiman käyttöä suunnitteleville tai sitä käyttäville yrityksille ei ole olemassa kattavaa, yleisesti saatavissa olevaa ohjeistusta. Yritysmaailmassa on jo pitkään ollut tarve oppaalle, joka auttaa ja neuvoo yrityksiä työntekijöiden vuokrauksessa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli saada aikaan opas, joka auttaa työvoimaa vuokraavaa tai sitä suunnittelevaa yritystä prosessin alusta loppuun, eli suunnitteluvaiheesta vuokratyösuhteen päättymiseen. Tavoitteena oli saada oppaasta mahdollisimman tiivis ja selkeä kokonaisuus.

Opinnäytetyössä kerrotaan miten vuokratyö toimii ja miten vastuunjako muodostuu. Siinä esitellään myös perusteluja ja syitä vuokratyövoiman käytölle sekä ongelmia, joita yritys voi prosessin aikana kohdata. Opinnäytetyössä opastetaan henkilöstövuokrausyrityksen valinnassa, vuokraussopimuksen laatimisessa sekä vuokratyöntekijän vakinaistamisessa.

Opinnäytetyö laadittiin voimassa olevan lainsäädännön, vuokratyöhön liittyvän kirjallisuuden sekä kolmen vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen toimitusjohtajien haastattelujen pohjalta.

Lainsäädäntö ei ole vuokratyön suhteen kaikenkattava, minkä vuoksi sopimuskäytännön rooli korostuu. Vuokratyö ja sen ominaisuudet ovat monelle yritykselle epäselviä tai jopa vieraita, ja kokemukset vuokratyövoiman käytöstä ovat hyvinkin erilaisia.



Author(s):	Katri Achrén	
Degree Programme(s):	Business school, Business Administration	
Title:	The User's Guide for Temporary Agency Work	
Month and year:	November 2007	
Supervisor:	Elina Merviö	Pages: 60

ABSTRACT

Temporary agency work has rapidly increased in the new millennium and for many companies it is the key of managing temporary labour shortage. In the current business world there is a need for an extensive guidebook helping and advising companies with the use of temporary agency work.

The purpose of this thesis was to create an A to Z guidebook for companies using temporary agency work or planning to use it, all this in a compact and well-defined package.

This thesis covers how the temporary agency work operates and how the responsibilities are divided between the parties. It also covers the reasons for using temporary agency work and the problems that might appear in the process. The guide advises on how to find a suitable agency and make a contract with it, as well as on how to employ a temporary agency worker and make them part of the regular staff.

This thesis is based on the current legislation, literature and the interviews of three executive directors working in companies that all use temporary agency work.

The legislation is ambiguous from the temporary agency work point of view. That is why parties should pay attention while making a contract. Temporary agency work is still unfamiliar to many companies and their experiences are very different from each other.

Keywords: temporary agency work, temporary staffing, supervision of work

SANASTO

Direktio-oikeus:

työnjohto- ja valvontaoikeus, joka vuokratyössä kuuluu työn vastaanottajaosapuolelle.

Käyttäjäyritys:

työn vastaanottajaosapuoli, jonka hyväksi työnteko tapahtuu.

Vuokratyöntekijä:

henkilö, joka on työsuhteessa yhteen yritykseen, mutta työnteko tapahtuu toisen yrityksen nimiin.

Vuokrausyritys:

työnantajaosapuoli, joka luovuttaa työntekijöitään asiakasyritystensä käyttöön vastiketta vastaan. Vuokrausyrityksestä käytetään myös mm. nimityksiä henkilöstöpalveluyritys, henkilövuokrausyritys sekä toimialapalveluyritys.

Ulkomainen vuokratyöntekijä:

henkilö, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa, ja jonka toisessa valtiossa toimiva työnantajayritys lähettää työsuhteen kestäessä rajoitetuksi ajaksi työhön Suomeen. Ulkomaisesta vuokratyöntekijästä käytetään myös nimitystä lähetetty vuokratyöntekijä.

Ulkomainen vuokrausyritys:

työnantajaosapuoli, jonka liikepaikka on Suomen rajojen ulkopuolella ja joka luovuttaa työntekijöitään työhön Suomeen tarjotessaan valtion rajat ylittäviä palveluja. Ulkomaisesta vuokrausyrityksestä käytetään myös nimitystä lähetävä yritys.

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	7
1.1. VUOKRATYÖN KÄSITE	7
1.2. VUOKRATYÖ SUOMESSA	7
1.3. AIHEEN RAJAUS JA SUHDE MUIHIN KÄSITTEISIIN	7
1.4. OPINNÄYTETYÖN TAVOITE	8
1.5. OPINNÄYTETYÖN AINEISTO	9
2. MITEN VUOKRATYÖ TOIMII?	10
2.1. OSAPUOLET JA NIIDEN VÄLISET SUHTEET	10
3. VASTUUNJAKO JA OIKEUDET	12
3.1. TYÖTURVALLISUUS	12
3.2. TYÖTERVEYSHUOLTO	13
3.3. PEREHDYTYS	14
3.4. MYÖTÄVAIKUTUSVELVOLLISUUS	14
3.5. PALKKAHALLINNOLLISET ASIAT	15
3.6. TYÖAIKA	15
3.7. VUOSILOMA JA LOMAKORVAUKSET	15
3.8. SOSIAALINEN VASTUU	16
3.9. TYÖNJOHTO- JA VALVONTAOIKEUS	16
3.10. TILAAJAVASTUU	16
3.11. VAHINGONKORVAUSVASTUU	17
4. PERUSTELUT VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTÖLLE	18
4.1. JOUSTAVUUS	18
4.2. AJANSÄÄSTÖ	19
4.3. OMAN HENKILÖSTÖN TYÖTAAKAN KEVENTÄMINEN	19
4.4. REKRYTOINTIKANAVA	19
4.5. KUSTANNUKSET	20
5. ESTEITÄ TAI ONGELMIA VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTÖSSÄ	22
5.1. TEETETTÄVÄN TYÖN LUONNE JA TOIMIALA	22
5.2. HENKILÖSTÖN VASTARINTA	22
5.3. VUOKRATYÖNTEKIJÄN SOPEUTUMATTOMUUS	23
5.3.1. <i>Soveltumattomuus työtehtäviin</i>	23
5.3.2. <i>Eriarvoisuus työyhteisössä</i>	23
5.4. TYÖEHTOSOPIMUKSEN EHDOT	24
5.5. YHTEISTOIMINTAMENETTELY	25
6. VUOKRAUSYRITYKSEN VALITSEMINEN	26
6.1. VALINNAN KRITTEERIT	26
6.2. HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN LIITTO RY:N TOIMINTAPERIAATTEET	26
7. VUOKRAUSSOPIMUS JA SEN LAATIMINEN	28
7.1. PÄTEVÄ SOPIMUS	28

7.2.	SOPIMUKSEN SISÄLTÖ	28
8.	ULKOMAISEN VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ	31
8.1.	VUOKRAUSYRITYKSEN EDUSTAJA.....	31
8.2.	ILMOITUSMENETTELY	31
8.3.	VERONPIDÄTYSVELVOLLISUUS	32
9.	VUOKRATYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	33
9.1.	VUOKRATYÖNTEKIJÄN VAKINAISTAMINEN	33
9.1.1.	<i>Kilpailukieltoehto</i>	33
9.2.	VUOKRATYÖSUHTEEN LOPETTAMINEN	34
10.	YHTEENVETO	35
11.	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	40
LÄHTEET	42
LIITTEET	44

1. Johdanto

1.1. Vuokratyön käsite

Vuokratyöllä tarkoitetaan toimintaa, jossa yritys merkittävässä määrin vastiketta vastaan tarjoaa työnantajana työntekijöitään suorittamaan toisen teettämää, teettäjän elinkeinotoimintaan kuuluvaa työtä. (Saarinen 2005: 100.)

1.2. Vuokratyö Suomessa

Vuokratyövoima yleistyi ja kehittyi merkittävästi Suomessa 1960-luvun telakkateollisuudessa, ja myöhemmin 1970-luvulla se laajeni myös toimihenkilösektorille. Vuokratyövoiman käytön syntyyn johtivat mm. yhteiskunnan nopea kehittyminen, kilpailu, erikoistumisen tarve, koneellistuminen ja automaatio. Ruuhka- ja kausimyynti johtivat jaksottaiseen ja väliaikaiseen lisäävun tarpeeseen elinkeinotoiminnassa. Yritysten into palkata omia työntekijöitä laski, sillä toistaiseksi voimassaolevien työsuhteiden työsuhdeturvaa alettiin kehittää ja siitä alettiin käydä voimakasta poliittista keskustelua. (Palola 1986: 400.)

1990-luvulla vuokratyövoiman käyttö lisääntyi huomattavasti, ja 2000-luvulla se on yleistynyt erittäin voimakkaasti. Nykyisin vuokratyövoima on osa jokapäiväistä liike- ja yrityselämää Suomessa, ja sekä kysyntä että tarjonta vuokratyövoimamarkkinoilla ovat lisääntyneet. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006: 10-14.)

Vuonna 2006 vuokratyövoiman osuus oli Suomessa 0,9 prosenttia koko työvoimasta ja henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstövuokrausala työllisti noin 21 000 työntekijää. Henkilöstövuokrausyritysten kokonaisliikevaihto oli vuonna 2006 noin 750 miljoonaa euroa. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry 2007.)

1.3. Aiheen rajaus ja suhde muihin käsitteisiin

Opinnäytetyössäni keskityin tarkastelemaan vuokratyötä ja sen käyttöä käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Vuokratyöhön liittyy paljon piirteitä, jotka ovat olennaisia vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen näkökulmasta, mutta jotka on jätetty tästä opinnäytetyöstä pois.

Opinnäytetyössäni keskityin ainoastaan vuokratyövoiman käyttöön Suomessa, joten vuokratyö ja sen sääntely esimerkiksi muissa Euroopan unionin jäsenvaltioissa on rajattu työstä pois.

Alihankintatyö ja työnvälitys ovat jätetty opinnäytetyön ulkopuolelle. Alihankintatyössä työnjohto- ja valvontaoikeus eivät siirry tilaajalle, eli käyttäjäyritykselle. Toisin kuin vuokratyössä, alihankinnassa toimeksiantosopimus tehdään yleensä jonkun lopputuloksen aikaansaamisesta. Alihankintaa käyttävä yritys ei myöskään vastaa työntekijöiden työturvallisuudesta, kun taas vuokratyössä käyttäjäyrityksellä ja vuokrausyrityksellä on siitä jaettu vastuu. (Tuliara, Rönni-Sällinen, Lahti & Hämäläinen 2006: 3.) Työnvälityksessä puolestaan on kyse ainoastaan työvoiman välittämisestä sitä etsiville yrityksille, eikä rekrytointiyrityksestä tule missään vaiheessa prosessia työntekijän työnantajaa (Saarinen 2005: 100).

1.4. Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyöni tavoitteena oli luoda kattava ja selkeä opas yritykselle, joka harkitsee tai suunnittelee vuokratyövoiman käyttöä. Pyrin tekemään oppaasta mahdollisimman helppolukuisen, jotta yrittäjien olisi yksinkertaista löytää siitä itseään kiinnostavat ja askarruttavat vuokratyön käyttöön liittyvät seikat.

Ajatuksena oli saada kaikki edellä mainitut asiat samaan kokonaisuuteen. Näin vuokratyövoiman käyttöä suunnittelevat yritykset saisivat kaiken olennaisen ja tarpeellisen tiedon helposti, eikä heidän tarvitsisi käyttää aikaa tiedon etsimiseen monista eri lähteistä tai ostaa konsulttipalveluita.

Opinnäytetyössäni selvitän vuokratyövoiman käytön yleisimpiä ongelmakohtia ja epäselvyyksiä, sekä seikkoja, joita käyttäjäyrityksen tulee ottaa huomioon ennen työvoiman vuokrausprosessin aloittamista ja sen aikana.

Yrittäjillä ei usein ole selkeää käsitystä siitä, miten vuokratyö toimii käytännössä. Koska vuokratyössä on kolme osapuolta, eikä se näin ollen ole perinteinen työnantaja-työntekijä -suhde, vastuunjako ja osapuolten oikeudet ovat monesti epäselviä vuokratyövoimaa käyttävälle yritykselle. Opas antaa ohjeita siihen, mistä asioista vuokrausyrityksen kanssa kannattaa sopia ja keskustella, jotta myöhemmiltä väärinymmärryksiltä vältyttäisiin.

Opinnäytetyössäni pyrin etsimään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- miten vastuut vuokratyön eri osapuolten välillä jakautuvat?
- mitä hyötyä vuokratyövoiman käytöstä on käyttäjäyritykselle?
- mitä ongelmia tai esteitä vuokratyön käytössä voi ilmetä?

- millä perusteilla käyttäjäyrityksen tulisi valita sopiva vuokrausyritys?
- mistä asioista työvoiman vuokraussopimuksessa tulisi sopia?
- miten vuokratyösuhde päättyy?

1.5. Opinnäytetyön aineisto

Haastattelin opinnäytetyötäni varten kolmea eri toimialan yritystä, jotka käyttävät vuokratyövoimaa. Raportissani käytän haastatelluista yrityksistä nimikkeitä yritys A, yritys B ja yritys C.

Haastattelut tehtiin sähköpostin välityksellä ja yritysten edustajina toimivat niiden toimitusjohtajat. Kysymykset koskivat vuokratyövoiman käyttöä yleisesti sekä laatimani käyttäjäyrityksen oppaan arvioimista.

Yritys A

toimiala: konepaja

toimipaikka: Kaarina

vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 45

käyttänyt vuokratyövoimaa: noin kahden vuoden ajan

Yritys B

toimiala: kuljetus ja ensihoito

toimipaikka: Kuhmalahti

vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 25

käyttänyt vuokratyövoimaa: jatkuvasti kahden vuoden ajan

Yritys C

toimiala: puisten vientipakkausten valmistus, pakkauspalvelut, varastointi

toimipaikka: Lempäälä

vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 17

käyttänyt vuokratyövoimaa: satunnaisesti noin kolmen vuoden ajan

2. Miten vuokratyö toimii?

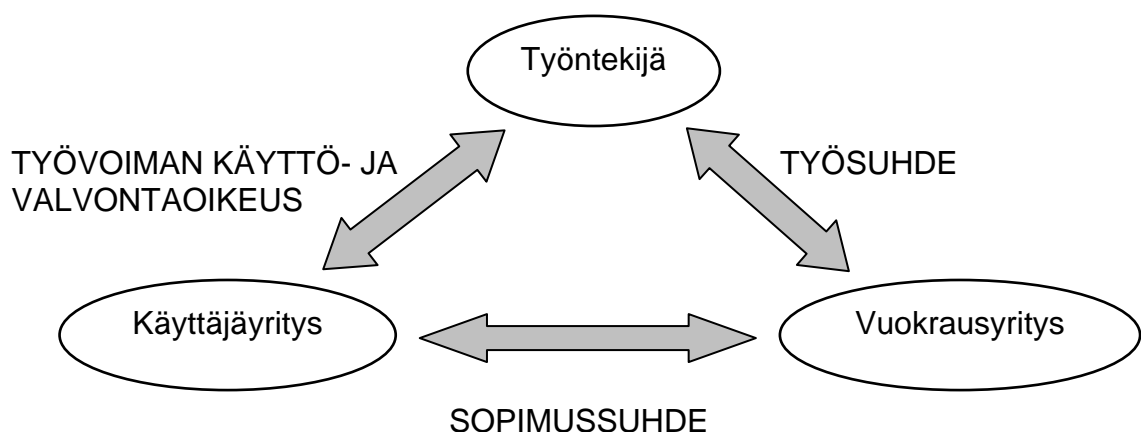
2.1. Osapuolet ja niiden väliset suhteet

Vuokratyö muodostuu kolmikantajärjestelmästä, jossa osapuolina ovat vuokratyöntekijä, vuokrausyritys ja käyttäjäyritys. Kaikilla osapuolilla on roolinsa mukaiset oikeudet ja velvoitteet.

Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen, jonka kanssa hän tekee työsopimuksen. Vuokrausyritys maksaa vuokratyöntekijälle palkkaa ja huolehtii muista työnantajavelvoitteista. Usein työsopimus tehdään määräajaksi, ja se on yhtä pitkä kuin vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välinen kauppasopimus. (Viitala ym. 2006: 12–14.)

Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys tekevät toimeksiantosopimuksen, jossa vuokrausyritys sitoutuu luovuttamaan työvoimaa käyttäjäyrityksen käyttöön tiettyä vastiketta vastaan. Kyseessä on aivan normaali kauppasuhte, jossa yritys X (käyttäjäyritys) tekee työvoimaa koskevan tilauksen, jonka yritys Y (vuokrausyritys) toimittaa. (Viitala ym. 2006: 12.)

Käyttäjäyrityksellä on vuokratyöntekijään työnjohto- ja valvontaoikeus, eli direktio-oikeus. Se siirtyy vuokrausyritykseltä käyttäjäyritykselle vuokraussopimuksella. (Sädevirta 2002: 32.)



Kuvio 1. Työvoiman vuokrauksen osapuolien suhteet toisiinsa (soveltaen Sädevirta 2002: 25).

Parnilan mukaan (2006) vuokratyö pitää sisällään kaksi eri oikeussuhdetta: käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välisen sopimuksen työvoiman vuokrauksesta sekä vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisen työsopimuksen. Käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä ei yleensä ole sopimussuhdetta.

Vuokratyö kumoaa perinteiset käsitykset työsuhteista.

Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen, mutta ei anna sille suoraa työpanostaan. Käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijä taas antaa työpanoksensa ja tarjoaa osaamistaan, mutta ei saa siltä vastineeksi palkkaa. (Viitala ym. 2006: 23.)

3. Vastuunjako ja oikeudet

Jokaisella vuokratyön osapuolella on vastuita ja velvollisuuksia, joiden noudattamisesta niiden tulee huolehtia. Koska vuokratyössä on kolme osapuolta, sovellettavien lakien tulkitseminen ei aina ole yksinkertaista. (Penttilä 2006: 26.)

Käyttäjäryitys ja vuokrausryitys vastaavat niille kuuluvista velvoitteistaan itsenäisesti, eli yrityksillä ei ole toissijaista vastuuta toistensa velvoitteista. Käyttäjäryitys ei esimerkiksi joudu vastuuseen palkanmaksusta vuokratyöntekijälle, jos vuokrausryitys ei ole hoitanut kyseistä velvollisuuttaan. (Penttilä 2006: 28.)

Haastattelutuloksia

Kaikissa haastatelluissa yrityksissä oli käyty vastuunjakoon liittyvät seikat läpi vuokrausryityksen kanssa vuokraussopimusta tehdessä. Yritys C:ssä tosin oli otettu tämän lisäksi myös itse selvää vuokratyön vastuunjaosta. (Liite 1.)

3.1. Työturvallisuus

Työturvallisuusvastuu on jaettu vuokratyössä käyttäjäryityksen ja vuokrausryityksen kesken. Toki myös vuokratyöntekijä on omalla toiminnallaan vastuussa omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta. (Tuliara ym. 2006: 8.)

Työvoiman käyttäjäryityksellä on vuokratyössä päävastuu työturvallisuudesta, koska sillä on työnjohto- ja valvontaoikeus, sekä määräysvalta työpaikan olosuhteisiin. Käyttäjäryityksen velvollisuus on huolehtia vuokratyöntekijän työturvallisuudesta samassa määrin kuin omien työntekijöidensä työturvallisuudesta. Tähän kuuluu mm. työn, työpaikan, koneiden ja työvälineiden turvallisuudesta huolehtiminen. Vuokratyöntekijä tulee opastaa noudattamaan oikeita ja turvallisia työtapoja. (Työturvallisuuslaki 23.8. 2002/738)

Käyttäjäryityksen tulee työturvallisuuslain mukaan määritellä tarkasti työn erityispiirteet ja työn edellyttämät vaatimukset liittyen työntekijän ammattitaitoon, sekä ilmoitettava ne vuokrausryitykselle ennen työn teettämisen aloittamista. Yrityksen velvollisuus on tarkastaa, että vuokratyöntekijän osaaminen ja suojavarustus vastaavat osapuolten välistä sopimusta sekä työn luonnetta. Käyttäjäryitys on velvollinen huolehtimaan vuokratyöntekijän ergonomiasta. (Työturvallisuuslaki 23.8. 2002/738.)

Saarisen mukaan (2005: 120) käyttäjäyrityksen on huolehdittava ennen vuokratyösuhteen aloittamista, että myös vuokratyöntekijälle annetaan tiedot työn mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä sekä toimenpiteistä, joita ne edellyttävät.

Vuokrausyritys on vastuullinen noudattamaan työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä ja sillä on ns. yleisvastuu työturvallisuudesta. Vuokrausyrityksen tulee siis varmistaa, että työolosuhteet ovat työsuojeluvaatimusten mukaiset ja että vuokratyöntekijä perehdytetään työhön riittävä hyvin työn suorittamiseksi. (Sädevirta 2002: 30.)

Vuokrausyrityksen on huolehdittava siitä, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus sekä sopivuus työhön ja että ne vastaavat käyttäjäyrityksen vaatimuksia (Työturvallisuuslaki 23.8. 2002/738).

Vuokratyöntekijän on oltava huolellinen ja varovainen työtä tehdessään sekä otettava huomioon työtehtävien ja työolojen luonne. Hänen on huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta mahdollisimman hyvin. Vuokratyöntekijä on myös velvollinen ilmoittamaan käyttäjäyritykselle, jos hän havaitsee puutteita tai vikoja esimerkiksi työtiloissa tai koneissa ja laitteissa. (Työsopimuslaki 26.1. 2001/55.)

3.2. Työterveyshuolto

Vuokrausyrityksen velvollisuus on järjestää vuokratyöntekijöille vähintään lakisääteinen työterveyshuolto. Sen kuuluu myös huolehtia työn ja työpaikan terveellisyydestä. Vuokrausyrityksen velvollisuus on kertoa vuokratyöntekijälle millä tavoin työterveyshuolto on järjestetty. (Tuliara ym. 2006: 5.)

Vaikka käyttäjäyritys ei ole velvollinen järjestämään vuokratyöntekijälle lakisääteistä työterveydenhuoltoa, sen on kuitenkin ilmoitettava vuokratyön käytön aloittamisesta omaan työterveyshuoltoonsa sekä työsuojeluvaltuutetulle (Saarinen 2005: 119).

Käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen yhteistyö työterveyshuoltoa koskevissa asioissa on tärkeää, sillä osa työterveyshuoltoa koskevista toimenpiteistä liittyy työntekopaikkaan, joka on usein käyttäjäyrityksen toimitila. (Tuliara ym. 2006: 5.)

3.3. Perehdytys

Käyttäjäyrityksen tulee huolehtia vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työhön ja työolosuhteisiin sekä niiden edellyttämiin työsuojelutoimenpiteisiin. Tarvittaessa yrityksen tulee huolehtia myös vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työsuojelun yhteistoimintaa, tiedottamista ja työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. (Tuliara ym. 2006: 6.)

Vuokratyöntekijöiden perehdyttämistä helpottaakseen käyttäjäyrityksen on suositeltavaa luoda itselleen perehdytysmalli. Se varmistaa perehdytysprosessin yhtenäisyyden sekä kaikkien työtehtäviin ja työturvallisuuteen liittyvien asioiden käsittelyn. Helppo ja yksinkertainen vaihtoehto on käyttää kaavaketta, jota täytetään perehdytysprosessin edetessä. (Tuliara ym. 2006: 6.)

Vuokratyöntekijöiden perehdyttämisessä pitää huomioida vuokratyösuhteiden jaksottaisuus. Perehdyttämistarve saattaa syntyä uudestaan, vaikka vuokratyöntekijä olisi ollut vain vähän aikaa pois käyttäjäyrityksestä. Esimerkiksi tuotteiden ja käytäntöjen muuttuminen saattavat johtaa tarpeeseen perehdytyksen jatkuvuudesta. (Viitala ym. 2006: 71–72.)

Usein vuokratyösuhteiden lyhytkestoisuuden ja epäsäännöllisyyden vuoksi vuokratyöntekijöitä ei ole mahdollista perehdyttää työhön samalla tavalla kuin vakituisia työntekijöitä. Ajan ja muiden resurssien rajallisuudesta huolimatta vuokratyöntekijän huolellinen perehdyttäminen työturvallisuusasioihin on ensisijaisen tärkeää. (Tuliara ym. 2006: 6.)

Haastattelu- tuloksia

Yritys A:lla on vuokratyöntekijöitä varten oma perehdyttämisohjelmansa. Yritys B:llä ei ole vakiintunutta käytäntöä perehdyttämisen suhteen, vaan se tehdään tapauskohtaisesti vuokratyöntekijän koulutus ja kokemus huomioon ottaen. Yritys C:llä vuokratyöntekijät perehdytetään työparikäytännön (vakituinen työntekijä-vuokratyöntekijä) avulla. (Liite 1.)

3.4. Myötävaikutusvelvollisuus

Vuokratyöntekijän työntekoa tulee auttaa kaikin mahdollisin toimenpitein, jotka ovat tarpeellisia työn suorittamista varten. Tätä kutsutaan myötävaikutusvelvollisuudeksi, ja se kuuluu käyttäjäyritykselle. Sen tulee huolehtia esimerkiksi asianmukaisista työvälineistä. (Sädevirta 2002: 29.)

3.5. Palkkahallinnolliset asiat

Vuokrausyrityksen vastuulla on kaikki vuokratyöntekijää koskevat palkkahallinnolliset asiat, kuten palkanmaksu sekä lakisääteisistä vakuutusmaksuista, ennakonpidätyksestä ja sosiaalikuiluista huolehtiminen. (Saarinen 2005: 119.)

Käyttäjyryitys on vastuussa palkanmaksusta vuokratyöntekijälle vain sellaisessa tilanteessa, jossa käyttäjyryitys ja vuokrausyritys ovat asiasta sopineet ja saaneet siihen vuokratyöntekijän suostumuksen. Vain vuokratyöntekijän suostumus tekee palkanmaksuvelvollisuuden siirrosta pätevän. (Sädevirta 2002: 26.)

Edellä mainittu palkanmaksuvelvoitteen siirtäminen koskee myös palkanmaksuun liittyviä sivuvelvoitteita, kuten vakuutusmaksuja, sosiaalikuiluja ja ennakonpidätystä (Sädevirta 2002: 26).

3.6. Työaika

Vuokrausyritys vastaa siitä, että vuokratyösuhteissa noudatetaan työaikalakia. Sen on oltava tietoinen vuokratyöntekijän tekemien ylityötuntien määrästä ja tarvittaessa puututtava työaikalain noudattamatta jättämiseen. (Tuliara ym. 2006: 5.)

Käytännössä vuokrausyrityksen voi olla hankala seurata työaikalain noudattamista, sillä työnteko tapahtuu käyttäjyryityksen määräämissä työtehtävissä ja -tiloissa. Tällöin tiedotus ja yhteydenpito käyttäjyryityksen, vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä on tärkeää. (Sädevirta 2002: 37–38.)

Direktio-oikeuden siirtämisen jälkeen käyttäjyryityksellä ei voi olla sen suhteen laajempaa valtaa kuin vuokrausyrityksellä oli. Jos vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsopimuksessa on sovittu tietystä päivittäisestä työajasta, käyttäjyryitys ei voi määrätä yksipuolisesti sen pidentämisestä. (Penttilä 2006: 27.)

3.7. Vuosiloma ja lomakorvaukset

Työvoiman vuokrausyritys on velvoitettu maksamaan vuokratyöntekijälle vuosilomakorvausta tai antamaan tälle palkallista vuosilomaa pitkäaikaisessa, vuosilomalain ehdot täyttävässä työsuhteessa. Yleinen käytäntö on, että vuokrausyritys maksaa lomakorvaukset jokaisen palkan yhteydessä. (Viitala ym. 2006: 78.)

Käyttäjyrytyksen velvollisuus on järjestää työtehtävät ja -aikataulut niin, että vuokratyöntekijän on mahdollista pitää vuosiloma (Sädevirta 2002: 139).

3.8. Sosiaalinen vastuu

Työn kuormitustekijöiden hallinnasta ja asianmukaisista sosiaalituloista huolehtiminen kuuluu käyttäjyrytyksen velvollisuuksiin. Yrityksen on myös huolehdittava siitä, että vuokratyöntekijä ei joudu työssään häirinnän tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi. (Työturvallisuuslaki 23.8. 2002/738.)

3.9. Työnjohto- ja valvontaoikeus

Työn vastaanottajana käyttäjyrytyksellä on oikeus ja velvollisuus työnjohtoon ja -valvontaan. Sille siirtyvät myös ne työnantajavelvoitteet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja järjestelyihin. Tällaisia ovat esimerkiksi eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet. Vuokratyöntekijä on velvollinen noudattamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita käyttäjyrytys direktio-oikeutensa puitteissa hänelle antaa. (Sädevirta 2002: 32.)

Direktio-oikeus ei voi olla laajempi kuin vuokrausyrytyksellä oli ennen oikeuden siirtymistä käyttäjyrytykselle (Penttilä 2006: 27). Näin ollen käyttäjyrytys ei voi poiketa vuokrausyrytyksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsopimuksessa sovitusta, esimerkiksi työaika, työntekopaikka ja työtehtäviä koskevista ehdoista (Sädevirta 2002: 33).

3.10. Tilaajavastuu

1.1.2007 voimaan astunut laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (22.12. 2006/1233) korostaa tilaajan, eli käyttäjyrytyksen vastuuta. Ennen vuokraussopimuksen tekoa käyttäjyrytyksen tulee varmistua siitä, että vuokrausyrytys on hoitanut mm. veronmaksunsa asianmukaisesti (ks. kohta vuokraussopimus).

Kyseiseen lakiin on syytä tutustua huolella, sillä tutkimusten mukaan yrityksissä ei tunneta uudehkoa lakia hyvin. Rikkeitä tutkitaan yritystarkastuksen ja niistä voidaan määrätä laiminlyöntimaksu, joka on suuruudeltaan 1 500–15 000 euroa rikkeen vakavuudesta riippuen. Minkäänlaista varoitus- tai muistutusmenettelyä ei käytetä, joten yritys saa rangaistuksen heti ensimmäisestä rikkeestä. Yrityksissä ei

myöskään ole mahdollista vedota tietämättömyyteen rangaistuksen lieventämiseksi, sillä jokaisen yritystoimintaa harjoittavan tulee olla kyseisestä laista tietoinen. (Auramo 2007: 12.)

3.11. Vahingonkorvausvastuu

Lähtökohtaisesti vuokrausyritys on korvausvelvollinen vuokratyöntekijän ulkopuoliselle, esimerkiksi käyttäjäyrityksen asiakkaalle, aiheuttamasta vahingosta. Tilanteisiin, joissa käyttäjäyritys on laiminlyönyt työnjohdon ja -valvonnan, ei ole olemassa suoranaista lainsäädännöllistä ohjeistusta. Lainsäädäntö kaipaisi vuokratyön osalta selvennystä vahingonkorvaustilanteisiin. (Penttilä 2006: 27.)

Mikäli vuokratyöntekijä aiheuttaa työssään vahinkoa käyttäjäyritykselle, vuokrausyritys on vahingonkorvausvelvollinen vain, jos se on laiminlyönyt sovittuja velvoitteitaan (Penttilä 2006: 27–28).

Vahingonkorvausvastuusta on tärkeää sopia käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välisessä vuokraussopimuksessa (Saarinen 2005: 113).

4. Perustelut vuokratyövoiman käytölle

Ennen työvoiman vuokrausprosessin käynnistämistä sille on hyvä koota perusteluja ja syitä, jotta se olisi mahdollisimman kannattavaa niin taloudellisesti kuin henkilöstön osaamisen sekä tietopääoman säilyttämisen kannalta (Kaunisto 2006: 21).

Yleisimmät syyt vuokratyövoiman käyttöön ovat lyhytaikaiset projektit, sesonkiajat ja tilapäisten työntekijöiden puute. Varamiespalvelu-henkilöstönvuokrausyhtiöiden teettämän Taloustutkimus Oy:n tutkimuksen mukaan yritykset ovat haluttomia lisäämään vakituisten työntekijöidensä lukumäärää, ja käyttävät siksi vuokratyöntekijöitä tarvitessaan lisätyövoimaa hoitamaan sijaisuuksia esimerkiksi sairaus- ja vuosilomien ajaksi. (Vuokratyö lähikuvassa 2003: 12.)

