

Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti

KUVAILULEHTI

Julkaisija Työministeriö		Julkaisun päivämäärä 31.1.2007	
Tekijä Työministeriön asettama työryhmä puheenjohtaja Tarja Kröger sihteeri Jan Hjelt		Julkaisun laji Työryhmämietintö	
		Toimeksiantaja Työministeriö	
		Toimielimen asettamispvm 27.6.2006	
Julkaisun nimi Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti			
Tiivistelmä <p>Työryhmäraportissa on selvitetty määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä sekä kansallisen että Suomea sitovan kansainvälisen sääntelyn näkökulmasta. Määräaikaiselle työsopimukselle asetettuja vaatimuksia on tarkasteltu työsopimuslain säännöksen esitöiden ja säännöksestä syntyneen oikeuskäytännön perusteella. Selvityksen kohteena on niin ikään määräaikaisia sopimuksia koskevat EU:n direktiivit ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tuomiot. Kokonaiskuvan saamiseksi raportissa kuvataan myös määräaikaisten sopimusten tekemistä koskevia työehtosopimusmääräyksiä sekä esitellään työmarkkinaosapuolten ohjeistuksia määräaikaisten sopimusten solmimisedellytyksistä. Selvityksen kohteena ovat myös vuokratyösuhteet siltä osin, kuin kysymys on määräaikaisuuden perusteesta.</p> <p>Sääntelyn nykytilan arvioimiseksi raportissa on kattava kuvaus määräaikaisten sopimusten käytöstä työmarkkinoilla yleisesti ja sektoreittain. Käytettävissä olevan tutkimusaineiston avulla on selvitetty myös määräaikaistuuksien perusteena olevia syitä siinä laajuudessa kuin se on tilastojen valossa mahdollista.</p> <p>Raportissa arvioidaan niin ikään suomalaisten työmarkkinoiden lähitulevaisuuden haasteiden, globalisaation ja väestön ikääntymisen, vaikutuksia työvoiman käyttötapoihin. Työryhmä katsoo, että toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ensisijaisuudesta huolimatta työmarkkinoilla tarvitaan myös määräaikaisia sopimussuhteita. Toisaalta raportissa esitellään määräaikaisten sopimusten käytön rajoittamiseksi käytännön ratkaisumalleja, kuten varahenkilöjärjestelyn käyttöä, työpooleja mm. kausiluonteisten töiden järjestelyissä sekä työn organisoinnin ja työaikapankkien käyttöä.</p> <p>Raportissa arvioidaan sitä, miten määräaikaisia työsuhteita koskeva lainsäädäntö vastaa työmarkkinoiden haasteisiin. Työryhmä ei ehdota muutoksia työsopimuslain määräaikaisuuden perustetta koskevaan säännökseen. Perusteettomien määräaikaisten sopimusten karsimiseksi ehdotetaan valvonnan tehostamista. Työnantajan velvollisuutta antaa selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista ehdotetaan tehostettavaksi rangautussäännöksellä. Myös työsuojeluvalvontalakea ehdotetaan muutettavaksi. Muutoksilla pyritään siihen, että määräaikaisten sopimusten perusteet tulevat nykyistä paremmin harkituiksi. Työryhmä ehdottaa lisäksi selvitettäväksi sitä, miten määräaikaisten sopimusten perusteista syntyneitä erimielisyyksiä voitaisiin käsitellä työpaikkatasolla nykyistä tehokkaammin. Työryhmä ehdottaa niin ikään asetettavaksi työryhmän, jonka tehtävänä olisi tehdä laaja-alainen selvitys vuokratyöhön liittyvistä kysymyksistä. Työryhmä ehdottaa niin ikään tutkimushankkeiden käynnistämistä määräaikaisten sopimusten käyttöön liittyvistä syistä erityisesti niillä aloilla ja tehtävissä, joissa määräaikaisten sopimusten käyttö on keskimääräistä yleisempää. Lisäksi ehdotetaan kerättäväksi sellaisia hyviä käytäntöjä, joilla voidaan lisätä toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita ja vähentää määräaikaisten sopimusten käyttöä.</p>			
Avainsanat Työsopimus, määräaikaiset työsuhteet, määräaikaisuuden peruste, syrjäntäkielto, vuokratyö, työsuojelu			
Muut tiedot			
Sarjan nimi ja numero		ISSN	ISBN
Kokonaissivumäärä	Kieli	Hinta	Luottamuksellisuus
Jakaja		Kustantaja	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Arbetsministeriet		Utgivningsdatum 31.1.2007	
Författare Arbetsgrupp tillsatt av arbetsministeriet ordförande Tarja Kröger sekreterare Jan Hjelt		Typ av publikation Arbetsgruppsbetänkande	
		Uppdragsgivare Arbetsministeriet	
		Datum för tillsättande av organet 27.6.2006	
Publikation Rapport av arbetsgruppen som utreder visstidsanställningar			
Sammandrag <p>I arbetsgruppens rapport utreds förutsättningarna för att ingå avtal för viss tid sett ur perspektivet för både nationella bestämmelser och de internationella bestämmelser som är bindande för Finland. De krav som uppställts för tidsbegränsade arbetsavtal har granskats utgående från förarbetena till den aktuella bestämmelsen i arbetsavtalslagen, såväl som utgående från den rättspraxis som bestämmelsen medfört. Som föremål för utredningen är också de EU-direktiv som gäller avtal för viss tid och de domar som Europeiska gemenskapernas domstol givit. För att få en helhetsbild beskrivs i rapporten också de kollektivavtalsbestämmelser som gäller ingående av visstidsavtal samt presenteras arbetsmarknadsparternas anvisningar om förutsättningarna för att ingå avtal för viss tid. Som föremål för utredningen är också hyrda arbetstagares anställningsförhållanden till de delar som det är fråga om grunden för visstidsanställningen.</p> <p>För att bedöma nuläget för bestämmelserna finns i rapporten en täckande beskrivning av hur visstidsavtal används på arbetsmarknaden i allmänhet och sektorvis. Med hjälp av tillgängligt forskningsmaterial har man också utrett de orsaker som ligger till grund för visstidsanställningarna, i den omfattning som det är möjligt i ljuset av statistiken.</p> <p>I rapporten bedöms också de konsekvenser som den finländska arbetsmarknadens utmaningar inom en nära framtid – globaliseringen och den åldrande befolkningen – har på sättet att använda arbetskraften. Arbetsgruppen anser att trots att anställningsförhållanden som gäller tills vidare kommer i första hand, så behöver arbetsmarknaden också avtalsförhållanden för viss tid. Å andra sidan presenteras i rapporten praktiska lösningsmodeller för att begränsa användningen av visstidsavtal, till exempel användningen av arrangemang med reservpersoner, arbetspooler bl.a. för organiseringen av säsongbetonade arbeten samt användningen av arbetsorganisering och arbetstidsbanker.</p> <p>I rapporten bedöms hur den lagstiftning som gäller visstidsanställningar motsvarar utmaningarna på arbetsmarknaden. Arbetsgruppen föreslår inte ändringar i arbetsavtalslagens bestämmelse om grunden för visstidsanställningar. För att minska antalet grundlösa avtal för viss tid föreslås effektiviserad tillsyn. Man föreslår att arbetsgivarens skyldighet att ge information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet effektivteras genom en straffbestämmelse. Föreslås också att lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ändras. I och med ändringarna eftersträvas att grunderna för visstidsavtal blir mera genomtänkta än för närvarande. Arbetsgruppen föreslår därtill att man utreder hur de meningsskiljaktigheter som visstidsavtal förorsakat effektivare än nu kan behandlas på arbetsplatsnivå. Arbetsgruppen föreslår också att man tillsätter en arbetsgrupp med uppdrag att göra en övergripande utredning om de frågor som anknyter till hyrt arbete. Arbetsgruppen föreslår också att man inleder forskningsprojekt kring de orsaker som anknyter till användningen av visstidsavtal, i synnerhet gällande de branscher och uppgifter där användningen av visstidsavtal är vanligare än genomsnittet. Därtill föreslås att man samlar sådana goda förfaringssätt med hjälp av vilka antalet anställningar som gäller tills vidare kan ökas och användningen av visstidsavtal minskas.</p>			
Nyckelord Arbetsavtal, visstidsanställningar, grund för visstidsanställning, förbud mot diskriminering, hyrt arbete, arbetsskydd			
Övriga uppgifter			
Seriens namn och nummer		ISSN	ISBN
Sidoantal	Språk	Pris	Sekretessgrad
Distribution		Förlag	

Työministeriölle

Työministeriön asettama selvityshenkilö Kirsti Palanko-Laaka ehdotti joulukuussa 2005 määräaikaisen työn käyttöä ja lainsäädännön kehittämisehdotuksia koskevassa raportissaan voimassa olevan sääntelyn selkeyttämistä ja täsmentämistä. Selvityshenkilö kiinnitti raportissaan huomiota myös määräaikaisten sopimusten käytön valvontaan liittyviin kysymyksiin. Selvityshenkilön raportin pohjalta työministeriö selvitti kevään 2006 aikana työmarkkinaosapuolten käsityksiä määräaikaisen työn käytöstä ja lainsäädännön kehittämistarpeista.

Työministeriö asetti 27.6.2006 kolmikantaisen työryhmän selvittämään määräaikaisia työsuhteita ja niiden käytön edellytyksiä. Työryhmän toimikausi oli 1.7–31.12.2006.

Asetetun työryhmän tehtävänä oli tarkastella, onko selvityshenkilön ehdotusten pohjalta tai kokonaan niistä riippumatta mahdollista valmistella toimenpiteitä, joilla voidaan vähentää määräaikaiseen työhön mahdollisesti liittyviä ongelmia rajoittamatta kuitenkaan määräaikaisen työn oikeutettua käyttöä.

Työryhmän puheenjohtajana toimi lainsäädäntöneuvos *Tarja Kröger* työministeriöstä. Työryhmän jäseniksi nimitettiin vanhempi hallitussihteeri *Päivi Kantanen* työministeriöstä, vanhempi hallitussihteeri *Antti Posio* sosiaali- ja terveysministeriöstä, varatuomari *Mikko Nyysölä* Elinkeinoelämän keskusliitto EK:sta, apulaisneuvottelupäällikkö *Elina Vartiainen-Hynönen* Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, neuvotteleva virkamies *Antero Laavakari* valtiovarainministeriöstä, johtaja *Rauno Vanhanen* Suomen Yrittäjistä, työehtoasiantuntija *Nikolas Elomaa* Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies *Anu-Tuija Lehto* Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies *Pauliina Juntunen* Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta ja lakimies *Maria Löfgren-Toivonen*, AKAVA ry:stä. Työryhmän sihteerinä toimi ylitarkastaja *Jan Hjelt* työministeriöstä.

Työnsä aikana työryhmä kokoontui 15 kertaa. Työryhmä kuuli asiantuntijoina työsuojeluvallannon osalta työsuojelutarkastaja *Eila Launosta* Uudenmaan työsuojelupiiristä ja lakimies *Jouni Kallioluomaa* Hämeen työsuojelupiiristä. Henkilöstöpoliittisista järjestelystä työryhmä kuuli henkilöstöjohtaja *Kirsi-Marja Lievosta* Vantaan kaupungilta ja neuvottelupäällikkö *Anne-Mari Mäkistä* HUS:sta. Työpoolien toiminnasta työryhmä kuuli projektipäällikkö *Aarne Kuusta* Työpooli/Porvoon Seudun Uusyrityskeskus ry:stä, laatupäällikkö *Seppo Kajanderia* K. Hartwall Oy:stä ja johtaja erikoistyövoimaneuvoja *Arto Blomgrenia* Porvoon työvoimatoimistosta. Tulevaisuuden työmarkkinoista työryhmä kuuli neuvotteleva virkamies *Pekka Tiaista* työministeriöstä ja johtaja *Mervi Virtasta* työministeriöstä.

Määräaikaisia työsuhteita selvittävä työryhmä luovuttaa kunnioittavasti raporttinsa valtioneuvostolle.