Haastattelu- tuloksia

Vuokratyön joustavuus on monelle yritykselle tärkein syy sen käyttöön. Yritys A:n toimitusjohtaja kertoi vuokratyövoiman käytön syiksi työvoimapulan ja kuormitushuippujen tasaamisen. Yritys B:ssä helppous ja huolettomuus olivat ensisijainen syy käyttää vuokratyöntekijöitä. Myös se, että yrityksen ei itse tarvitse paneutua työntekijöiden rekrytointiin, on yritys B:n toimitusjohtajan mukaan vuokratyön etu. Yritys C käyttää vuokratyövoimaa vakituisten työntekijöiden sairaus- ja kesälomien aikana. (Liite 1.)

4.1. Joustavuus

Vuokratyövoiman käyttö on käyttäjäyrityksen kannalta joustavaa. Työntekijän voi lyhimmillään vuokrata käyttöönsä vain muutamaksi tunniksi tai pisimmillään vuosiksi, riippuen yrityksen työvoiman tarpeesta. (Viitala ym. 2006: 66.)

Yllättävien tai äkillisten tapahtumien kohdatessa (esimerkiksi työntekijän sairastuminen, odottamattoman suuri tilaus) vuokratyövoimaan on helppo turvautua, sillä sitä on saatavilla nopeasti ja helposti. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela ym. 2005: 60.)

Haastattelu- tuloksia

Yritys A on saanut aina halutessaan vuokratyöntekijöitä töihin tilanteesta riippuen 2-10 päivän varoitusajalla, mutta laadullisesti he eivät aina ole vastanneet toiveita. Vuokratyöntekijät työskentelevät yritys A:ssa lyhimmillään yhden päivän ja pisimmillään kahden vuoden ajan. Vuokratyöntekijöiden vaihtuvuus on yrityksessä melko vähäistä. Yritys B on saanut lähes aina halutessaan

vuokratyöntekijöitä töihin 1-2 viikon varoitusajalla. Vuokratyösuhteet kestävät yrityksessä noin 3-4 kuukautta. (Liite 1.)

Yritys C puolestaan ei ole saanut vuokratyövoimaa käyttöönsä kaikilla niillä kerroilla, joilla sitä olisi tarvittu. Yleensä vuokratyöntekijöiden saaminen töihin yritys C:hen kestää yksi tai kaksi päivää ja vuokratyösuhteet kestävät yhdestä päivästä yhteen viikkoon. (Liite 1.)

4.2. Ajansäästö

Käyttäjäyritykselle vuokratyövoiman käyttö on monelta osin helpompaa ja mutkattomampaa kuin vakituisten työntekijöiden palkkaaminen. Käyttäjäyrityksen ei tarvitse kuluttaa aikaansa työntekijöiden rekrytointiin tai hakijoiden taustojen ja pätevyyden selvittämiseen. Vuokrausyritys on omissa työhönottohaastatteluissaan tehnyt tämän käyttäjäyrityksen puolesta välittääkseen vuokratyöntekijöitä eteenpäin yrityksille. (Viitala ym. 2006: 127.)

Käyttäjäyritys säästää aikaa myös hallinnollisissa tehtävissä, sillä vuokratyöntekijästä aiheutuvat kustannukset maksetaan yhdellä laskulla vuokrausyritykselle (Lehto ym. 2005: 61).

4.3. Oman henkilöstön työtaakan keventäminen

Käyttäjäyrityksen omalla henkilöstöllä on mahdollisuus keskittyä ydinosaamiseensa, jos esimerkiksi asiantuntijatehtävissä käytetään vuokratyöntekijöitä. Vakituisten työntekijöiden ei tällöin tarvitse huolehtia ja hallita kaikkia työtehtäviä. (Lehto ym. 2005: 60–61.)

Käyttämällä vuokratyövoimaa on myös mahdollista vähentää omien työntekijöiden ylityötuntien määrää tai viikonlopputöitä (Lehto ym. 2005: 61).

4.4. Rekrytointikanava

Viitalan ym. (2006: 63) mukaan uusien työntekijöiden rekrytointi koetaan yrityksissä usein aikaa vieväksi ja hankalaksi. Tämän vuoksi vuokratyötä voidaan käyttää eräänlaisena rekrytointikanavana. Työntekijäpulasta kärsivä yritys voi selvittää vuokratyöjakson aikana olisiko vuokratyöntekijästä vakituiseksi työntekijäksi. (Lehto 2005: 61.)

Käyttäjäyritys esittää vuokrausyritykselle toiveensa ja näkemyksensä tarvittavasta vuokratyöntekijästä. Tämän jälkeen vuokrausyritys joko

esittelee muutamia työnhakijoita käyttäjäryitykselle, joka valitsee heidän joukostaan soveltuvimman vaihtoehdon, tai sitten vuokrausyritys lähettää vuokratyöntekijän suoraan käyttäjäryitykseen. (Viitala ym. 2006: 64.)

4.5. Kustannukset

Vuokrausyritys lähettää käyttäjäryitykselle tietyin aikavälein laskun työntekijän vuokraamisesta sopimuksen mukaisesti hinnoiteltuna. Käyttäjäryityksen ei tarvitse itse huolehtia vuokratyöntekijöiden osalta palkanmaksuista, lakisääteisistä vakuutuksista, lomakorvauksista tai työterveydenhuollosta. (Viitala ym. 2006: 83.)

Vuokratyöntekijöiden käyttö pienentää käyttäjäryityksen liiketoiminnan riskiä henkilöstökulujen osalta, sillä käyttäjäryityksellä on mahdollisuus maksaa vain tehdystä työstä. Kustannuksia ei siis synny, jos vuokratyöntekijälle ei ole työtä tarjolla. Käyttäjäryitykset maksavat usein tietoisesti enemmän vuokratyövoimasta vastineeksi sen käytön riskittömyydestä ja helppoudesta. (Viitala ym. 2006: 83.) Lehdon ym. (2005: 140) mukaan käyttäjäryityksessä hyötyy taloudellisesti myös siinä, että sille ei tule maksettavaksi irtisanomisesta johtuvia kustannuksia.

Henkilöstön vuokraus on muista eroava liiketoimintamuoto, sillä riski liiketoiminnasta kääntyy siinä vuokratyöntekijälle. Vuokrausyrityksellä on mahdollisuus yhdessä käyttäjäryityksen kanssa selvittää ilman minkäänlaista liiketaloudellista riskinottoa, sillä se tekee usein työntekijän kanssa yhtä pitkän työsopimuksen kuin mikä toimeksiantosopimus käyttäjäryityksen kanssa on. (Viitala ym. 2006: 14.)

On kuitenkin muistettava, että työvoiman vuokraus on vuokrausyritykselle liiketoimintaa, jonka tulee olla tuottavaa. Tämän lisäksi vuokrausyrityksen on huolehdittava työnantajakustannuksistaan. Vuokrausyritys laskuttaa asiakasryitykseltään tietyn suuruisen lisän vuokratyöntekijästä aiheutuvien kulujen päälle kattamaan liiketoimintansa kuluja. Lisän suuruus vaihtelee asiakkaista ja vuokratyöntekijöistä riippuen. (Viitala ym. 2006: 82.)

Jotkut vuokrausyritykset käyttävät laskutuskertoimia määrittelemään lisän suuruuden. Se riippuu paljon toimialasta sekä työehtosopimuksesta ja eri vuokrausyritysten käyttämät kertoimet vaihtelevat suuresti. (Viitala ym. 2006: 82.)

Jos vuokratyöntekijät työskentelevät käyttäjäryityksessä samassa määrin kuin vakituiset työntekijät, vuokratyö tulee yleensä

kalliimmaksi kuin omien työntekijöiden palkkaaminen. Vuokratyövoiman kustannuksia onkin hyvä vertailla siitä saavutettaviin etuihin ja arvioida kuinka paljon yritys on valmis maksamaan niistä. (Viitala ym. 2006: 82.) Monissa tapauksissa vuokratyövoiman kalleus kompensoituu sen joustavuutena ja vuokratyöntekijän nopeana työhön saamisena (Ojala 2007).

Vuokratyövoimasta aiheutuvia kustannuksia ei käsitellä yrityksen kirjanpidossa henkilöstökuluina, jos ne liittyvät läheisesti myytäviksi tarkoitettuihin tuotteisiin ja palveluihin. Kustannukset kirjataan ulkopuolisiin palveluihin ja näkyvät tuloslaskelmassa kohdassa materiaalit ja palvelut. (Leppiniemi 2007: 11:15.)

*Haastattelu-
tuloksia*

Yritys A arvioi vuokratyövoiman käytön olevan kustannuksiltaan samaa tasoa kuin vakituisten työntekijöiden palkkaaminen. Yrityksen toimitusjohtaja pitää kuitenkin omia työntekijöitä monesti ammattitaitoisempina suhteessa vuokratyöntekijöihin. Yritys B:n edustajan mielestä vuokratyö on riskit huomioon ottaen kustannuksiltaan yhtä kallista kuin vakituinen työvoima. (Liite 1.)

Yritys C:n mielestä vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden hinta-laatu -suhdetta ei mitenkään voi vertailla keskenään. Toimitusjohtajan sanoin ”vuokratyövoiman hintaa ei paljon kysellä kun tarve on kova”. (Liite 1.)

5. Esteitä tai ongelmia vuokratyvoiman käytössä

5.1. Teetettävän työn luonne ja toimiala

Yrityksen toimiala ja työn luonne vaikuttavat omalta osaltaan päätökseen käyttää vuokratyvoimaa. Useimmiten tilapäiseksi tai lyhyeksi ajanjaksoksi ei ole järkevää valita vuokratyöntekijää suorittamaan laajaa perehdyttämistä tai kokemusta vaativaa työtehtävää. Tästä syystä esimerkiksi rahoitus- ja vakuutuslalla sekä kiinteistöpalvelualalla käytetään vähiten vuokratyvoimaa. Henkilöstön osaaminen ja työn laatu saattavat kärsiä, jos työntekijöitä vuokrataan lyhyiksi ajanjaksoiksi ilman perinpohjaista, työn vaatimaa perehdytystä. (Saarinen 2005: 102.)

5.2. Henkilöstön vastarinta

Joskus vuokratyvoiman käyttö saattaa herättää käyttäjäyrityksen vakituisissa työntekijöissä pelkoa asemansa menettämisestä ja siitä, että heidät korvataan vuokratyöntekijöillä (Pelisäännöt vuokratyölle 2006: 15).

Käyttäjäyrityksen oma henkilöstö saattaa kokea raskaaksi myös vuokratyöntekijöiden perehdyttämisen, jos vaihtuvuus on suuri ja vuokratyösuhteet lyhyitä. Vakituisten työntekijöiden tulee usein perehdyttää vuokratyöntekijät omien töidensä ohella. (Viitala ym. 2006: 71.)

Pienissäkin yrityksissä on hyvä keskustella henkilöstön kanssa vuokratyvoiman käytön aloittamisesta ja kuunnella myös työntekijöiden mielipiteitä. Tällä tavoin on helpompi varmistaa, että vakituisten heidän työmotivaationsa ei laske vuokratyön käytön myötä. Ei ole kenenkään etu, jos vakituiset työntekijät voivat työpaikallaan huonosti. (Viitala & Mäkipelkola 2005: 68.)

Haastattelutuloksia

Yritys A:ssa omien työntekijöiden kanssa oli keskusteltu vuokratyvoiman käytöstä, ja he suhtautuivat siihen hyvin ja asiallisesti. Yritys B:ssä ja yritys C:ssä vakituisten työntekijöiden kanssa ei ollut etukäteen keskusteltu asiasta, mutta yritysten työntekijät hyväksyivät vuokratyvoiman käytön. Yritys B:n henkilöstö suhtautui vuokratyvoiman käyttöön positiivisesti. (Liite 1.)

5.3. Vuokratyöntekijän sopeutumattomuus

Vuokratyöntekijälle saattaa olla haasteellista sopeutua käyttäjäyrityksen työyhteisöön ja -tehtäviin vuokratyön vaihtelevuuden vuoksi. Vuokratyöntekijä saattaa vaihtaa työpaikkaa tihein aikaväleihin, jolloin sopeutuminen ja tutustuminen vievät oman aikansa. (Viitala ym. 2006: 113.)

Haastattelutuloksia

Yritys A:ssa osa vuokratyöntekijöistä on sopeutunut työhön hyvin, kun taas osa ei ole soveltunut lainkaan. Myös yritys C:llä on sekä hyviä että huonoja kokemuksia vuokratyöntekijöiden soveltuvuudesta työhön. Yritys C:n edustajan mukaan vuokratyöntekijät ovat ”sekalaista sakkia” ja vuokrausyritykset tarjoavat työhön ehdokkaita laidasta laitaan. Yritys B:ssä työskennelleistä vuokratyöntekijöistä noin 95 prosenttia on vastannut vuokrausyritykselle kohdistettuja vaatimuksia ja toiveita. Yritys B:n toimitusjohtajan mielestä vuokratyön kautta tulee epäpäteviä työntekijöitä samoissa määrin kuin rekrytoimalla omia työntekijöitä. (Liite 1.)

5.3.1. Soveltumattomuus työtehtäviin

Joskus vuokrausyritys saattaa lähettää käyttäjäyritykseen vuokratyöntekijän, joka ei vastaa käyttäjäyrityksen toiveita esimerkiksi ammattitaidoltaan tai koulutukseltaan. Useimmiten yritysten välillä on sovittu vuokratyöntekijän koeajasta, jonka aikana käyttäjäyritys saa vaihtaa työhön soveltumattoman vuokratyöntekijän toiseen vuokrausyrityksen työntekijään. (Saarinen 2005: 113.)

5.3.2. Eriarvoisuus työyhteisössä

Vuokratyöntekijöille ei usein myönnetä samoja etuja kuin vakituisille työntekijöille. Vuokratyöntekijät kokevat eriarvoisuutta vakituisiin työntekijöihin nähden mm. palaveriinkin, koulutuksiin sekä erilaisiin henkilökuntatapahtumiin osallistumisessa. (Viitala ym. 2006: 115.)

Varsinkin pitkissä vuokratyösuhteissa on hyvä panostaa vuokratyöntekijän viihtyvyyteen työyhteisössä. Tasa-arvoinen kohtelu vakituisten työntekijöiden kanssa sitouttaa vuokratyöntekijän paremmin käyttäjäyritykseen sekä näin ollen myös parantaa työn laatua ja tehokkuutta. (Viitala & Mäkipelkola 2005: 189.) Käyttäjäyrityksen on hyvä pohtia joidenkin henkilökuntaetujen ulottamista koskemaan myös vuokratyöntekijöitä (Viitala ym. 2006: 120).

Haastattelutuloksia

Yritys A:ssa vuokratyöntekijöille ei myönnetä etuuksia, vaan niistä huolehtiminen jää vuokrausyrityksien tehtäväksi. Vuokratyöntekijöiden palkat kuitenkin tarkastetaan yritys A:n toimesta. Myöskään yritys C:n vuokratyöntekijöillä ei ole etuuksia, kuten ei sen vakituisillakaan työntekijöillä. Yritys B:ssä vuokratyöntekijöille myönnetään samat etuudet kuin vakituisillekin työntekijöille. (Liite 1.)

5.4. Työehtosopimuksen ehdot

Henkilöstövuokrausalalla on solmittu vain yksittäisiä valtakunnallisten osapuolten välisiä työehtosopimuksia. On olemassa esimerkiksi ravintolamuusikkoja ja tiskijukkaa koskeva vuokra-alan valtakunnallinen työehtosopimus sekä taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävien vuokratyöntekijöitä koskeva työehtosopimus. (Sädevirta 2002: 119.)

Tämän lisäksi jotkut vuokrausyritykset ovat tehneet valtakunnallisten työntekijäliittojen kanssa yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Niissä vuokrausyritykset ovat sitoutuneet noudattamaan vuokratyöntekijöiden työsuhteissa määräyksiä mm. palkkauksen osalta. Käytäntö on esimerkiksi rakennusosalalla yleinen. (Sädevirta 2002: 119.)