Helsingissä 31 päivänä tammikuuta 2007

Tarja Kröger

Päivi Kantanen

Antti Posio

Mikko Nyysölä

Elina Vartiainen-Hynönen

Antero Laavakari

Rauno Vanhanen

Nikolas Elomaa

Anu-Tuija Lehto

Pauliina Juntunen

Maria Löfgren-Toivonen

Jan Hjelt

SISÄLLYS

1 Määräaikaista työsuhteita koskevan sääntelyn nykytila.....	1
1.1 Työnantajan ja työntekijän välillä solmittavat määräaikaisten sopimukset.....	1
1.1.1 Määräaikaista työsuhteita koskevat kansalliset säännökset	1
1.1.2 Viimeaikainen kotimainen oikeuskäytäntö määräaikaisten työsuhteen solmimisedellytyksistä	9
1.1.3 Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet.....	10
1.1.4 Määräaikaista työsuhteita koskevat määräykset työehtosopimuksissa	13
1.1.5 Määräaikaista palvelussuhteita koskevat selvitykset ja ohjeistukset	14
1.2 Vuokratyö.....	17
1.2.1 Vuokratyötä koskevat säännökset	18
1.2.2 Vuokratyösuhteita koskevaa oikeuskäytäntöä	21
1.2.3 Vuokra-alan työehtosopimustoiminta ja alan sisäiset pelisäännöt.....	21
1.2.4 Vuokratyötä koskeva kansainvälinen sääntelytilanne.....	22
1.3 Määräaikaista sopimusta koskeva valvonta ja erimielisyyksien ratkaisumekanismit..	25
1.3.1 Valvontaa koskevat säännökset.....	25
1.3.2 Käytännön näkökulmia valvonnasta	26
2 Määräaikaisten työsuhteiden käyttö työmarkkinoilla	29
2.1 Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys työmarkkinoilla	29
2.2 Valtion määräaikaisten palvelussuhteiden	34
2.3 Kuntasektorin määräaikaisten palvelussuhteiden.....	34
2.4 Yksityissektorin määräaikaisten työsuhteiden	35
2.5 Määräaikaisten sopimusten perusteet eri sektoreilla.....	36
2.6 Työvoiman vuokraustoiminnan yleisyys	37
3 Suomalaisen työmarkkinoiden lähitulevaisuuden haasteet.....	39
3.1 Väestömuutokset ja globalisaatio työvoiman käyttötapoihin vaikuttavina tekijöinä.....	39
3.2 Lainsäädännöstä johtuvat sijaistarpeet	41
3.3 Työvoiman kysyntä ja työn ja työvoiman kohtaaminen	41
3.4 Työvoiman käyttötavan valinta.....	42
4 Käytännön malleja henkilöstökysymysten ratkaisemiseksi	44
4.1 Varahenkilöjärjestelyt helpottamaan sijaisten palkkausta.....	44
4.2 Työpoolit ja kausiluonteisten töiden järjestelyt	45
4.3 Työhallinnon ja Henkilöstöpalveluyritysten Liiton Oivaväylä -hanke	46
4.4 Työn organisoinnin ja työaikajärjestelyjen vaikutukset määräaikaisten sopimusten käyttöön.....	47
4.5 Työelämän kehittämissuunnitelman tarjoamat keinot	48
5 Miten työeläinsäädäntö vastaa työelämän haasteisiin?.....	50
5.1 Määräaikaisten työsuhteen perusteet.....	50
5.2 Määräaikaisten sopimusten käytön valvonta.....	52
5.3 Vuokratyötä koskeva sääntely ja selvitystarpeet.....	57
5.4 Työvoiman käyttötapaa koskevat ratkaisut osana henkilöstöpolitiikkaa	59
5.5 Määräaikaisten työsuhteisiin liittyvät haasteet osaamisen kehittämiseksi	60
5.6 Määräaikaisten työsuhteen päättymiseen liittyvän epävarmuuden lieventäminen.....	62
6 Johtopäätökset	64
6.1 Määräaikaisten työsuhteen perustetta koskevan sääntelyn tila.....	64
6.2 Työvoiman käyttötapojen valvontaa tehostettava	67
6.3 Ehdotukset.....	67
LIITTEET.....	73

1 Määräaikaisia työsuhteita koskevan sääntelyn nykytila

Tässä jaksossa tarkastellaan määräaikaisia työsuhteita koskevaa kansallista ja kansainvälistä sääntelyä sekä määräaikaisista työsuhteista syntyneitä oikeuskäytäntöjä. Lisäksi jaksossa valotetaan määräaikaisia työsuhteita koskevia työehtosopimusmääräyksiä sekä työehtosopimusosapuolten ohjeistuksia määräaikaisten työsuhteiden käytöstä.

Määräaikainen työsuhte voidaan solmia työntekijän ja sen työnantajan välillä, jolle työntekijä tekee työtä tai työntekijän ja vuokrausyrityksen välillä. Alajaksossa 1.1 käsitellään sellaisia määräaikaisia työsuhteita, jotka solmitaan suoraan sen työnantajan kanssa, jonka lukuun työtä tehdään. Jaksossa 1.2 selvitetään määräaikaisia työsuhteita vuokratyössä ja jaksossa 1.3 työsuhteiden valvontaan ja riitojen ratkaisuun liittyviä kysymyksiä.

1.1 Työnantajan ja työntekijän välillä solmittavat määräaikaiset työsuhteet

1.1.1 Määräaikaisia työsuhteita koskevat kansalliset säännökset

Työsuhtelulain (55/2001) mukaan työsuhteet ovat joko toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaisia. Työsuhtelulain mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ensisijaisia: määräaikaisena työsuhte voidaan solmia ainoastaan silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu perusteltu syy.

Määräaikaisia ovat työsuhteet, joiden päätyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Näin ollen määräaikaisia ovat työsuhteet, joiden kestoaika on työsuhteesta tehdessä sidottu määrättyyn kalenteri-aikaan. Määräaikaisesta työsuhteesta on kysymys niin ikään silloin, kun on sovittu tietyn, täsmällisesti määritellyn työkokonaisuuden suorittamisesta tai kun työsuhteen kestoaika on kytketty sellaiseen ennalta määritettyyn tapahtumaan, jonka täsmällinen kestoaika ei ole tiedossa työsuhteesta solmittaessa (esimerkiksi sijaisuus toisen työntekijän sairausloman tai muun poissaolon vuoksi).

Määräaikainen työsuhte lakkaa olemasta voimassa ilman nimenomaista irtisanomista määräajan päättyessä, tai kun sovittu tehtävä tai työkokonaisuus on valmistunut. Kesken työsuhteen määräaikainen työsuhte voidaan päättää ainoastaan vastapuolen erittäin painavana pidettävän työsuhterikkomuksen perusteella (TSL 8:1). Tällöin työsuhte lakkaa välittömästi olemasta voimassa.

Määräaikaisen työsuhteen vaihtoehtona on toistaiseksi voimassa oleva työsuhte, joka on voimassa niin kauan, kunnes se irtisanotaan, puretaan tai työntekijä täyttää 68 vuotta. Edellä mainitun eroamisiään saavuttavan työntekijän työsuhte päättyy ilman irtisanomista, jolleivät työnantaja ja

työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus ei siis ole 'vakituinen' tai 'pysyvä', kuten yleisessä kielenkäytössä puhutaan, vaan voimassa toistaiseksi.

Suurin ero määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen välillä on se, että määräaikainen työ sopimus sitoo osapuolia koko sopimuskauden ja toisaalta se päättyy automaattisesti sopimuskauden viimeisenä päivänä, kun taas toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus voidaan irtisanoa päättymään irtisanomisajan kuluttua, työnantaja irtisanomisperusteita noudattaen ja työntekijä niin halutessaan. Työ sopimuksen purkamisen osalta määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva sopimus eivät eroa toisistaan.

Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä myös irtisanomisvaraiseksi. Korkein oikeus on vahvistanut tämän tuomiossaan *KKO:2006:4*. Tuomion mukaan määräaikaisessa työ sopimuksessa ollut ehto, jonka mukaan työ sopimus oli molempien osapuolten irtisanottavissa, ei ollut työ sopimuslain vastainen. Näissä sekamuotoisissa sopimuksissa sopimussuhde lakkaa sopimuskauden päättyessä, ellei jompikumpi sopijapuolista päättä irtisanomisaikaa noudattaen irtisanoa sopimusta päättymään ennen sopimuskauden umpeutumista. Työnantajan irtisanoessa tällaisen sekamuotoisen sopimuksen noudatettavaksi tulevat TSL 7 luvun irtisanomisperusteita koskevat säännökset. Työntekijän kannalta sopimuksen irtisanomisvaraisuus merkitsee sitä, että hän voi halutessaan irtautua sopimuksesta ennen määräajan päättymistä, kuitenkin irtisanomisaikaa noudattaen.

Työ sopimuslaissa säädetään määräaikaisen sopimuksen "enimmäiskestosta": viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työ sopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Viiden vuoden jälkeen sopimussuhde ei kuitenkaan muutu toistaiseksi voimassa olevaksi, vaan se jatkuu sovitun sopimuskauden loppuun, ellei sopimusta sitä ennen irtisanoa. Määräaikaisen sopimuksen vähimmäiskestoajasta ei ole säännöksiä. Sopimus voidaan solmia sen pituiseksi määräaikaiseksi, kun peruste työn teettämiseen määräaikaisella sopimuksella on olemassa.

Perusteltu syy määräaikaisen sopimuksen edellytyksenä

Työ sopimuksen kestosta säädetään työ sopimuslain 1 luvun 3 § :n 2 momentissa. Momentin mukaan työ sopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole *perustellusta syystä* tehty määräaikaiseksi. Lisäksi säädetään, että työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työ sopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työ sopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Määräaikaisen työ sopimuksen tekemisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta. Tämän vuoksi määräaikaisen sopimuksen tekemisen rajoitukset koskevat vain *työnantajan aloitteesta* määräaikaisena tehtyjä sopimuksia samoin kuin sopimuksia, jotka työnantaja on muutoin edellyttänyt tehtävän määräaikaisena.

Voimassa olevan työ sopimuslain mukaan määräaikaisen työ sopimuksen solmimisen edellytyksenä on perusteltu syy. Perustellun syyn käsitettä ei ole lakitekstissä tarkemmin määritelty, vaan sääntelyn perusteena on yleislauseke. Vuoden 2001 lain myötä vanhassa työ sopimuslaissa ollut esimerkkiluettelo määräaikaisen sopimuksen perusteista kumottiin. Hallituksen esityksessä (HE

157/2000 vp) kuitenkin todetaan, että perustellun syyn käsitettä arvioitaessa on edelleen otettava huomioon VTSL 2 §:n 2 momentin mukaiset perusteet eli 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Annettaessa sisältö perustellun syyn käsitteelle merkityksellistä on ensinnäkin se, että laissa ei rajoiteta osapuolten oikeutta käyttää määräaikaista sopimusta silloin, kun käytännön työelämän tarpeet sitä edellyttävät. Toiseksi perustellun syyn tulkinnan lähtökohta on, että määräaikaisia sopimuksia ei saa käyttää irtisanomissuojan välttämiseksi. Arvioitaessa perustellun syyn täyttymistä kussakin yksittäistapauksessa on otettava huomioon vallitsevat olosuhteet ja työn teettämisen edellytykset kokonaisuudessaan.

Hallituksen esityksen perustelujen mukaan määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, vaan tällöin tehtävien työsopimusten tulee olla voimassa toistaiseksi. Työnantajan tulee siten toimintatapoja suunnitellessaan ja henkilöstöpolitiikkaansa toteuttaessaan ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon työsopimuslain lähtökoh- ta tehdä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Työsopimuslakia säädettäessä toistaiseksi voimassa olevien sopimusten käyttöä edistettiin lisäksi säätämällä lyhyt 14 päivän irtisanomisaika alle vuoden kestäneille työsuhteille.

Työsopimuksen määräaikaisuuden perusteen tulee liittyä teetetävän työn luonteeseen tai yrityksen toimintaan ja niihin olosuhteisiin, joissa työtä tehdään. Määräaikainen sopimus on mahdollista tehdä esimerkiksi silloin, kun kysymys on määrätyn, työnantajan muun toiminnan kannalta ”kertaluontoisen” työn tai työkokonaisuuden teettämisestä, jota työnantaja ei voi esimerkiksi työn edellyttämien ammattitaitovaatimusten vuoksi teettää vakituisella henkilöstöllään. Oikeuskäytännön mukaan määräaikainen sopimus voidaan tehdä tietyn tilauksen ajaksi, jos tilauksen valmistaminen edellyttää lisätyövoimaa ja tilauksen toimittamisen jälkeen työnantajalla ei todennäköisesti ole tarjolla muuta työntekijälle sopivaa työtä.¹ Myös toistuvat tilaukset voivat olla peruste tehdä useita määräaikaisia sopimuksia saman henkilön kanssa; näin on ainakin silloin, kun tilaukset tai työhuiput toistuvat harvakseltaan.

Määräaikaisten työntekijöiden käyttö on niin ikään sallittua silloin, kun tarjottavan työn määrä kasvaa tilapäisesti. Määräaikaiset sopimukset ovat tyypillinen tapa hoitaa suhdannevaihtelusta johtuvaa työvoiman lisätarvetta. Jos lisätyövoiman tarve kuitenkin vakiintuu (ts. muuttuu pysyväksi), perustetta määräaikaisten sopimusten käyttöön ei enää ole. Jos työnantaja palkkaa jatkuvasti kaikki uudet työntekijät määräaikaiseen sopimussuhteeseen, voi tulla epäily siitä, että määräaikaista sopimusta käytetään itse asiassa koeajan korvikkeena. Jos tarjolla oleva työ ei ole ajallisesti rajoitettua, määräaikaisten sopimusten käytölle ei ole perusteita.

Työn kausiluonteisuus on peruste määräaikaisen sopimuksen solmimiseen. Kausiluonteisesta työstä on kysymys, kun työtä tehdään vain tiettyinä kuukausina tai jos työn määrä lisääntyy olennaisesti tiettyinä aikana vuodesta. Jos kausityöntekijälle on kuitenkin mahdollista tarjota joko samaa tai eri kausiluonteista työtä eri sesonkien aikana siten, että käytännössä työtä on tarjolla

¹ KKO 1995:159 ja TT 163-1989.

säännöllisesti (esimerkiksi 9-10 kuukautta vuodessa), perustetta määräaikaisen sopimuksen solmimiseen ei ole (ks. *KKO 1989:100*).²

Joillakin aloilla, kuten talonrakennus- ja tie- ja vesirakennusosalalla, on perinteisesti solmittu määräaikaisia työsopimuksia. Kuten hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, jonkin alan vakiintunut käytäntö tehdä määräaikaisia sopimuksia ei ole laissa tarkoitettu perusteltu syy, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle työtä niin säännöllisesti, että toistaiseksi voimassa oleva sopimus on mahdollinen. Oikeuskäytännössä on otettu kantaa muun muassa tie- ja vesirakennusalan toistuviin määräaikaisiin sopimuksiin. Tuomiossa *KKO 1995:13* katsottiin tienrakennusalan erityisluonne huomioon ottaen olevan perusteltu syy tehdä neljän kuukauden aikana viisi lähes peräkkäistä määräaikaista sopimusta. Sen sijaan tuomiossa *KKO 1995:14* katsottiin, että tielaitoksella ei ollut perustetta tehdä yli seitsemän vuoden aikana yhteensä lähes 50 määräaikaista sopimusta. Sopimusten katsottiin tässä tapauksessa muuttuneen toistaiseksi voimassa oleviksi.

Toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa joillakin aloilla aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaisia työsopimuksia. Kuitenkin kysynnän vakiintuessa määräaikaisia työsopimuksia saadaan tehdä vain edellä mainituin normaalein perustelluin syin.

Julkisoikeudellisten yhteisöjen palkkaukseen käytettävien varojen budjettisidonnaisuus sinänsä ei ole peruste määräaikaisten sopimusten käyttöön.³ Siinä tapauksessa, että varat myönnetään budjetissa johonkin määrättyyn, kestoltaan rajattuun työhön (projekti), ja työt teetetään vakinaisen henkilökunnan ulkopuolisella työntekijäkunnalla, työnantajalla on peruste sopimuksen solmimiseen määräaikaisena, jos hänellä ei ole tämän tehtävän tultua suoritetuksi tarjota toistaiseksi muuta työtä. Jos budjettiin tai ulkoiseen rahoitukseen perustuva tehtävä on pidempiaikainen, määräaikaisen sopimuksen keston tulisi olla rahoituskauden mittainen, ellei työnantajalla ole perusteltua syytä määräaikaisten sopimusten jaksottamiseen.

Sijaisuus on perusteltu syy määräaikaisen sopimuksen solmimiseen. Sijaisella tarkoitetaan henkilöä, joka palkataan toisen, työstä jollakin perusteella poissa olevan tilalle viimeksi mainitun työsuhteen jatkuessa niin, että hänellä on poissaoloperusteen päätyttyä oikeus palata aikaisempiin tehtäviinsä. Työsopimuslain esitöissä on edellytetty, että sijaisuus on jollakin lailla yksilöitävissä poissaolevan henkilön korvaamiseen. Sijaisella voidaan kuitenkin teettää myös muun, kuin poissaolevan henkilön töitä. Tehtäviä voidaan esimerkiksi kierrättää työnantajan palveluksessa jo oleville muille työntekijöille ns. sisäisin sijaisjärjestelyin.

Tehtäessä useita peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia sijaisuuksista työsopimuslaissa edellytetään, että kullekin määräaikaiselle sopimukselle on laissa tarkoitettu perusteltu syy. Peräkkäisistä sijaisuuksista johtuvaa määräaikaisten sopimusten käytön laillisuutta arvioitaessa on otettava huomioon, että toistuvien määräaikaisten sopimusten käytöllä ei kierretä toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää irtisanomissuojaa. Toiseksi toistuvien määräaikaisten sopimusten oikeutusta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyteen. Jos

² Hallituksen esityksen mukaan työnantajan olisi muun muassa töiden järjestelyillä tai loma-aikoja porrastamalla tarjottava työntekijälle jotakin muuta työtä jäljellä olevaksi lyhyehköksi ajaksi tai sovittava työsopimuksella työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä. Ks. HE 157/2000, s. 60-61.

³ Ks. *KKO 1993:70*.

lisätyövoiman tarve on – henkilöstörakenteen ja jatkuvien sijaistarpeiden vuoksi – arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa tehtävissä ei ole laissa tarkoitettua perustetta.

Uuden työsopimuslain myötä kynnys toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön edellä kuvatuissa tapauksissa on jossakin määrin noussut. Huomattavaa niin ikään on, että mitä useammasta peräkkäisestä määräaikaisesta sopimuksesta on kysymys, sitä enemmän perustellun syyn vaatimukselle voidaan asettaa vaatimuksia. Toisaalta pelkästään määräaikaisten sopimusten lukumäärällä ei ole merkitystä arvioitaessa työvoiman pysyvää tarvetta. Jos työnantajalla ei ole tämän määräaikaisen sopimuksen jälkeen tarvetta lisätyövoimaan, sopimus saadaan tehdä määräaikaisena. Pysyvän työvoimatarpeen arvioinnissa on otettava huomioon, paitsi aikaisempien määräaikaisten sopimusten määrä, myös muun muassa henkilöstörakenteesta johtuva todennäköisyys lisätyövoiman tarpeeseen.

Ketjusopimuskielto koskee paitsi peräkkäisiä sijaisuuksista solmittuja määräaikaista sopimuksia myös muilla perusteilla toistuvasti peräkkäin solmittuja sopimuksia.

Määräaikaisen sopimuksen perusteen ilmoittaminen ja todistustaakka sopimuksen määräaikaisuudesta

Määräaikaisessa työsuhteessa työtä tekeväälle on olennaista saada tieto siitä, millä perusteella sopimus on tehty määräaikaisena ja kuinka pitkään sopimus jatkuu.

Useimmiten määräaikaisuuden peruste ilmenee kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työsopimusta ei ole tehty kirjallisena tai jos määräaikaisen sopimuksen peruste ei ilmene kirjallisesta sopimuksesta ja sopimuksen on tarkoitus olla voimassa yli kuukauden, työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.⁴ Selvityksen sisällöstä säädetään TSL 2 luvun 4 §:ssä. Säännöksen 2 momentin 3 kohdan mukaan selvityksestä on käytävä ilmi määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste. Säännöksen mukaan selvitys on annettava työntekijälle viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Työsopimukseen ja työsuhteen ehdoista annettavaan selvitykseen sisältyvä tieto määräaikaisuuden perusteesta on välttämätön arvioitaessa sitä, onko määräaikaisen sopimuksen solmimiselle laissa tarkoitettu peruste. Työntekijä ja hänen valtuuttamansa edustaja tai työsuojeluviranomainen, jos työntekijä kääntyy viranomaisen puoleen, voivat asiakirjan ja vallitsevien olosuhteiden perusteella arvioida käytetyn perusteen laillisuutta.

Selvityksen antaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi. Selvityksen antovelvollisuutta ei ole kriminalisoitu.

⁴ Säännöksellä on toimeenpantu neuvoston direktiivi 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista.

Jos sopijapuolten välillä syntyy erimielisyys sopimuksen kestoajasta, sen osapuolen, joka vetoaa sopimuksen määräaikaaisuuteen, on esitettävä näyttö siitä, että sopimus on solmittu määräaikaisena ja toisaalta siitä, että sopimuksen määräaikaaisuudelle on laissa tarkoitetut perusteet. Edellä tarkoitetulla käännetyllä todistustaakalla vahvistetaan määräaikaisessa työsuhteessa olevan asemaa, sillä näyttövelvollisuus määräaikaisen sopimuksen perusteen laillisuudesta on työnantajalla.

Kirjallisen työ sopimuksen nimenomaisella ehdolla työ sopimuksen määräaikaaisuudesta ja sen perusteesta tai TSL 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettuun selvitykseen liittyvällä kirjauksella sopimuksen määräaikaaisuudesta ja sen perusteesta on merkittävä asema selvitettäessä sitä, mistä sopimusta solmittaessa on sovittu. Määräaikaisuuden perusteen ilmoittamisvelvollisuus asettaa työnantajalle velvollisuuden harkita perusteen lainmukaisuutta.