Vuokratyöntekijöiden käyttö on käyttäjäyritykselle ulkopuolista työvoimaa, jonka käyttöä on rajoitettu useissa työehtosopimuksissa. Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ovat solmineet 1.10.1997 voimaan tulleen yleissopimuksen, jossa rajoitetaan yritysten vuokratyövoiman käyttöä. Yleissopimus on eräillä aloilla (paperi-, linja-auto- ja kuorma-autoala) otettu osaksi työehtosopimusta, mutta muita aloja se ei sido.

Yleissopimus antaa kuitenkin viitteitä myös muiden alojen yrityksille siitä, milloin vuokratyövoiman käyttö on perusteltua ja myös eettisesti oikeutettua yrityksen vakituisiin työntekijöihin nähden. TT-SAK yleissopimuksen mukaan vuokratyövoiman käyttö on perusteltua vain seuraavissa tapauksissa:

- työhuippujen tasaamisessa
- sellaisissa ajallisesti tai laadullisesti rajallisissa tehtävissä, joita ei voi teettää yrityksen omilla työntekijöillä työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muun vastaavan syyn vuoksi.

Yleissopimuksen mukaan vuokratyövoiman käyttö on epätervettä, jos vuokratyöntekijät työskentelevät pidemmän ajan käyttäjäyrityksessä normaalissa työssä vakituisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Vuokrausyrityksen tulee tarvittaessa selvittää pääluottamusmiehelle perustellut syyt tällaisten vuokratyöntekijöiden käyttämiseen. (TT-SAK 1997: 15.)

5.5. Yhteistoimintamenettely

Vuokratyövoiman käyttö kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin. Uusi yhteistoimintalaki koskee kaikkia vähintään 20 työntekijän yrityksiä. Sen mukaan käyttäjäyrityksen velvollisuus on ilmoittaa yrityksen sisällä suunnitelmastaan tehdä ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus. Ilmoittaminen tulee tehdä niille henkilöstöryhmien edustajille, joita suunniteltu sopimus koskee. Käyttäjäyrityksen tulee myös selvittää edustajille kaavaillun ulkopuolisen työvoiman käytön määrä, työtehtävät, sopimuksen kesto aika ja ajanjaksot, jolloin sitä käytetään. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3. 2007/334.)

Henkilöstön edustajalla on ilmoituksen jälkeen oikeus ottaa asia käsiteltäväksi yhteistoimintamenettelyssä, jos yrityksen työntekijöiden lukumäärä on vähintään 30. Edustajan tulee vaatia yhteistoimintamenettelyä viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä. Yhteistoimintamenettely on järjestettävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Yritys ei saa solmia vuokratyövoiman käyttöä koskevaa sopimusta ennen kyseisen määräajan päättymistä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3. 2007/334.)

Henkilöstön edustajalla ei ole oikeutta vaatia yhteistoimintamenettelyä, jos vuokratyövoiman käytön tarkoituksena olisi jokin seuraavista:

- työt, joita yrityksen oma henkilöstö ei vakiintuneen käytännön vuoksi itse suorita
- lyhytaikainen tai kiireellinen työ
- asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jota yrityksen oman henkilöstön ei ole mahdollista suorittaa. (Parnila 2006.)

6. Vuokrausyrityksen valitseminen

Vuoteen 1994 asti työvoiman vuokraustoiminta oli Suomessa luvanvaraista. Nykyään vuokrausyritys on kuitenkin velvollinen ilmoittamaan kirjallisesti työsuojeluviranomaiselle aloittamastaan työvoiman vuokraustoiminnasta. Terveystuon palvelujen tarjoamiseen vuokrausyritys tarvitsee aina lääninhallituksen luvan. (Saarinen 2005: 104.)

Henkilöstövuokrausalalla toimii tänä päivänä paljon erilaisia ja erikokoisia yrityksiä. Vuokrausyritystä valittaessa on hyvä tutkia sen taustat, jotta mahdollisilta ikäviltä yllätyksiltä vältyttäisiin. Kuten jokaista yritysten välistä kauppasopimusta tehdessä, vastapuolen tiedot kannattaa selvittää Yritys- ja yhteisötietojärjestelmästä (YTJ). Sieltä selviää kuuluuko vuokrausyritys esimerkiksi ennakkoperintä- tai arvonlisäverorekisteriin, tai onko yritystä ylipäättään olemassa.

6.1. Valinnan kriteerit

Sopivaa vuokrausyritystä etsiessä on hyvä pohtia mitkä seikat yritykselle ovat tärkeitä vuokrausprosessissa. Mikäli mahdollisimman matala hinta ja kustannukset ovat ratkaiseva tekijä, eri vuokrausyrityksille kannattaa tehdä tarjouspyyntöjä.

Varmin tapa vuokrata työvoimaa luotettavasti ja voimassa olevaa lainsäädäntöä noudattaen on valita vuokrausyritys Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n noin 160 jäsenen joukosta. Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenyritykset ovat lupautuneet noudattamaan yleisiä työnantajavelvoitteita sekä yrityseettisiä arvoja, ja näiltä osin jäsenyritykset ovat myös valvonnan alaisina. Liitto kiinnittää toiminnassaan myös huomiota vuokratyöntekijöiden oikeuksiin ja jäsenyritykset ovat lupautuneet noudattamaan liiton laatimia sopimusehtoja. Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenlistaa pääsee tarkastelemaan helposti esimerkiksi liiton WWW-sivuilta (www.hpl.fi). (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry 2007.)

6.2. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n toimintaperiaatteet

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto on laatinut vuokrausyrityksille toimintaperiaatteet, jotka perustuvat alan kansainvälisen yhteistyöjärjestö CIETT:n (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire) periaatteisiin. Liiton jäsenyritykset

ovat sitoutuneet noudattamaan toimintaperiaatteita, joista tärkeimpiä työvoiman vuokraustoiminnan kannalta ovat seuraavat:

1. Yritykset noudattavat voimassa olevaa elinkeinolainsäädäntöä, hyvää liikemiestapaa ja täyttävät tunnollisesti tekemänsä sopimukset.
2. Yritykset eivät vuokraa työntekijöitä laillisen, ammattijärjestön järjestämän työtaistelun kohteena olevaan yritykseen, paitsi jos riidan osapuolet suhtautuvat siihen myönteisesti.
3. Yritykset kieltäytyvät yhteistoiminnasta normeja rikkovien yritysten kanssa, eivätkä syrji työntekijää, joka on vaatinut tällaisessa yrityksessä laillisia oikeuksiaan.
4. Yritykset toimivat luottamuksellisesti säilyttäen liike- ja ammattisalaisuudet sekä noudattaen tietosuojalainsäädäntöä. (Saarinen 2005: 112.)

7. Vuokraussopimus ja sen laatiminen

7.1. Pätevä sopimus

Työvoiman vuokraussopimuksella vuokrausyritys siirtää työvoiman käyttöoikeuden sekä työnjohto- ja valvontaoikeuden käyttäjäyritykselle. Jotta toimeksiantosopimus yritysten välillä olisi pätevä, se tarvitsee ehdottomasti vuokratyöntekijän suostumuksen. (Sädevirta 2002: 31.)

Ennen toimeksiantosopimuksen tekoa käyttäjäyrityksen tulee pyytää vuokrausyritykseltä ainakin seuraavat viisi asiaa:

1. selvitys vuokrausyrityksen ennakkoperintärekisteriin, arvonlisäverorekisteriin ja työnantajarekisteriin kuulumisesta,
2. kaupparekisteriote,
3. todistus verojen maksamisesta, verovelkatodistus tai selvitys mahdollisen verovelan maksusuunnitelmasta,
4. todistus eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai siitä että erääntyneistä eläkevakuutusmaksuista on tehty maksusuunnitelma, sekä
5. selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisimmistä työehdoista.

Käyttäjäyritykselle voidaan määrätä edellä mainittujen selvitysten laiminlyönnistä laiminlyöntimaksu. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta... 22.12. 2006/1233.)

7.2. Sopimuksen sisältö

Vuokraussopimuksella käyttäjäyritys ja vuokrausyritys sopivat keskinäisistä oikeuksistaan ja velvoitteistaan. Vaikka laki ja eri alojen työehtosopimukset sanelevat suureksi osaksi osapuolten vastuunjaon ja velvollisuudet, osa niistä jää etenkin laajuudeltaan myös osapuolten keskenään sovittaviksi. (Vuokratyö laissa 2006: 24.) Työvoiman vuokraussopimus on Suomessa luonteeltaan vapaamuotoinen ja vapaasisältöinen. Periaatteena kuitenkin on, että siinä ei voida rajoittaa kolmannen osapuolen, eli vuokratyöntekijän, oikeuksia. (Saarinen 2005: 112.)

Saarisen (2005: 112) mukaan vuokraussopimuksen tulee mukailla vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välistä työsopimusta, eikä työsopimuksessa sovitusta ehdoista saa poiketa muuta kuin vuokratyöntekijän hyväksi. Ensisijaisesti vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen työsuhteessa sovelletaan jonkin valtakunnallisen

työntekijöiden yhdistyksen kanssa solmittua työehtosopimusta tai yleissitovaa työehtosopimusta. Jos vuokrausyritys ei ole sidottu noudattamaan mitään työehtosopimusta, vuokratyöntekijän työsuhteessa tulee vähintäänkin soveltaa käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. (Työsopimuslaki 26.1. 2001/55.)

Jos vuokrausyritys ja käyttäjäyritys eivät ole edellä mainitun valossa velvollisia noudattamaan mitään työehtosopimusta, vuokratyöntekijän työehdot määräytyvät työsopimuksen ja työlaainsäädännön mukaisesti (Saarinen 2005: 118-119).

Tavallisesti työvoiman vuokraussopimuksen sisältö on pääkohdiltaan seuraavanlainen:

1. sopimusosapuolet,
2. sopimuksen tarkoitus,
3. vuokrausaika,
4. vuokratyöntekijälle asetettavat vaatimukset,
5. vuokratyön koeaika (käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus vaihtaa vuokratyöntekijä toiseen, saman vuokrausyrityksen työntekijään koeajan sisällä),
6. sovellettavat työehdot (erityisesti työhön sovellettava työehtosopimus),
7. vastike,
8. työnjohto- ja työturvallisuusvastuu,
9. käyttäjäyrityksen tiedonantovelvollisuus (esimerkiksi vuokratyöntekijän työntekoon liittyvissä puutteissa),
10. vuokratyöntekijän edut käyttäjäyrityksessä (yleisperiaatteena on, että käyttäjäyrityksen tulee kohdella vuokratyöntekijää tasa-arvoisesti yrityksen vakituisten työntekijöiden kanssa),
11. oikeus palkata vuokratyöntekijä sopimuskauden päättyessä,
12. vahingonkorvausvastuu,
13. purkuoikeus. (Saarinen 2005: 112–114.)

Käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välinen yhteistyö esimerkiksi työturvallisuusasioissa on tärkeää. Sopimuksesta neuvoteltaessa on käytävä läpi työhön liittyvät työturvallisuusasiat ja niistä vastaavat osapuolet. Vastuut on hyvä olla eritelty toimeksiantosopimuksessa, jotta mahdolliset riitatilanteet on helpompi selvittää. Vaikka työturvallisuusrikokset ratkaistaan tapauskohtaisesti, olennaista on se, miten työturvallisuusvastuut ja -velvollisuudet ovat jaettu käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä. (Tuliara ym. 2006: 4.)

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) ry on laatinut alan yleiset sopimusehdot, jotka on tarkoitettu vuokraussopimuksen liitteeksi.

Vuokratyösuhteeseen liittyy paljon seikkoja, joihin esimerkiksi lainsäädäntö ei ota lainkaan kantaa. Tällaiset seikat ovat täysin vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen keskenään sovittavissa. Esimerkiksi työ- ja suojavaatetuksen tarpeesta ja hankkimisesta sekä vuokratyöntekijän työaikoihin liittyvästä tiedonkulusta sovitaan vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä (Tuliara ym. 2006: 5). Vuokraussopimuksessa voidaan sopia myös vuokratyöntekijän oikeudesta käyttäjäyrityksen työterveyshuolto- ja ateriapalvelujen käyttöön, sekä muihin sosiaalisiin etuihin (vrt. kohta 11) (Saarinen 2005: 114).

*Haastattelu-
tuloksia*

Yritys A:n edustajan mukaan toisten vuokrausyritysten kanssa on käytetty vuokraussopimuksen laatimisessa valmista, yritysten omaa sopimus pohjaa ja toisten kanssa sopimukseen sisällytettävistä ehdoista on sovittu yhdessä. Yritys B:n ja yritys C:n vuokraussopimukset on tehty aina valmiille sopimus pohjalle. (Liite 1.)

8. Ulkomaisen vuokratyövoiman käyttö

Ulkomaisella vuokratyöllä tarkoitetaan toimintaa, jossa käyttäjäyritys vuokraa työntekijöitä ulkomaiselta vuokrausyritykseltä työhön Suomeen. Ulkomaista vuokratyövoiman käyttöä säätelevät mm. laki lähetetyistä työntekijöistä (9.12. 1999/1146) sekä vuoden 2007 alusta voimaan tulleet ulkomaisen vuokratyöntekijän verotusta koskevat säännökset. (Ulkomaiset vuokratyöntekijät ja Suomen verotus sekä ulkomaisten yritysten hakeutuminen ennakkoperintärekisteriin 2007.)

Haastattelutuloksia

Yritys A:ssa oli kokemuksia ulkomaisten vuokratyöntekijöiden käytöstä. Sen suurimmat ongelmat olivat kulttuurierot sekä kielitaidon puute. (Liite 1.)

8.1. Vuokrausyrityksen edustaja

Jos vuokrausyrityksellä ei ole liikepaikkaa Suomessa, sillä on oltava täällä edustaja, joka pystyy toimimaan yrityksen puolesta tuomioistuimessa sekä vastaanottamaan tämän puolesta viranomaisasiakirjoja, kuten haasteita. Edustaja on oltava aina, mikäli vuokratyöntekijät tekevät käyttäjäyritykselle töitä yli 14 päivää. Käyttäjäyritys on vastuullinen huolehtimaan, että ulkomaisella vuokrausyrityksellä on tällainen edustaja. (Laki lähetetyistä työntekijöistä 9.12. 1999/1146.)

8.2. Ilmoitusmenettely

Verohallinnolle on annettava ilmoitus ulkomaisesta vuokrausyrityksestä, jolta käyttäjäyritys vuokraa ulkomaisia työntekijöitä Suomessa tehtävään työhön. Ilmoitus on annettava aina, jos:

- verosopimus vuokrausyrityksen kotimaan kanssa ei estä Suomen valtiota perimästä veroa työntekijän palkasta,
- vuokratyöntekijä tulee Islannista, Norjasta, Ruotsista, Tanskasta, Latviasta, Liettuasta tai Virosta,
- vuokratyöntekijä tulee valtiosta, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta. (Ulkomaiset vuokratyöntekijät... 2007.)

Ilmoitus annetaan jokaisesta vuokrausyrityksestä erikseen. Se tehdään ”Työn teettäjän ilmoitus verotusta varten” -lomakkeella (6146a), joka on saatavilla verohallinnon WWW-sivuilla (www.vero.fi). (Ulkomaiset vuokratyöntekijät... 2007.)

Ulkomaista vuokratyövoimaa koskevan ilmoituksen laatimiseen tarvitaan ulkomaisen vuokrausyrityksen ja sen asettaman edustajan yksilöinti- ja yhteystiedot sekä tieto vuokrausyrityksen toimialasta. Jos tiedoissa on tapahtunut muutoksia, niistä pitää ilmoittaa verohallinnolle viimeistään muutosta seuraavan kuukauden loppuun mennessä. (Ulkomaiset vuokratyöntekijät... 2007.)

Ilmoitus on annettava viimeistään työn aloittamista seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä. Työn aloittamisajankohta on se päivä, jolloin ulkomaisen vuokrausyrityksen työntekijä aloittaa työn käyttäjäyrityksessä. (Ulkomaiset vuokratyöntekijät... 2007.)

Jos käyttäjäyritys antaa ilmoituksen myöhässä tai jättää sen kokonaan antamatta, sitä voidaan rangaista laiminlyöntimaksulla. Maksu voi olla enintään 15 000 euroa. (Ulkomaiset vuokratyöntekijät... 2007.)