Määräaikaisen työntekijän asemaa koskevat säännökset

Määräaikaisia työsuhteita koskevaa lainsäädäntöä on viime vuosina muutettu useaan otteeseen. Tavoitteena on ollut saattaa määräaikaisin työ sopimuksin työtä tekevät mahdollisimman samaan asemaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oleviin nähden. Pyrkimyksenä on ollut se, että työn teettäminen määräaikaisella ja toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella on työnantajan valinnan kannalta mahdollisimman kustannusneutraali. Tässä tarkoituksessa muun muassa eläkelainsäädäntöä muutettiin 1990-luvun loppupuolella siten, että eläkettä kertyy kaikista työsuhteista niiden kestosta riippumatta. Niin ikään työ lainsäädännön turvaamien etujen saamis edellytyksenä olevia kynnysaikoja on lyhennetty (mm. sairausajan palkka, opintovapaa). Uudessa vuosilomalaisissa on niin ikään otettu huomioon toistuviin määräaikaisiin työ sopimuksiin liittyvät erityispiirteet.

Vuoden 2001 työ sopimuslaissa on kiinnitetty erityistä huomiota määräaikaisten työntekijöiden asemaan. Määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten keskinäisen suhteen kannalta merkittävin säännös on lain 2 luvun 2 §:n 2 momentissa. Säännöksen mukaan määräaikaisissa (ja osa-aikaisissa) työsuhteissa ei saa pelkästään työ sopimuksen kestoajan (tai työajan pituuden) vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Kielto asettaa työntekijöitä eri asemaan pelkästään työsuhteen kestoajan perusteella perustuu EU:n määräaikaistyötä (1999/70/EY) koskevaan direktiiviin.

Muodollisen yhdenvertaisen kohtelun lisäksi työ sopimuslaissa säädetyn tasapuolisen kohtelun vaatimuksen taustalla on myös pyrkimys kaikkien työntekijöiden *tosiasialliseen tasa-arvoon* työpaikalla. Tämä näkyy muun muassa mainitusta TSL 2 luvun 2 §:n 2 momentin säännöksestä, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti riippumatta siitä, ovatko he toistaiseksi voimassa olevassa vai määräaikaisessa työsuhteessa tai ovatko he osa-aikaisia vai kokoaikaisia työntekijöitä.

Käytännössä syrjimättömyyden periaate merkitsee sitä, että esimerkiksi työehtoja ei voida eriyttää sopimuksen kestoajan perusteella niin, että tietyt edut kuuluvat vain toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oleville työntekijöille, ellei ehtojen eriyttämiselle ole olemassa ehtojen

luonne huomioon ottaen asiallista syytä.⁵ Määräaikaiselta työntekijältä ei voida evätä työnantajan muutoin yleisesti henkilökunnalleen myöntämiä etuuksia pelkästään määräaikaisuuden perusteella eikä määräaikaiselta työntekijältä voida vaatia pidempää palvelusaikaa ennen etuuden piiriin pääsemistä kuin toistaiseksi voimassa olevissa sopimussuhteissa työskenteleviltä työntekijöiltä vaaditaan. Säännöksellä ei sen sijaan estetä yleisten "kynnysaikojen" käyttöä silloin, kun niitä sovelletaan kaikissa työsuhteissa niiden kestoajasta riippumatta samalla tavoin.

Syrjimättömyyden periaatteen merkitystä voidaan käytännössä joutua arvioimaan palkkausjärjestelmiä, kuten esimerkiksi tulos- ja voittopalkkiojärjestelmiä sovellettaessa. Jos määräaikainen työntekijä työssä ollessaan osallistuu tuloksen tekemiseen samalla tavoin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva työntekijä ja hän on ollut työssä sen ajanjakson ajan, jolta tulospalkkaa maksetaan, määräaikaisen työntekijän oikeus tulospalkkaan ei voi poiketa vastaavan vakinaisen työntekijän palkkauksesta. Erityisesti silloin, kun tulospalkka maksetaan puhtaasti työntekijän henkilökohtaisten työsuoritusten perusteella, erojen tekeminen ei ole perusteltua. Tällöin määräaikaisen työntekijän palkkauksen tulee määräytyä työhön osallistumisen perusteella ja suhteessa annettuun työpanokseen (pro rata temporis).⁶

TSL 2 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetty syrjinnän kieltö on pakottavaa oikeutta. Työehtosopimuksissa olevat määräykset, jotka ilman laissa tarkoitettua asiallista syytä kohtelevat osa-aikatyöntekijöitä tai määräaikaisia työntekijöitä vakituksia ja kokoaikaisia työntekijöitä epäedullisemmin, ovat mitättömiä. Syrjimättömyyden periaate ulottaa vaikutuksensa myös työnantajan yksipuolisesti työntekijöille myöntämiin työsuhte-etuihin.

Määräaikaisiin sopimuksiin sovellettavaa syrjimättömyyden periaatetta täydentää ja edellä mainittua kustannusneutraaliuden periaatetta ilmentää TSL 1 luvun 5 §, jossa säädetään työsuhteen kestosta riippuvien työsuhte-etuuksien määräytymisestä perättäisissä määräaikaisissa työsuhteissa. Säännöksen mukaan, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsuhteita, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

Säännöksen mukaan työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien karttumisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena, vaikka sopimussuhde perustuisi peräkkäisiin toisiaan välittömästi tai vain lyhyin välein seuraaviin määräaikaisiin työsuhteisiin. Tällöin työsuhte-etuudet, kuten esimerkiksi vuosiloman ansainta tai työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuudet, määräytyvät kuten toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen perustuvassa työsuhteessa, vaikka työsuhdetta ei TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentin säännöksen perusteella pidetäkään toistaiseksi voimassa olevana. Säännöstä on siten sovellettava silloin, kun toisiaan seuraavat työsuhteet on tehty juuri mainitussa säännöksessä tarkoitetuilla perustelluilla syillä.

⁵ Työsuhteen kestoon (ansaintaan) perustuvia etuja / ehtoja, jotka kuuluvat kaikille työntekijöille, ovat muun muassa sairausajan palkka, työehtosopimukseen perustuvat ikälisät ja kokemuslisät, merkkipäivävapaaat yms. edut. Ne kertyvät työsuhteen kestoon perusteella samoin tavoin sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa sopimussuhteissa (mukaan lukien osa-aikaiset).

⁶ Jos taas määräaikainen työntekijä on työskennellyt palkkauksen määräytymisen perusteet huomioon ottaen vain lyhyen aikaa, hänen jättämiselleen tulospalkkauksen ulkopuolelle voi olla laissa tarkoitettuja asiallisia syitä. Tulospalkkauksen piiriin pääsemiselle voidaan siten – palkkausjärjestelmän perusteista tai tuloksen mittaamisesta johtuvasta syystä asettaa yleinen kynnysaika ja jos määräaikainen sopimus päättyy ennen ansainta-ajan kulumista, työntekijä voi jäädä tulospalkkauksen ulkopuolelle.

Määräaikaisten työntekijöiden oikeuksia suojataan myös työnantajan vapautuvien työpaikkojen ilmoitusvelvollisuudella. TSL 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Säännös ei edellytä mitään erityistä sisäistä tiedottamista vaan riittää, että työnantajan käyttämä tiedotusmenettely kohdistuu kaikkiin työntekijäryhmiin tasapuolisesti. Työnantaja voi myös itse valita tiedottamistavan.

Vuoden 2001 työsopimuslain kokonaisuudistuksen myötä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien asemaa on korjattu huomattavasti. Erot toistaiseksi voimassa oleviin sopimussuhteisiin ilmenevät lähinnä lomautus- ja irtisanomissuojassa.

Työsopimuslain nimenomaisen säännöksen mukaan (TSL 5:2.3) määräaikaisessa sopimussuhteessa lomauttaa voidaan ainoastaan sijaiseksi palkattu työntekijä ja tämäkin ainoastaan sillä edellytyksellä, että myös toimen vakinainen haltija voitaisiin lomauttaa. Toisaalta jos määräaikainen sopimus on solmittu irtisanomisena, myös määräaikaisen työntekijän lomauttaminen on mahdollista irtisanomisperusteella täyttyessä. Tämä on vahvistettu korkeimman oikeuden tuomiossa *KKO:2006:4*. Määräaikaiseen sopimukseen otettu irtisanomisehto ei voi kuitenkaan vähentää työntekijän suojaa, kun kysymys ei ole työntekijän irtisanomisesta eikä sen sijasta lievempänä vaihtoehtona toimeenpantavasta lomauttamisesta TSL 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa mainitulla perusteella. Työnantajalla ei näin ollen ole tällaistenkaan määräaikaisten sopimusten osalta oikeutta lomauttaa työntekijöitä työn tilapäisen vähentymisen perusteella.

Myöskään työsuhdeturvan kannalta määräaikaiset työsopimukset eivät välttämättä ole työntekijälle heikomman suojan antavia. Puhtaat määräaikaiset sopimukset sitovat sopijapuolia koko sopimuskauden. Pitkissä määräaikaisissa sopimuksissa turva työsuhteen jatkumisesta voi olla parempi kuin toistaiseksi voimassa olevissa sopimuksissa, joissa sopimussuhde voidaan – esimerkiksi tuotannollisin tai taloudellisin perustein – irtisanoa 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen, jos sopimussuhde on jatkunut alle vuoden. Toisaalta lyhyissä määräaikaisissa sopimuksissa käytössä olevaa koeaikaa on lyhennetty siten, että se on alle kahdeksan kuukautta jatkuvissa määräaikaisissa työsuhteissa enintään puolet sopimuksen kestoista. Tälläkin erityissäännöksellä turvataan määräaikaiseen sopimukseen liittyvää, koko sopimuskauden jatkuvaa työsuhdeturvaa.

Kesällä 2005 voimaan tullut muutosturvaa koskeva sääntely ei kaikin osin kohtelee toistaiseksi voimassa olevassa sopimussuhteessa olevia ja (toistuvissa) määräaikaisissa sopimussuhteissa työskenteleviä samalla tavoin. Oikeus työllistymisvapaaseen on työntekijällä, joka on irtisanottu tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Näin ollen määräaikaisessa työsuhteessa olevalla ei ole oikeutta työllistymisvapaaseen. Oikeus työllistymisohjelmaan on puolestaan toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta irtisanotulla työntekijällä, jolla on vähintään kolmen vuoden työhistoria *yhden tai useamman työnantajan* palveluksessa. Vastaava oikeus on sellaisella määräaikaisella työntekijällä, jonka työsuhte *samaan työnantajaan* on jatkunut vähintään kolme vuotta tai vähintään 36 kuukautta 42 kuukauden aikana. Muutosturvaa koskevat lakimuutokset perustuvat työmarkkinajärjestöjen väliseen sopimukseen.

1.1.2 Viimeaikainen kotimainen oikeuskäytäntö määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä

Vanhan työsopimuslain (320/1970) määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä koskevassa oikeuskäytännössä oli muodostunut tulkinta, että toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia voitiin tehdä peräkkäin, jos jokaiselle määräaikaisuudelle oli olemassa laissa edellytetty peruste (*KKO:1996:105*)⁷. Uuden työsopimuslain tultua voimaan perättäisten määräaikaisten sopimusten arvioinnissa on yksittäisen määräaikaisen sopimuksen perusteen lisäksi alettu kiinnittää huomiota enemmän työnantajan työvoiman pysyvään tarpeeseen.

Työtuomioistuimen ratkaisuissa *TT:2006-65* ja *TT:2006-64*⁸ on otettu kantaa määräaikaisten sopimusten käytön edellytyksiin. Tapauksissa työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella ja tämän jälkeen solminut ilman perusteltua syytä työntekijän kanssa useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Työsuhteen katsottiin olleen voimassa toistaiseksi ensimmäisen työsopimuksen solmimisesta lähtien. Perusteluissaan työtuomioistuin totesi, että kun tapauksessa ei ollut kysymys mistään määrätystä työstä tai työkokonaisuudesta, vaan kyseisen tehtaan normaalista ja jatkuvasta toiminnasta ja kun tehtaan tuotannossa oli jatkuvasti tarvittu työvoimaa tuotteiden viimeistelyssä, työnantajalla ei ollut perusteltua syytä tehdä määräaikaisia sopimuksia ja työsuhde oli näin ollen muuttunut toistaiseksi voimassa olevaksi. Niin ikään ratkaisussa *TT:2004-42*⁹ työtuomioistuin katsoi, että työnantajan pysyvä työvoiman tarve johti siihen, että työnantajalla ei ollut perusteltua syytä tehdä määräaikaista työsopimusta työntekijän kanssa.

Työtuomioistuin on ottanut kantaa myös yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvään määräaikaisuuden perusteeseen. Ratkaisussa *TT:2006-69*¹⁰ työtuomioistuin totesi, että kyseisen

⁷ Kaupunki oli tehnyt työntekijän kanssa runsaan kuuden vuoden aikana yli 90 eri pituista lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta vanhainkodin vakinaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden sijaisuuksista. Sopimukset oli sidottu vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän poissaoloon. Sopimusten tekemisellä ei niiden peruste huomioon ottaen ollut pyritty jatkuvaan työsuhteeseen eikä kaupunki myöskään ollut pyrkinyt kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää työsuhdeturvaa. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tekemiseen oli ollut työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty pätevä syy, joten sopimuksia ei pidetty toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Tuomion perusteluiden mukaan sopimusten lukumäärä oli ollut erittäin suuri ja ne olivat kattaneet varsin pitkän ajanjakson. Kantajan työtehtävät olivat olleet koko ajan samankaltaisia. Nämä seikat tukivat sitä, että sopimukset olivat muodostuneet toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi. Korkeimman oikeuden käytännössäkään (*KKO 1995:14*) on annettu tässä suhteessa merkitystä määräaikaisten työsopimusten erittäin suurelle lukumäärälle ja niiden yhteensä muodostamalle varsin pitkälle ajalle. Yksistään mainittujen seikkojen perusteella eivät sopimukset kuitenkaan muodostu toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi, jos yksittäisten määräaikaisten sopimusten tekemiseen on koko ajan ollut laissa edellytetty peruste, kuten sijaisuus.