8.3. Veronpidätysvelvollisuus

Käyttäjäyritys on velvollinen pidättämään ulkomaiselle vuokrausyritykselle maksamastaan työkorvauksesta 13 prosentin lähdeveron, jos kyseessä on osakeyhtiö tai muu yhteisö tai yhtymä, tai 35 prosentin lähdeveron, jos kyseessä on elinkeinonharjoittaja. Veronpidätystä ei kuitenkaan tarvitse tehdä, jos ulkomainen vuokrausyritys kuuluu verohallinnon ennakkoperintärekisteriin tai se esittää käyttäjäyritykselle 0-veron lähdeverokortin tai muun selvityksen. (Ulkomaiset vuokratyöntekijät... 2007.)

9. Vuokratyösuhteen päättymisen

9.1. Vuokratyöntekijän vakinaistaminen

Monissa tapauksissa vuokratyöntekijä halutaan vakinaistaa käyttäjäyritykseen työntekijäksi. Vakinaistaminen katkaisee vuokratyösuhteen. (Viitala ym. 2006: 121.)

Käyttäjäyritys ja vuokrausyritys voivat sopia keskenään siitä, miten vuokratyöntekijä voi siirtyä käyttäjäyritykseen vakituiseksi työntekijäksi. Tähän pitää kuitenkin aina olla vuokratyöntekijän suostumus, eli käyttäjäyritys ja vuokrausyritys eivät voi sopia keskenään palkanmaksuvelvollisuuden siirtämisestä. (Sädevirta 2002: 26.)

Yleisperiaate on, että vuokrausyritys ei voi rajoittaa esimerkiksi vuokraussopimuksessa käyttäjäyrityksen oikeutta palkata vuokratyöntekijä itselleen vuokrasopimuksen päätyttyä (Saarinen 2005: 113). Kohtuullisesta välityspalkkiosta voidaan kuitenkin sopia ja Viitalan ym. (2006: 123) mukaan se on hyvin yleistä. Välityspalkkion suuruus vaihtelee tapauskohtaisesti. On myös yleistä, että vuokratyöntekijät pääsevät käyttäjäyritykseen vakituiseen työsuhteeseen vasta kuukausien mittaisen karenssiajan päätyttyä (Lehto ym. 2005: 65).

Jos käyttäjäyritys palkkaa vuokratyöntekijän palvelukseensa ennen vuokraussopimuksen päättymistä, kohtuullisen sopimussakon maksamisesta voidaan sopia (Saarinen 2005: 113).

Haastattelutuloksia

Yritys B vakinaistaa muutaman vuokratyöntekijän vuodessa. Normaalisti vuokratyösuhde kestää 3-4 kuukautta, jonka jälkeen vuokratyöntekijä vakinaistetaan yritys B:n palvelukseen. Yritys A:n toimitusjohtaja kertoi, että vuokratyöntekijöitä on vakinaistettu, mutta se ei ole heidän yrityksessään kovin yleistä. Myös yritys C:ssä vuokratyöntekijöitä on vakinaistettu. Yritys C:n toimitusjohtajan mukaan se olisi yleisempää, jos vuokratyöntekijöiden joukosta löytyisi parempia ehdokkaita vakituksiksi työntekijöiksi. (Liite 1.)

9.1.1. Kilpailukieltoehto

Jos vuokraussopimukseen halutaan ottaa mukaan ns. kilpailukieltoehto, jolla estettäisiin käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen solmiminen, täytyy siihen olla erittäin painava syy. Tällaisissa tapauksissa vuokratyöntekijän tulee

olla vuokrausyrityksessä sellaisessa asemassa, että hänellä on esimerkiksi mahdollisuus saada haltuunsa kilpailun kannalta olennaista tai suojassa pidettävää tietoa. Tällaiset tilanteet ovat kuitenkin erittäin harvinaisia, sillä vuokratyöntekijä ei yleensä työskentele työnantajansa, eli vuokrausyrityksen tiloissa. (Vuokratyölaissa 2006: 25.)

9.2. Vuokratyösuhteen lopettaminen

Vuokratyösuhde solmitaan joko määräajaksi, jolloin se loppuu luonnollisesti sovittuna päivänä, tai niin, että vuokratyösuhteen päättämisaikakohtaa ei ole sovittu ollenkaan. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa vuokratyösuhde päättyy kun käyttäjäyritys ilmoittaa siitä. Yleensä syynä on joko vuokratyöntekijän epäpätevyys tai yksinkertaisesti se, että vuokratyöntekijälle ei enää ole tarvetta. (Viitala ym. 2006: 121.)

Vuokratyösuhteen päättämiseen liittyvistä seikoista sovitaan yleensä vuokraussopimuksessa. Tavallisesti suhteen purkioikeus myönnetään, jos vastapuoli on olennaisesti rikkonut sopimusehtoja. Vuokraussopimuksen purkuun ja näin ollen vuokratyösuhteen päättämiseen voi johtaa esimerkiksi se, että vuokrausyritys on antanut käyttäjäyritykselle vääriä tai valheellisia tietoja vuokratyöntekijästä. (Saarinen 2005: 113.)

Vuokratyöntekijällä ei ole käyttäjäyrityksessä irtisanomissuojaa, vaan työkomennus päättyy heti kun ilmoitus työn loppumisesta tulee. Vuokratyösuhteen lopettamiseen ei vaadita painavaa tai perusteltua syytä toisin kuin vakituksessa työsuhteessa olevien työntekijöiden irtisanomiseen. (Viitala ym. 2006: 121.)

10. Yhteenveto

Opinnäytetyöni tavoitteena oli luoda vuokratyövoiman käyttöä aloittaville tai sitä suunnitteleville yrityksille kattava, mutta mahdollisimman tiivis opas. Opinnäytetyöraporttiani varten haastattelin kolmen eri yrityksen toimitusjohtajaa. Haastatteluissa tiedustelin yrityksiltä vuokratyöntekijöiden käyttökokemuksia sekä arviointia laatimastani oppaasta.

Miten vuokratyön vastuut jakautuvat?

Vuokratyön vastuuasiat jakautuvat pääasiassa käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen kesken. Vaikka opinnäytetyössä keskityttiin tarkastelemaan vuokratyön käyttöä käyttäjäyrityksen näkökulmasta, myös muiden osapuolten vastuiden käsittely oli tarpeellista. Näin käyttäjäyritykselle saatiin annettua tarkempi kuva siitä, mitä asioita sen vastuualueeseen kuuluu.

Käyttäjäyritys

Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyövoiman käyttämisestä omaan työterveyshuoltoonsa sekä työsuojeluvaltuutetulle. Sen vastuulla on vuokratyöntekijän perehdytys työhön ja työolosuhteisiin. Perehdytys on yksinkertaisinta, jos siihen on vakiintunut käytäntö (esimerkiksi perehdytyskaavake). Käyttäjäyritys on itse vastuussa vuokratyöntekijän sille aiheuttamasta vahingosta, ellei vuokrausyritys ole laiminlyönyt sovittuja velvollisuuksiaan. Käyttäjäyritys ei voi määrätä vuokratyöntekijän työajoista eri tavalla kuin vuokratyöntekijä on vuokrausyrityksen kanssa tekemässään työsopimuksessa sopinut. Käyttäjäyrityksen tulee myös järjestää työtehtävät niin, että vuokratyöntekijän on mahdollista viettää vuosilomaa.

Uusi lainsäädäntö korostaa käyttäjäyrityksen vastuuta työvoiman vuokrauksessa. Ennen vuokraussopimuksen tekoa sen tulee varmistua mm. siitä, että vuokrausyritys on hoitanut verojen maksut asianmukaisella tavalla. Ns. tilaajavastuulain rikkomisesta käyttäjäyritys voi joutua maksamaan sakkoa, joten lakiin on syytä tutustua huolellisesti.

Käyttäessään ulkomaista vuokratyövoimaa yrityksen on huolehdittava siitä, että vuokrausyritys on valtuuttanut itselleen edustajan Suomessa. Käyttäjäyritys on myös useimmissa tapauksissa velvollinen ilmoittamaan verohallinnolle ulkomaisen vuokratyövoiman käytöstä. Ilmoitus tapahtuu verohallinnon lomakkeella. Käyttäjäyritys on velvollinen pidättämään ulkomaiselle vuokrausyritykselle

maksamastaan korvauksesta lähdeveroa, jos tämä ei esimerkiksi kuulu verohallinnon ennakkoperintärekisteriin.

Vuokrausyritys

Vuokrausyritys vastaa vuokratyöntekijän työterveyshuollosta, työntekopaikan sosiaalitulojen asianmukaisuudesta ja siitä, että vuokratyöntekijää ei esimerkiksi häiritä työssään. Se huolehtii myös palkanmaksusta ja siihen liittyvistä sivuvelvoitteista sekä vuokratyöntekijän vuosilomasta ja lomakorvauksista. Vuokrausyrityksen tulee huolehtia siitä, että vuokratyösuhteessa noudatetaan työaikalakia. Vuokrausyritys on vahingonkorvausvelvollinen tapauksissa, joissa vuokratyöntekijä on aiheuttanut työssään vahinkoa jollekin ulkopuoliselle taholle, kuten käyttäjäyrityksen asiakkaalle, ellei käyttäjäyritys ole laiminlyönyt esimerkiksi työnvalvontavelvollisuuttaan. Ulkomaisen vuokrausyrityksen on asetettava itselleen edustaja Suomessa.

Vuokratyöntekijä

Vuokratyöntekijä on omalla toiminnallaan vastuussa omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta. Vuokratyöntekijä on velvollinen noudattamaan käyttäjäyrityksen antamia, työhön liittyviä käskyjä ja määräyksiä, kunhan ne pysyvät käyttäjäyrityksen direktio-oikeuden rajoissa.

Mitä hyötyjä vuokratyövoiman käytössä on?

Vuokratyövoiman käytön hyödyt ovat eri käyttäjäyrityksille erilaiset. Käyttäjäyritysten on hyvä verrata vuokratyön hyötyjä sekä ongelmia tai haittoja toisiinsa ja arvioida onko sen käyttö järkevää. Vuokratyövoiman käyttö on käyttäjäyrityksen näkökulmasta aikaa säästävää ja joustavaa. Vuokratyöntekijöitä saa töihin nopealla varoitussajalla ja hyvin lyhyksikin ajanjaksoiksi.

Vuokratyö on yrityksille hyvä keino löytää ja rekrytoida uusia työntekijöitä. Se on käyttäjäyritykselle lähes riskitön vaihtoehto, sillä vuokratyösuhte solmitaan käyttäjäyrityksen määräämäksi ajanjaksoksi. Vuokratyövoimasta ei tarvitse näin ollen maksaa, jos työtä ei ole tarjolla. Vuokratyövoiman käytöllä voi keventää vakituisten työntekijöiden työtaakkaa. Sen avulla voi vähentää vakituisten työntekijöiden ylityötunteja tai työvuoroja viikonloppuisin. Myös asiantuntijatehtävät voidaan hoitaa vuokratyöllä, jotta vakituinen henkilöstö voisi keskittyä omiin työtehtäviinsä sekä ydinosaamiseensa.

Vuokratyövoiman käyttö on käyttäjäyritykselle monissa tilanteissa kalliimpaa kuin vakituisten työntekijöiden palkkaaminen, sillä vuokrausyritys maksaa vuokratyövoiman vuokrauksesta saaduista tuloista vuokratyöntekijöiden työnantajakulujen lisäksi omat liiketoimintakulunsa.

Mitä ongelmia tai esteitä työvoiman vuokrauksessa voi ilmetä?

Vuokratyövoima ei ole oikea ratkaisu kaikille yrityksille. Esimerkiksi niiden toimiala tai teetettävä työ eivät aina sovellu vuokratyöhön, joka on luonteeltaan lyhytkestoista ja jaksottaista. On töitä, jotka vaativat perinpohjaista perehdytystä, eivätkä tämän vuoksi sovellu vuokratyöntekijöiden hoidettavaksi.

Käyttäjäyrityksen vakituiset työntekijät eivät aina suhtaudu suopeasti vuokratyöntekijään. He saattavat tuntea asemansa uhatuksi ja pelätä, että heidät korvataan vuokratyöntekijöillä. Avoin keskustelu ja henkilöstön mielipiteiden kuunteleminen ennen työntekijöiden vuokraamista ovat hyvä keino estää tällainen tilanne.

On mahdollista, että vuokrattu työntekijä ei sovellu lainkaan käyttäjäyrityksen työyhteisöön tai teetettävään työhön. Vuokratyöntekijä saattaa tuntea itsensä ulkopuoliseksi, jos hän ei saa osallistua esimerkiksi käyttäjäyrityksen koulutuksiin, palavereihin tai henkilöstöpäiviin. Tällaisten etujen myöntäminen on kuitenkin varsinkin pitkissä vuokratyösuhteissa järkevää, sillä ne sitouttavat vuokratyöntekijää paremmin käyttäjäyritykseen ja parantavat työtehokkuutta.

Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä kommunikaatiossa saattaa tapahtua väärinymmärryksiä, joiden johdosta vuokratyöntekijä ei vastaa esimerkiksi käyttäjäyrityksen ammattitaitovaatimuksia. Yleensä vuokraussopimuksissa kuitenkin sovitaan koeajasta, jonka sisällä käyttäjäyritys saa vaihtaa epäsovivan vuokratyöntekijän toiseen saman vuokrausyrityksen työntekijään.

Henkilöstövuokrausalalla on solmittu ravintolamuusikkoja ja tiskijukkaa koskeva vuokra-alan valtakunnallinen työehtosopimus sekä taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävien vuokratyöntekijöitä koskeva työehtosopimus. Jotkut vuokrausyritykset ovat kuitenkin solmineet valtakunnallisten työntekijäliittojen kanssa yrityskohtaisia työehtosopimuksia.

Vuokratyövoiman käyttöä on rajoitettu useiden alojen työehtosopimuksissa. Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ovat tehneet yleissopimuksen, joka on joillakin aloilla otettu osaksi

työehtosopimusta. Sen mukaan vuokratyöntekijöiden käyttö ei ole perusteltua, jos vuokratyöntekijöiden tekemä työ on rinnastettavissa vakituisten työntekijöiden työhön, se tapahtuu saman työjohdon alaisena ja jatkuu pitkään.

Vuokratyövoiman käyttö kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin. Vähintään 20 työntekijän käyttäjäyrityksen on lain mukaan ilmoitettava vuokratyövoiman käytön suunnittelusta niille henkilöstöryhmien edustajille, joita se tulisi koskemaan. Mikäli työntekijöitä on käyttäjäyrityksessä vähintään 30, työntekijöillä on oikeus ottaa ilmoituksen jälkeen asia käsiteltäväksi yhteistoimintamenettelyssä.

Miten vuokrausyritys kannattaa valita?

Vuokrausyrityksissä on runsaasti valinnanvaraa ja niitä on paljon erilaisia. Käyttäjäyritykset arvostavat eri asioita vuokrausyrityksen valinnassa. Osalle matalat kustannukset ovat tärkeintä, joillekin taas vuokrausyrityksen yrityseettiset arvot ja luotettavuus. Varmin tapa valita luotettava vuokrausyritys on etsiä sellainen Henkilöstöpalveluliitto ry:n jäsenien joukosta, sillä niiden toiminta on tarkasti valvottua. Sopivan vuokrausyrityksen löytää kuitenkin monesti parhaiten omien kokemusten kautta.

Mitä asioita tulee ottaa huomioon vuokraussopimusta laadittaessa?

Pätevä työvoiman vuokraussopimus vaatii aina vuokratyöntekijän suostumuksen. Ennen vuokraussopimuksen tekoa käyttäjäyrityksen tulee pyytää vuokrausyritykseltä selvitykset rekistereihin kuulumisesta, verojen ja eläkevakuutusten maksamisesta sekä työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai työehdoista. Jos käyttäjäyritys ei hoida tätä velvollisuuttaan, sille voidaan määrätä rangaistumaksu.

Sopimuksen sisällöstä vuokrausyritys ja käyttäjäyritys päättävät itse, mutta siinä ei voida rajoittaa vuokratyöntekijän oikeuksia. Vuokraussopimuksessa on tärkeää sopia hyvin yksityiskohtaisesti vastuunjaosta, jotta mahdolliset riitaantumiset olisi helppo selvittää.

Ensisijaisesti vuokratyösuhteessa noudatetaan vuokrausyritystä ja toissijaisesti käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Jos kumpikaan ei ole sidottu noudattamaan työehtosopimusta, noudatetaan voimassa olevaa työlainsäädäntöä sekä vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välistä työsopimusta.

Miten vuokratyösuhde päättyy?

Vuokratyösuhde päättyy joko vuokratyöntekijän vakinaistamiseen tai vuokratyösuhteen lopettamiseen. Käyttäjäyrityksen mahdollisuudesta vakinaistaa vuokratyöntekijä sovitaan yhdessä vuokrausyrityksen kanssa. Joskus vuokrausyritys voi vaatia itselleen palkkiota tai tietyn mittaisen karenssiajan ennen kuin vuokratyöntekijä voi siirtyä käyttäjäyrityksen vakituiseksi työntekijäksi. Mikäli vuokrausyritys estää kokonaan vuokratyöntekijän siirtymisen käyttäjäyrityksen henkilöstöön, siihen täytyy olla todella painava syy.

Vuokratyösuhde voi loppua myös sopimuksen voimassaolon päätyttyä tai se voidaan purkaa, jos toinen osapuoli on rikkonut sopimusehtoja. Vuokratyöntekijällä ei ole irtisanomissuojaa käyttäjäyrityksessä.

11. Pohdinta ja johtopäätökset

Vuokratyövoimasta saattaa muodostua lähivuosina monen yrityksen ratkaisu tuotantotehottomuuteen sekä työvoiman eläköitymisestä johtuvaan työvoimapulaan. Vuokratyömarkkinoiden kasvu näyttäisi vain kiihtyvän tulevina vuosina ja sen vuoksi vuokratyö on ajankohtainen puheenaihe. Monissa yrityksissä on esiintynyt tarvetta vuokratyövoiman käyttöä käsittelevälle oppaalle.

Kaikissa opinnäytetyötä varten haastatelluissa käyttäjäyrityksissä vuokratyövoiman opas olisi koettu tarpeelliseksi vuokratyövoiman käyttöä suunniteltaessa. Yritys B:n edustaja piti opasta hyödyllisenä myös jatkoa ajatellen, koska vuokratyövoiman käytöstä on hyvin vähän oppaita tai muita julkaisuja. Opas sai positiivista palautetta yrityksiltä myös sen tiiviyn, selkeyden ja helppolukuisuuden vuoksi.

Oppaassa käsitellyt asiat olivat jo pääosin tuttuja yrityksille, sillä tieto oli kerääntynyt kokemusten kautta. Yritys C:lle käyttäjäyrityksen tilaajavastuu oli uutta tietoa ja yritys B:lle vuokraussopimusasioissa tuli paljon uutta tietoa.

Laadin oppaasta kaksi versiota, joista ensimmäisen lähetin haastateltaville yrityksille luettavaksi ja arvioitavaksi. Siitä versiosta olin jättänyt ulkomaisen vuokratyövoiman käytön kokonaan pois, sillä tarkoituksena oli rajata se opinnäytetyöni ulkopuolelle. Yritys A:n edustaja kuitenkin mainitsi, että oppaassa ei kerrottu ulkomaisten vuokratyöntekijöiden käyttöön liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta verohallinnolle. Lisäisin oppaan lopulliseen versioon ulkomaista vuokratyövoimaa käsittelevän osion, sillä työntekijöiden vuokraaminen ulkomaisista yrityksistä on yleistynyt Euroopan unionin jäsenmaiden lisääntyessä. Ilman ulkomaisen vuokratyön käsitteilyä käyttäjäyrityksen opas ei olisi mielestäni ollut tarpeeksi kattava, eikä näin ollen olisi vastannut tavoitteitani.

Opinnäytetyöprosessini aikana opin paljon paitsi vuokratyön erilaisista piirteistä, myös lainsäädännöstä. On selvää, että vuokratyö vaatisi tarkempaa ja yksiselitteisempää lainsäädännöllistä ohjeistusta. Vuokratyön osapuolille vastuunjako on monesti epäselvä, ja monissa yrityksissä ei ole tietoisia kaikista vuokratyövoiman käyttöön liittyvistä seikoista ennen sen aloittamista. Olisi tärkeää, että yrityksissä punnittaisiin tarkasti vuokratyön käytöstä saatavia hyötyjä ja haittoja eri näkökulmista. Vuokratyövoima ei ole oikea ratkaisu kaikkien yritysten ongelmiin. Siinä on myös paljon asioita, joista käyttäjäyritys on velvollinen ottamaan selvää. Tällaisia ovat mm. vuokrausyritystä koskevat tiedot.

Lähtöleveysuuden tavoitteenani on tutkia vuokratyötä lähemmin vuokratyöntekijän näkökulmasta, sillä osaavan ja motivoituneen työvoiman puute tulee olemaan lähivuosien ongelma yritysmaailmassa.

Lähteet

- Auramo, Harri 2007. Tilaajavastuun tehovalvonta käynnistyi. Suomen Yrittäjäsanomien 7, 12.
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry 2007. [online] [viitattu 24.9.2007].
www.ek.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liiton_toiminta/index.php
- Kaunisto, Tiina-Emilia 2006. Vuokratyöntekijä viidakossa. Tradenomi News 6, 21–22.
- Laki lähetetyistä työntekijöistä 9.12. 1999/1146
- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12. 2006/1233
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3. 2007/334
- Lehto, Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen Maija & Sutel, Hanna 2005. Pysyvän työn toivossa. Helsinki: Työministeriö.
- Leppiniemi, Jarmo 2007. Liikekirjanpito. Helsinki: Werner Söderström Oy.
- Ojala, Arto 2007. Vuokratyö tarvitsee arvonnousun. MTV3 uutiset. [online] [viitattu 30.10.2007]. www.mtv3.fi/uutiset/nettivieras.shtml/536069?ojala
- Palola, Jorma 1986. Työvoiman vuokrauksesta. Defensis legis 7-8, 400.
- Parnila, Kirsi 2006. Vuokratyö. Helsingin seudun kauppakamari. [online] [viitattu 28.9.2007]. www.helsinki.chamber.fi/files/1083/Vuokratyo.pdf
- Pelissäännöt vuokratyölle 2006. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. [online] [viitattu 28.9.2007].
www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=392
- Penttilä, Maria 2006. Vuokrataan työntekijä!. Nordius-tiedotuslehti 1, 26–28. [online] [viitattu 30.10.2007].
www.nordius.fi/lehdet/Haastamatta_1-06.pdf
- Saarinen, Mauri 2005. Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Staff ok 2003. Vuokratyö lähikuvassa, 12. [online] [viitattu 24.9.2007].
www.varamiespalvelu.fi/staffok/staffok_1-2003.pdf
- Sädevirta, Markus 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY lakitieto.

- Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n yleissopimus 1997. [online] [viitattu 22.9.2007] www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=331
- Tuliara, Merru, Rönni-Sällinen, Annika, Lahti, Jarmo & Hämäläinen, Juha 2006. Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Tuominen, Tero 2006. Vuokratyö laissa. Tradenomi News 6, 24–25.
- Työsopimuslaki 26.1. 2001/55
- Työturvallisuuslaki 23.8. 2002/738
- Ulkomaiset vuokratyöntekijät ja Suomen verotus sekä ulkomaisten yritysten hakeutuminen ennakkoperintärekisteriin 2007. Verohallituksen julkaisu 288.07. [online] [viitattu 30.10.2007]. www.vero.fi/default.asp?article=5159&language=FIN
- Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta 2005. Työntekijä vuokrattuna. Helsinki: Työministeriö.
- Viitala, Riitta, Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Helsinki: Työministeriö.

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset

VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ:

1. vakituisten työntekijöiden lukumäärä yrityksessä?
2. toimiala?
3. toimipaikka?
4. kuinka kauan yritys on vuokrannut työntekijöitä ja kuinka säännöllisesti?
5. vuokratyösuhteiden kesto yrityksessä? vuokratyöntekijöiden vaihtuvuus?
6. syitä miksi käytätte vuokratyövoimaa?
7. miten vuokraussopimus tehtiin? oliko vuokrausyrityksellä valmis sopimus pohja vai sovittiinko kaikista kohdista yhdessä?
8. oltiinko yrityksessä etukäteen selvillä vastuunjaosta vuokratyövoiman käyttöön liittyvissä asioissa? käytiinkö niitä läpi vuokrausyrityksen kanssa?
9. miten arvioitte vuokratyövoiman kustannukset verrattuna vakituisiin työntekijöihin?
10. oletteko aina halutessanne saanut vuokratyöntekijöitä töihin?
11. kuinka nopealla varoitusaajalla vuokratyöntekijöitä on yleensä saanut töihin?
12. ovatko vuokratyöntekijät vastanneet odotuksianne tai vuokrausyritykselle annettuja toiveitanne?
13. millä tavoin vuokratyöntekijä on perehdytetty työhön ja työyhteisöön? onko yrityksellä oma käytäntönsä sitä varten? jos on, niin minkälainen?
14. onko vakituisten työntekijöiden kanssa keskusteltu vuokratyövoiman käytöstä?
15. miten vakituiset työntekijät ovat suhtautuneet vuokratyöntekijöihin?
16. onko vuokratyöntekijöille myönnetty joitakin etuuksia (esim. koulutusmahdollisuus, ateriatu tms.)? ovatko ne samat kuin vakituisilla työntekijöillä?
17. onko vuokratyöntekijöitä vakinaistettu yritykseen? onko se yleistä?
18. muita kokemuksia vuokratyövoiman käytöstä ja vuokratyöntekijöistä? mahdollisia ongelmia?

OPPAASTA:

19. olisitteko kokeneet oppaan tarpeelliseksi aloittaessanne vuokratyövoiman käytön tai sitä suunnitellessanne?
20. olivatko kaikki oppaassa käsitellyt kohdat teillä tiedossa vai tuliko vastaan jotain yllättäviä asioita (esim. vastuunjaossa)?
21. puuttuiko oppaasta jotain vuokratyövoiman käytölle olennaisia asioita?
22. oliko oppaassa joitain ylimääräisiä tai turhia osioita?
23. mitä mieltä olette oppaan luettavuudesta (esim. vaikea-/helppolukuinen, vaikea-selkoinen/selkeä)?
24. muita kommentteja?

Liite 2: Käyttäjärityksen opas

Vuokratyövoima

OPAS KÄYTTÄJÄRYITYKSELLE



Katri Achrén

Opinnäytetyö
Liiketalous, Tampereen ammattikorkeakoulu
Marraskuu 2007

Sisällysluettelo

MITEN VUOKRATYÖ TOIMII?.....	47
KÄSITTEITÄ	47
VUOKRATYÖN OSAPUOLET.....	47
VASTUUNJAKO JA OIKEUDET	48
TYÖTURVALLISUUS	48
PEREHDYTYS	49
TYÖAIKA	49
TYÖTERVEYDENHUOLTO.....	49
PALKKAHALLINNOLLISET ASIAT	49
VUOSILOMA JA LOMAKORVAUKSET.....	50
TILAAJAVASTUU	50
SOSIAALINEN VASTUU	50
VAHINGONKORVAUSVASTUU	50
TYÖNJOHTO- JA VALVONTAOIKEUS	50
VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ SUUNNITeltaessa	51
PERUSTELUT	51
<i>Ajansäästö.....</i>	<i>51</i>
<i>Joustavuus</i>	<i>51</i>
<i>Rekrytointikanava</i>	<i>51</i>
<i>Työn luonne ja toimiala.....</i>	<i>51</i>
<i>Kustannukset.....</i>	<i>52</i>
ESTEET TAI ONGELMAT	52
<i>Työehtosopimuksen ehdot.....</i>	<i>52</i>
<i>Henkilöstön vastarinta</i>	<i>53</i>
<i>Yhteistoimintamenettely.....</i>	<i>53</i>
VUOKRAUSRYITYKSEN VALITSEMINEN	54
VUOKRAUSSOPIMUS.....	55
PÄTEVÄ SOPIMUS.....	55
SOPIMUKSEN SISÄLTÖ	56
ULKOMAISEN VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ.....	58
ILMOITUSMENETTELY.....	58
VERONPIDÄTYSVELVOLLISUUS	58
TYÖNTEKIJÄN VAKINAISTAMINEN	59
LISÄTIETOA	59
LIITE: VUOKRATYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMISLOMAKE	60

Miten vuokratyö toimii?

Käsitteitä

Vuokratyövoima: toimintaa, jossa yritys, sen osa tai yksityinen henkilö merkittävässä määrin vastiketta vastaan tarjoaa työnantajana työntekijöitään suorittamaan toisen teettämää, teettäjän elinkeinotoimintaan kuuluvaa työtä.

Käyttäjäyritys: työn vastaanottajaosapuoli, jonka hyväksi työnteko tapahtuu.

Vuokrausyritys: työnantajaosapuoli, joka luovuttaa työntekijöitään asiakasyritystensä käyttöön vastiketta vastaan.

Vuokratyöntekijä: työsuhteessa yhteen yritykseen, mutta työnteko tapahtuu toisen yrityksen nimiin.

Direktio-oikeus: työnjohto- ja valvontaoikeus, joka vuokratyössä kuuluu käyttäjäyritykselle.

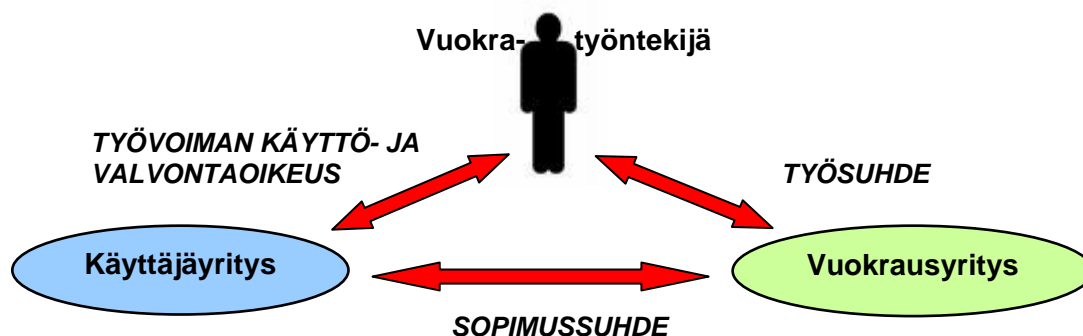
Vuokratyön osapuolet

Vuokratyö muodostuu kolmikantajärjestelmästä, jossa osapuolina ovat vuokratyöntekijä, vuokrausyritys ja käyttäjäyritys. Kaikilla osapuolilla on roolinsa mukaiset oikeudet ja velvoitteet.

Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen, jonka kanssa hän tekee työsopimuksen. Vuokrausyritys maksaa vuokratyöntekijälle palkkaa ja huolehtii muista työnantajavelvoitteista. Usein työsopimus tehdään määräajaksi, ja se on yhtä pitkä kuin vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus.

Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys tekevät toimeksiantosopimuksen, jossa vuokrausyritys sitoutuu luovuttamaan työvoimaa käyttäjäyrityksen käyttöön tiettyä vastiketta vastaan. Kyseessä on aivan normaali kauppasuhte, jossa yritys A (käyttäjäyritys) tekee työvoimaa koskevan tilauksen, jonka yritys B (vuokrausyritys) toimittaa.

Käyttäjäyrityksellä on vuokratyöntekijään työnjohto- ja valvontaoikeus eli direktio-oikeus. Se siirtyy vuokrausyritykseltä käyttäjäyritykselle vuokraussopimuksella.



Vastuunjako ja oikeudet

Työturvallisuus

Työturvallisuusvastuu on jaettu vuokratyössä käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen kesken. Tämän lisäksi myös vuokratyöntekijä on omassa toiminnassaan velvoitettu huolehtimaan työturvallisuudesta.

Käyttäjäyrityksen tulee huolehtia vuokratyöntekijän työturvallisuudesta samalla tavalla kuin omien työntekijöidensä työturvallisuudesta. Sen vastuulla on huolehtia työn, työpaikan, koneiden ja työvälineiden turvallisuudesta. Lisäksi sen tulee opastaa vuokratyöntekijä noudattamaan oikeita ja turvallisia työtapoja.

Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava työn erityispiirteet ja työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset vuokrausyritykselle ennen työn teettämisen aloittamista. Sen tulee myös tarkistaa, että vuokratyöntekijän osaaminen ja suojavarustus vastaavat osapuolten välistä sopimusta ja työn luonnetta.

Käyttäjäyritys on myös velvollinen huolehtimaan vuokratyöntekijän ergonomiasta, eli työmenetelmien ja -välineiden sopivuudesta sekä istuvuudesta.

Käyttäjäyrityksen on ennen vuokratyösuhteen aloittamista huolehdittava, että myös vuokratyöntekijälle annetaan tiedot työn mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä sekä toimenpiteistä, joita ne edellyttävät.

Vuokrausyrityksen tulee varmistaa, että työolosuhteet ovat työsuojeluvaatimusten mukaiset ja että vuokratyöntekijä perehdytetään työhön riittävän hyvin.

Vuokrausyrityksen on huolehdittava siitä, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus sekä sopivuus työhön ja että ne vastaavat käyttäjäyrityksen vaatimuksia.

Vuokratyöntekijän on oman toimintansa kautta huolehdittava mahdollisimman hyvin omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta. Hänen tulee olla huolellinen ja varovainen sekä ottaa toiminnassaan huomioon työtehtävien ja työolojen luonne. Vuokratyöntekijä on myös velvollinen ilmoittamaan käyttäjäyritykselle, jos hän havaitsee puutteita tai vikoja esimerkiksi työtiloissa tai koneissa ja laitteissa.



Perehdytys

Vuokratyösuhteiden lyhytkestoisuuden ja epäsäännöllisyyden vuoksi vuokratyöntekijöitä ei aina ole mahdollista perehdyttää työhön samalla tavalla kuin vakituisia työntekijöitä. Siitä huolimatta perehdytys työturvallisuusasioihin tulee aina tehdä huolellisesti.

Käyttäjärityksen tulee huolehtia vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työhön ja työolosuhteisiin sekä niiden edellyttämiin työsuojelutoimenpiteisiin. Tarvittaessa yrityksen tulee myös perehdyttää vuokratyöntekijä työsuojelun yhteistoimintaan, tiedottamiseen sekä työterveyshuollon järjestelyihin.

Vuokratyöntekijöiden perehdytystä helpottaakseen käyttäjärityksen on hyvä luoda itselleen perehdytysmalli. Tällainen voisi olla esimerkiksi valmis kaavake (ks. liite), joka täytetään prosessin aikana. Perehdytysmalli varmistaa prosessin yhtenäisyyden ja kaikkien työtehtäviin sekä työturvallisuuteen liittyvien asioiden käsittelyn.

Työaika

Vuokrausyritys vastaa siitä, että vuokratyösuhteissa noudatetaan työaikalakia. Sen on pysyttävä ajan tasalla vuokratyöntekijän tekemien ylityötuntien määrästä ja tarvittaessa puututtava työaikalain noudattamatta jättämiseen.

Käyttäjäritys ei voi työnjohto-oikeutensa puitteissa määrätä yksipuolisesti vuokratyöntekijän työajoista, vaan niiden tulee noudattaa vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välisen työsopimuksen ehtoja.

Työterveydenhuolto

Vuokrausyrityksen velvollisuus on järjestää vuokratyöntekijöille vähintään lakisääteinen työterveyshuolto. Tähän kuuluu myös työn ja työpaikan terveellisyydestä huolehtiminen. Vuokrausyrityksen velvollisuus on kertoa vuokratyöntekijälle millä tavoin ja missä tilanteissa tämä voi käyttää työterveydenhuollon palveluja.

Vaikka käyttäjäritys ei ole velvollinen järjestämään vuokratyöntekijälle lakisääteistä työterveydenhuoltoa, sen on kuitenkin ilmoitettava omaan työterveyshuoltoon sekä työsuojeluvalluutetulle vuokratyövoiman käytön aloittamisesta.

Käyttäjärityksen on täysin sallittua huolehtia työterveydenhuollon järjestämisestä, mikäli se on sopinut siitä vuokrausyrityksen kanssa.

Palkkahallinnolliset asiat

Vuokrausyrityksen vastuulla on ensisijaisesti kaikki vuokratyöntekijää koskevat palkkahallinnolliset asiat, kuten palkanmaksu sekä ennakonpidätyksestä, pakollisista vakuutusmaksuista ja sosiaaliturvamaksuista huolehtiminen.

Käyttäjäritys on vastuussa palkanmaksusta vuokratyöntekijälle vain sellaisessa tilanteessa, jossa käyttäjäritys ja vuokrausyritys ovat asiasta sopineet ja saaneet siihen vuokratyöntekijän suostumuksen. Vain vuokratyöntekijän suostumus tekee palkanmaksuvelvollisuuden siirrotta pätevän.

Edellä mainittu palkanmaksuvelvoitteen siirtäminen koskee myös palkanmaksuun liittyviä sivuvelvoitteita, kuten vakuutus- ja sosiaaliturvamaksuja sekä ennakonpidätyksiä.

Vuosiloma ja lomakorvaukset

Työvoiman vuokrausyritys on velvoitettu maksamaan vuokratyöntekijälle vuosilomakorvausta, tai pitkäaikaisessa, vuosilomalain ehdot täyttävässä työsuhteessa antamaan tälle palkallista vuosilomaa.

Usein käytäntönä vuokratyösuhteissa on, että lomakorvaukset maksetaan jokaisen palkan yhteydessä.

Käyttäjäyrityksen velvollisuutena on mahdollistaa vuokratyöntekijöiden mahdollinen vuosiloman pito järjestämällä työt ja aikataulut vuosiloman mukaan.

Tilaajavastuu

1.1.2007 voimaan astunut laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä korostaa käyttäjäyrityksen vastuuta. Sen tulee varmistua ennen vuokraussopimuksen tekoa siitä, että vuokrausyritys on hoitanut mm. veronmaksunsa asianmukaisesti (ks. kohta vuokraussopimus).

Käyttäjäyrityksen kannattaa tutustua kyseiseen lakiin huolella, sillä rikkeitä tutkitaan yritystarkastuksin ja niistä voidaan määrätä laiminlyöntimaksu (1500–15000 euroa rikkeen vakavuudesta riippuen).

Sosiaalinen vastuu

Työn kuormitustekijöiden hallinnasta ja asianmukaisista sosiaalituloista huolehtiminen kuuluu käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin. Yrityksen on myös huolehdittava siitä, että vuokratyöntekijä ei joudu työssään häirinnän tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi.

Vahingonkorvausvastuu

Lähtökohtaisesti vuokrausyritys on korvausvelvollinen vuokratyöntekijän ulkopuoliselle, esimerkiksi käyttäjäyrityksen asiakkaalle, aiheuttamasta vahingosta.

Jos vuokratyöntekijä puolestaan aiheuttaa työssään vahinkoa käyttäjäyritykselle, vuokrausyritys on vahingonkorvausvelvollinen vain, jos se on laiminlyönyt sovittuja velvoitteitaan.

Vahingonkorvausvastuusta on tärkeää sopia käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välisessä vuokraussopimuksessa, sillä lainsäädäntö ei anna kaikkiin vuokratyötä koskeviin vahingonkorvausasioihin suoraa vastausta.

Työnjohto- ja valvontaoikeus

Työn vastaanottajana käyttäjäyrityksellä on oikeus työnjohtoon ja -valvontaan (direktio-oikeus). Sillä ei kuitenkaan ole oikeutta teettää vuokratyöntekijällä sellaisia työtehtäviä, joiden hoitaminen edellyttäisi poikkeusta vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsopimuksessa sovituista, esimerkiksi työaikaa, työntekopaikkaa ja työtehtäviä koskevista ehdoista.

Vuokratyöntekijä on velvollinen noudattamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita käyttäjäyritys direktio-oikeutensa puitteissa hänelle antaa.



Vuokratyövoiman käyttöä suunniteltaessa

Perustelut

Ennen työvoiman vuokrausprosessin aloittamista yrityksen on hyvä koota perusteluja ja syitä vuokratyöntekijöiden käytölle. Sen tulee olla perusteltua ollakseen kannattavaa niin taloudellisesti kuin esimerkiksi henkilöstön tietopääoman säilyttämisen kannalta.

Ajansäästö

Käyttäjäyritykselle vuokratyövoiman käyttö on monelta osin helpompaa ja mutkattomampaa kuin vakituisten työntekijöiden palkkaaminen. Vuokrausyrityksen ei tarvitse itse huolehtia vuokratyöntekijöiden palkanmaksuista, lakisääteisistä vakuutuksista, lomakorvauksista tai työterveydenhuollosta. Vuokrausyritys lähettää käyttäjäyritykselle tietyin aikavälein (esimerkiksi kahden viikon välein) laskun työntekijän vuokraamisesta sopimuksen mukaisesti hinnoiteltuna.

Vuokrausyritys on omissa työhönnottohaastatteluissaan valikoinut hakijoiden joukosta parhaimmat ja pätevimmät työntekijät, joita se välittää eteenpäin yrityksille. Käyttäjäyrityksen ei tarvitse kuluttaa aikaansa työntekijöiden pätevyyden tai taustojen selvittämiseen.

Joustavuus

Vuokratyövoiman käyttö on käyttäjäyrityksen kannalta joustavaa. Työntekijän voi vuokrata käyttöönsä vain muutamaksi tunniksi tai hyvin pitkiksikin ajanjaksoiksi, riippuen yrityksen työvoiman tarpeesta. Yllättävien tai äkillisten tapahtumien kohdatessa (esimerkiksi työntekijän sairastuminen, odottamattoman suuri tilaus) vuokratyövoimaan on helppo turvautua.



Rekrytointikanava

Vuokratyötä voi käyttää eräänlaisena rekrytointikanavana. Vakituksia työntekijöitä etsivä yritys voi helposti selvittää vuokratyöjakson aikana soveltuuko vuokratyöntekijä vakituiseksi työntekijäksi.

Työn luonne ja toimiala

Pohdittaessa vuokratyövoiman käyttöä kannattaa ottaa huomioon yrityksen toimiala ja teetetävän työn luonne.

Useimmiten ei ole järkevää valita vuokratyöntekijää tilapäiseksi tai lyhyeksi ajanjaksoksi suorittamaan laajaa perehdyttämistä tai kokemusta vaativaa työtehtävää. Tästä syystä esimerkiksi rahoitus- ja vakuutuslalla sekä kiinteistöpalvelualalla käytetään hyvin vähän vuokratyövoimaa. Henkilöstön osaaminen ja työn laatu saattavat kärsiä, jos työntekijöitä vuokrataan lyhyiksi ajanjaksoiksi ilman työn sisällön vaatimaa perehdytystä.

Kustannukset

Vuokratyöntekijöiden käyttö pienentää käyttäjäyrityksen liiketoiminnan riskiä henkilöstökulujen osalta. Käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus maksaa vuokratyöryitykselle ainoastaan tehdystä työstä. Jos siis työtä ei ole tarjolla, myöskään kustannuksia ei synny.

On kuitenkin muistettava, että työvoiman vuokraus on vuokrausyritykselle liiketoimintaa, jonka tulee olla tuottavaa. Jos vuokratyöntekijät työskentelevät käyttäjäyritykselle samassa määrin kuin vakituiset työntekijät, vuokratyövoima tulee käyttäjäyritykselle kalliimmaksi.

Vuokratyövoiman kustannuksia on hyvä vertailla siitä saavutettaviin etuihin ja arvioida kuinka paljon yritys on niistä valmis maksamaan.



Esteet tai ongelmat

Vuokratyövoiman käyttöä suunniteltaessa käyttäjäyrityksen on hyvä kartoittaa mahdollisia ongelmia tai esteitä sen käytölle. Tämän jälkeen niille voidaan alkaa etsiä ratkaisuja. Mikäli niitä ei löydy tai niiden toteuttaminen ei ole järkevää, suunnittelu lopetetaan.

Työehtosopimuksen ehdot

Useiden alojen työehtosopimuksissa on rajoitettu ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Käyttäjäyrityksen tulee selvittää alansa työehtosopimuksesta, onko vuokratyövoiman käytölle joitakin esteitä.

Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n yleissopimuksessa rajoitetaan tietyillä aloilla (paperi-, linja-auto- ja kuorma-autoala) toimivien yritysten vuokratyövoiman käyttöä. Yleissopimus on näillä aloilla otettu osaksi työehtosopimusta, mutta muita aloja se ei sido.

Yleissopimus antaa kuitenkin viitteitä myös muille aloille siitä, milloin vuokratyövoiman käyttö on perusteltua ja myös eettisesti oikeutettua yrityksen vakituisiin työntekijöihin nähden. TT-SAK yleissopi-

muksen mukaan vuokratyövoiman käyttö on perusteltua vain seuraavissa tapauksissa:

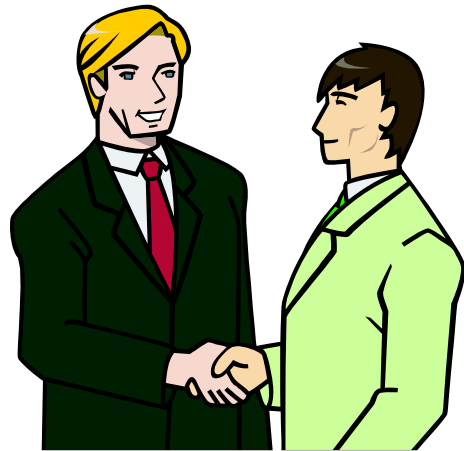
- työhuippujen tasaamisessa
- sellaisissa ajallisesti tai laadullisesti rajallisissa tehtävissä, joita ei voi teettää yrityksen omilla työntekijöillä työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muun vastaavan syyn vuoksi.

Yleissopimuksen mukaan vuokratyövoiman käyttö ei ole tervettä, jos vuokratyöntekijät työskentelevät käyttäjäyrityksessä normaalissa työssä vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan. Vuokrausyrityksen tulee tarvittaessa selvittää pääluottamusmiehelle perustellut syyt tällaisten vuokratyöntekijöiden käyttämiseen.

Henkilöstön vastarinta

Joskus vuokratyövoiman käyttö saattaa herättää käyttäjäyrityksen vakituisissa työntekijöissä pelkoa asemansa menettämisestä tai siitä, että heidät korvataan vuokratyöntekijöillä.

Ennen vuokratyövoiman käytön aloittamista on hyvä keskustella henkilöstön kanssa asiasta ja kuunnella myös heidän mielipiteitään. Tällä tavoin on helpompaa varmistaa, että vakituisten työntekijöiden työmotivaatio ei laske vuokratyövoiman käytön myötä. Ei ole kenenkään etu, jos vakituiset työntekijät voivat työpaikallaan huonosti.



Yhteistoimintamenettely

Vuokratyövoiman käyttö kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin. Käyttäjäyrityksen, jolla on työntekijöitä vähintään 20, tulee ilmoittaa suunnitelmastaan käyttää ulkopuolista työvoimaa niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita suunniteltu sopimus koskee. Samalla sen tulee selvittää kaavaillun ulkopuolisen työvoiman käytön määrä, työtehtävät, sopimuksen kestoai-ka sekä ajanjaksot, jolloin sitä käytetään.

Henkilöstöryhmien edustajilla on tämän jälkeen oikeus ottaa asia käsiteltäväksi yhteistoimintamenettelyssä, jos yrityksessä on vähintään 30 työntekijää. Yhteistoimintamenettelyä tulee vaatia viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä, ja se on järjestettävä viikon ku-

luessa vaatimuksen esittämisestä. Yritys ei saa solmia vuokratyövoiman käyttöä koskevaa sopimusta ennen kyseisen määräajan päättymistä.

Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vaatia yhteistoimintamenettelyä, jos vuokratyövoiman käytön tarkoituksena olisi jokin seuraavista:

- työt, joita yrityksen oma henkilöstö ei vakiintuneen käytännön vuoksi itse suorita,
- lyhytaikainen tai kiireellinen työ,
- asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jota yrityksen oman henkilöstön ei ole mahdollista suorittaa.

Vuokrausyrityksen valitseminen

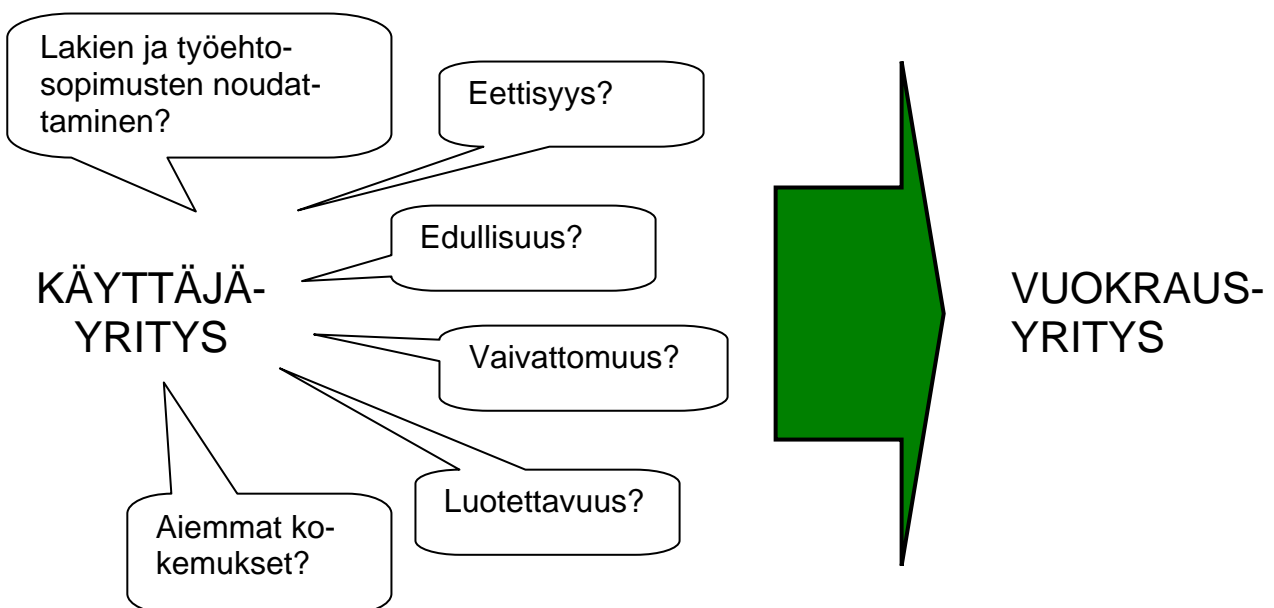
Työvoiman vuokraustoiminta oli luvanvaraista Suomessa vuoteen 1994 asti, jonka jälkeen kilpailu alalla vapautettiin. Vuokrausyritystä perustava henkilö on kuitenkin edelleen velvollinen ilmoittamaan siitä kirjallisesti työsuojeluviranomaiselle.

Vuokrausyritystä valittaessa on hyvä tutkia sen taustat, jotta mahdollisilta ikäviltä yllätyksiltä vältyttäisiin. Tärkeimmät tiedot vuokrausyrityksestä on helppo selvittää Yritys- ja yhteisötietojärjestelmästä (YTJ). Sieltä selviää kuuluuko vuokrausyritys esimerkiksi ennakkoperintä- tai arvonalisäverorekisteriin, tai onko yritystä ylipäättään olemassa.

Sopivaa vuokrausyritystä etsiessä kannattaa pohtia mitkä seikat ovat tärkeitä vuokrausprosessissa. Mikäli hinta ja kustannukset ovat ratkaiseva tekijä, vuokrausyrityksiltä kannattaa pyytää tarjouksia edullisimman vaihtoehdon löytämiseksi.

Varmin tapa vuokrata työvoimaa luotettavasti ja voimassaolevaa lainsäädäntöä noudattaen on valita vuokrausyritys Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry:n noin 160 jäsenen joukosta. Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenyritykset ovat lupautuneet noudattamaan yleisiä työnantajavelvoitteita sekä yrityseettisiä arvoja, ja jäsenyritykset ovat näiltä osin valvonnan alaisina. Liitto kiinnittää toiminnassaan myös huomiota vuokratyöntekijöiden oikeuksiin ja jäsenyritykset ovat lupautuneet noudattamaan liiton laatimia sopimusehtoja. Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenlistaa pääsee tarkastelemaan helposti esimerkiksi liiton WWW-sivuilta (www.hpl.fi).

Yritykselle yhteistyökumppaniksi sopivan vuokrausyrityksen löytymiselle ei ole kuitenkaan mitään tiettyä kaavaa tai ainoa, oikeaa tapaa, vaan usein se löytyy parhaiten kokemusten ja kokeilujen kautta.



Vuokraussopimus

Pätevä sopimus

Työvoiman vuokraussopimuksella vuokrausyritys siirtää työvoiman käyttöoikeuden sekä työnjohto- ja valvontaoikeuden käyttäjäyritykselle. Jotta toimeksiantosopimus yritysten välillä olisi pätevä, se tarvitsee ehdottomasti vuokratyöntekijän suostumuksen.

Ennen toimeksiantosopimuksen tekoa käyttäjäyrityksen tulee pyytää vuokrausyritykseltä ainakin seuraavat viisi asiaa:

- 1. selvitys vuokrausyrityksen ennakkoperintärekisteriin, arvonnäköverorekisteriin ja työnantajarekisteriin kuulumisesta,**
- 2. kaupparekisteriote,**
- 3. todistus verojen maksamisesta, verovelkatodistus tai selvitys mahdollisen verovelan maksusuunnitelmasta,**
- 4. todistus eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai siitä että erääntyneistä eläkevakuutusmaksuista on tehty maksusuunnitelma, sekä**
- 5. selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisimmistä työehdoista.**

Käyttäjäyritykselle voidaan määrätä edellä mainittujen selvitysten laiminlyönnistä laiminlyöntimaksu.

Sopimuksen sisältö

Käyttäjyryitys ja vuokrausyritys sopivat keskinäisistä oikeuksistaan ja velvoitteistaan vuokraussopimuksella. Sen sisältö määräytyy lakien, sovellettavien työehtosopimusten ja osapuolten keskinäisen vastuunjaon mukaisesti.

Työvoiman vuokraussopimus on Suomessa luonteeltaan vapaamuotoinen. Periaatteena kuitenkin on, että siinä ei voida rajoittaa kolmannen osapuolen (vuokratyöntekijän) oikeuksia.

Vuokraussopimuksen tulee mukailla vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välistä työsopimusta, eikä työsopimuksessa sovitusta ehdoista saa poiketa muuta kuin vuokratyöntekijän hyväksi.

Vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen työsuhteessa sovelletaan ensisijaisesti jonkin valtakunnallisen työntekijöiden yhdistyksen kanssa solmittua työehtosopimusta tai yleissitovaa työehtosopimusta. Jos vuokrausyritys ei ole velvollinen noudattamaan mitään työehtosopimusta, vuokratyöntekijän työsuhteessa tulee soveltaa vähintään käyttäjyryitystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokrausyritys ja käyttäjyryitys eivät ole kumpikaan velvollisia noudattamaan mitään työehtosopimusta, vuokratyöntekijän työehdot määräytyvät työsopimuksen ja työlainsäädännön mukaisesti.

Käyttäjyryityksen ja vuokrausyrityksen välinen yhteistyö työturvallisuusasioissa on tärkeää. Sopimusta neuvoteltaessa on

käytävä läpi työhön liittyvät työturvallisuusasiat ja niistä vastaavat osapuolet. Vastuut on hyvä eritellä toimeksiantosopimuksessa, jotta mahdolliset riitatilanteet olisi helpompi selvittää. Vaikka työturvallisuusrikokset ratkaistaan tapauskohtaisesti, olennaista on se, miten työturvallisuusvastuut ja -velvollisuudet ovat jaettu käyttäjyryityksen ja vuokrausyrityksen välillä.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) ry on laatinut alan yleiset sopimusehdot, jotka on tarkoitettu vuokraussopimuksen liitteeksi.

Työ- ja suojavaatetuksen tarpeesta ja hankkimisesta sovitaan vuokraus- ja käyttäjyryityksen välillä. Yritykset sopivat yhdessä myös vuokratyöntekijän työaikoihin liittyvästä tiedonkulusta.

Vuokraussopimuksessa voidaan sopia vuokratyöntekijän oikeudesta käyttäjyryityksen työterveyshuolto- ja ateriapalvelujen käyttöön sekä muihin sosiaalisiin etuihin. Yleisperiaate on se, että käyttäjyryityksen tulee kohdella vuokratyöntekijää tasa-arvoisesti vakituisten työntekijöiden kanssa.

Vuokraussopimuksen purkamisesta voidaan sopia käyttäjyryityksen ja vuokrausyrityksen välillä. Yleinen käytäntö on se, että kummallakin osapuolella on oikeus purkaa vuokraussopimus, jos vastapuoli on olennaisesti rikkonut sopimusehdoja.



Tavallisesti työvoiman vuokraussopimuksessa sovitaan seuraavista asioista:

- ✘ sopimusosapuolet
- ✘ sopimuksen tarkoitus
- ✘ vuokrausaika
- ✘ vuokratyöntekijälle asetettavat vaatimukset
- ✘ vuokratyön koeaika (käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus vaihtaa vuokratyöntekijä toiseen saman vuokrausyrityksen työntekijään koeajan sisällä)
- ✘ sovellettavat työehdot (erityisesti työhön sovellettava työehtosopimus)
- ✘ vastike
- ✘ työnjohto- ja työturvallisuusvastuu
- ✘ käyttäjäyrityksen tiedonantovelvollisuus (esimerkiksi vuokratyöntekijän työntekoon liittyvissä puutteissa)
- ✘ vuokratyöntekijän edut käyttäjäyrityksessä
- ✘ oikeus palkata vuokratyöntekijä sopimuskauden päättyessä
- ✘ vahingonkorvausvastuu
- ✘ purkuoikeus

Ulkomaisen vuokratyövoiman käyttö

Ulkomaisella vuokratyöllä tarkoitetaan toimintaa, jossa käyttäjäyritys vuokraa työntekijöitä ulkomailla toimivalta yritykseltä työhön Suomeen. Ulkomaista vuokratyövoiman käyttöä säätelevät mm. laki lähetetyistä työntekijöistä sekä vuoden 2007 alusta voimaan tulleet ulkomaisen vuokratyöntekijän verotusta koskevat säännökset.

Ilmoitusmenettely

Verohallinnolle on annettava ilmoitus ulkomaisesta vuokrausyrityksestä, jolta käyttäjäyritys vuokraa ulkomaisia työntekijöitä Suomessa tehtävään työhön. Ilmoitus on annettava aina, jos:

- verosopimus vuokrausyrityksen kotimaan kanssa ei estä Suomen valtiota perimästä veroa työntekijän palkasta,
- vuokratyöntekijä tulee Islannista, Norjasta, Ruotsista, Tanskasta, Latviasta, Liettuaista tai Virosta,
- vuokratyöntekijä tulee valtiosta, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta.

Ilmoitus annetaan jokaisesta vuokrausyrityksestä erikseen viimeistään työn aloittamista seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä. Se tehdään ”Työn teettäjän ilmoitus verotusta varten” -lomakkeella (6146a), joka on saatavilla verohallinnon WWW-sivuilla (www.vero.fi).

Jos vuokrausyrityksellä ei ole liikepaikkaa Suomessa, sillä on oltava maassa edustaja, joka pystyy mm. vastaanottamaan tämän puolesta viranomaisasiakirjoja. Edustaja on oltava aina, mikäli vuokratyöntekijät tekevät käyttäjäyritykselle töitä yli 14 päivää. Käyttäjäyritys on vastuulli-

nen huolehtimaan, että ulkomaisella vuokrausyrityksellä on tällainen edustaja.

Ulkomaista vuokratyövoimaa koskevan ilmoituksen laatimiseen tarvitaan ulkomaisen vuokrausyrityksen ja sen asettaman edustajan yksilöinti- ja yhteystiedot sekä tieto vuokrausyrityksen toimialasta. Jos tiedoissa on tapahtunut muutoksia, niistä pitää ilmoittaa verohallinnolle viimeistään muutosta seuraavan kuukauden loppuun mennessä.

Jos käyttäjäyritys antaa ilmoituksen myöhässä tai jättää sen kokonaan antamatta, sitä voidaan rangaista enintään 15 000 euron laiminlyöntimaksulla.

Veronpidätysvelvollisuus

Käyttäjäyritys on velvollinen pidättämään ulkomaiselle vuokrausyritykselle maksamastaan työkorvauksesta 13 prosentin (osakeyhtiö, muu yhteisö tai yhtymä) tai 35 prosentin (elinkeinonharjoittaja) lähdeveron. Veronpidätystä ei kuitenkaan tarvitse tehdä, jos ulkomainen vuokrausyritys kuuluu verohallinnon ennakkoperintärekisteriin tai se esittää käyttäjäyritykselle 0-veron lähdeverokortin tai muun selvityksen, jonka perusteella lähdeveroa ei tarvitse pidättää.

Työntekijän vakinaistaminen

Monesti vuokratyön käyttäjäyritykset haluavat vakinaistaa vuokratyöntekijöitä vakituisiksi työntekijöiksi. Käyttäjäyritys ja vuokrausyritys voivat sopia keskenään siitä, miten vakinaistaminen hoidetaan ja sisältyykö siihen mahdollisesti jotain ehtoja. Tähän pitää kuitenkin aina olla vuokratyöntekijän suostumus, eli käyttäjäyritys ja vuokrausyritys eivät voi sopia keskenään vuokratyöntekijän työnantajan vaihtumisesta.

Yleisperiaate on, että vuokraussopimukseen ei voi sisällyttää sellaista ehtoa, joka rajoittaisi käyttäjäyritystä palkkaamasta vuokratyöntekijää itselleen vuokrasopimuksen päätyttyä. Kohtuullisesta välityspalkkiosta voidaan kuitenkin sopia. Myös kohtuullisesta sopimussakosta voidaan

sopia sellaisessa tilanteessa, jossa käyttäjäyritys palkkaa vuokratyöntekijän palvelukseensa ennen vuokraussopimuksen päättymistä.

Jos vuokraussopimukseen kuitenkin halutaan ottaa mukaan tällainen ns. kilpailukieltoehto, jolla estettäisiin käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen solmiminen, täytyy siihen olla erittäin painava syy. Vuokratyöntekijä on esimerkiksi ollut vuokrausyrityksessä sellaisessa asemassa, että hänellä on ollut mahdollisuus saada haltuunsa kilpailun kannalta olennaista tai suojassa pidettävää tietoa. Tällaiset tilanteet ovat kuitenkin erittäin harvinaisia, sillä vuokratyöntekijä ei yleensä työskentele työnantajansa, eli vuokrausyrityksen tiloissa.

Lisätietoa

Lainsäädäntö:

Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Hyödyllisiä WWW-sivuja:

Henkilöstöpalvelujen Liitto ry: www.hpl.fi

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK: www.sak.fi

Verohallinto: www.vero.fi

Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä: www.ytj.fi

Liite: Vuokratyöntekijän perehdyttämislomake

Vuokratyöntekijä: _____

Työtehtävä: _____

Työpaikka: _____

		Perehdytetty, pvm	Perehdyttäjä
YLEISPEREHDYTTÄMINEN	Työpaikan esittely		
	Esimiehen/yhteyshenkilön ja henkilöstön esittely		
	Liikkuminen työtiloissa, sen valvonta, kulkuluvat, avaimet		
	Sosiaalililat		
	Työajat, tauot		
	Pukeutuminen, työ- ja suoja-asut		
	Vaitiolovelvollisuus, salassapito		
	Poissaoloista/sairastumisesta ilmoittaminen		
	Puhelimen ja tietotekniikan käyttö		
	Työsuojeluvaltuutetun esittely		
	Osallistuminen kokouksiin, kulutukseen ja virkistystoimintaan		
	Muut ohjeet:		
PEREHDYTTÄMINEN TYÖTEHTÄVÄN MUKAAN	Työtehtävään opastaminen		
	Työvälineet, koneet ja laitteet käyttöohjeet suojaimet		
	Turvallinen työskentely työskentelyn varmistaminen työtehtävän haitta- ja vaaratekijät vioista ja epäkohdista ilmoittaminen		
	Muut ohjeet ja ilmoitusmenettelyt:		
POIKKEUS- TILANTEET	Toimintatapa tulipalossa ja muissa hätätilanteissa		
	Toimintatapa tapaturmissa ja ensiaputapauksessa		

Allekirjoitukset ja päivämäärä

vuokratyöntekijä

työnantajan edustaja