⁸ Molempiin tapauksiin sovellettiin Metalliteollisuuden Keskusliitto, MET ry:n ja Metallityöväen liiton välillä 12.12.2002 allekirjoitetun työehtosopimuksen liitteenä olevaa irtisanomissuojasopimusta, jonka osana oli noudatettava työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momenttia.

⁹ Asianosaikliitojen välillä 10.12.2000 allekirjoitetussa sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa oli muun ohella määräys, jonka mukaan määräaikainen työsuhde voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin perustein.

¹⁰ Tapauksessa sovellettiin Metalliteollisuuden Keskusliitto, MET ry:n ja Metallityöväen liiton välillä allekirjoitetun työehtosopimuksen (voimassa 16.2.2005-30.9.2007) liitteenä olevaa irtisanomissuojasopimusta, jonka osana oli noudatettava työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momenttia.

yrittäjien alalle oli ollut tyypillistä, että toimitettavat tuotemäärät voivat melko lyhyen ajan kuluessa voimakkaasti vaihdella. Työntekijän oli kuitenkin selvitetty tehneen lähes koko määräaikaissuutensa ajan samaa työtä. Määräaikaissuuden perusteeksi ilmoitetuilla muutoksilla tuotannon tilauskannassa ei ole selvitetty olleen ainakaan erityisempiä välittömiä vaikutuksia hänen työhönsä. Työnantaja on tosin varautunut tilauskannan mahdollisesti vähentyessä siirtämään vakituisia työntekijöitä määräaikaisten työntekijöiden sijaan, mutta työntekijän ei edes väitetty työskennelleen kenenkään työntekijän sijaisena. Tuomioistuimen mukaan työntekijän työstä esitetystä selvityksestä oli myös pääteltävissä, että kysymys ei ole ollut mistään määrätystä työstä tai työkokonaisuudesta, vaan kyseisen yksikön normaalista ja jatkuvasta toiminnasta. Näillä perusteilla työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että työnantajalla olisi ollut työehtosopimuksessa tarkoitettu perusteltu syy solmia työntekijän kanssa määräaikainen työsopimus.

Tuomiossaan *TT:2006-14* työtuomioistuin on vahvistanut hallituksen esityksessä mainitun periaatteen, jonka mukaan näyttövelvollisuus sopimuksen määräaikaissuudesta on tällaiseen seikkaan vetoavalla. Työtuomioistuin on tuomiossaan *TT:2005-73* todennut, että TSL 1 luvun 5 § ei sinänsä merkitse sitä, että säännöksessä tarkoitettuja peräkkäisiin työehtosopimuksiin perustuvia työsuhteita pidettäisiin yhtenä työsuhteena.

1.1.3 Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet

Määräaikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi 1999/70/EY

Määräaikaadirektiivin puitesopimus määrittää Suomen liikkumavaran määräaikaista työsuhteita koskevassa sääntelyssä. Puitesopimuksen *1 lausekkeen* mukaan sopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja laatimalla puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työehtosopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

Puitesopimuksen *4 lausekkeen* mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työehtosopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä. Kyseisen 4 lausekkeen määräys koskee jokaista määräaikaista työehtosopimusta.

Puitesopimuksen *5 lausekkeen* mukaan perättäisten määräaikaisten työehtosopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot ottavat käyttöön yhden tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

- a) perustellut syyt tällaisen työehtosopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
- b) perättäisten määräaikaisten työehtosopimusten tai työsuhteiden enimmäiskesto;
- c) tällaisten työehtosopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

Lisäksi jäsenvaltiot määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaista työehtosopimusta tai työsuhteita a) pidetään perättäisenä ja/tai b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työehtosopimuksina tai työsuhteina.

Sopimuksen 5 lauseke koskee ainoastaan peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia. Se ei siten aseta rajoituksia ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen käytölle. Tämä tulkinta on myös vahvistettu Yhteisöjen tuomioistuimen tuomiossa *C-144/04*¹¹.

Yhteisöjen tuomioistuin on antanut perustellun syy käsitteelle sisältöä tuomiossaan *C-212/04*¹². Tuomion perustelujen mukaan neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdalla on tulkittava siten, että sen vastaista on sellainen perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käyttö, jota perustellaan pelkästään sillä, että siitä säädetään jäsenvaltion lain tai asetuksen yleisessä säännöksessä. Tässä lausekkeessa tarkoitettu käsite ”perustellut syyt” edellyttää päinvastoin, että tämälajityyppisten erityisten työsuhteiden, sellaisina kuin niistä säädetään kansallisessa lainsäädännössä, käyttö on perusteltavissa muun muassa kyseiseen toimintaan ja sen harjoittamisedellytyksiin liittyvillä konkreettisilla seikoilla.

Puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava myös siten, että sen vastainen on kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan ainoastaan niitä määräaikaista työsuhteita tai työsuhteita, joiden välinen ajanjakso ei ole pidempi kuin 20 työpäivää, on pidettävä kyseisessä lausekkeessa tarkoitettuun tavoin ”perättäisinä”. Puitesopimusta on tällaisissa olosuhteissa tulkittava siten, että jos kyseisen jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä ei ole toteutettu kyseistä sektoria koskevia muita tehokkaita toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytön estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi tällaisesta väärinkäytöksestä, puitesopimus estää soveltamasta sellaista kansallista lainsäädäntöä, jolla ehdottomasti kielletään vain julkisella sektorilla muuttamasta toistaiseksi voimassa oleviksi perättäisiä määräaikaista työsuhteita, jotka on tosiasiasa tehty työnantajan ”pysyvien ja jatkuvien” tarpeiden tyydyttämiseksi ja joilla on katsottava syyllistytävän väärinkäytökseen.

Tuomiossa *C-53/04*¹³ Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että eri sektoreilla voi olla erilaiset suojamekanismit määräaikaisten sopimusten väärinkäytösten estämiseksi. Yhteisön tuomioistuin toteaa tuomiossaan, että puitesopimusta on tulkittava siten, että lähtökohtaisesti sen kanssa ristiriidassa ei ole kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan tilanteissa, joissa on kyse julkisen sektorin työnantajan käyttämistä perättäisistä määräaikaista työsuhteista tai työsuhteista johtuvista väärinkäytöksistä, mainittuja työsuhteita tai työsuhteita ei voida muuttaa toistaiseksi voimassa oleviksi, vaikka tällaisesta muuttamisesta säädetään yksityissektorin työnantajan kanssa tehtyjen työsuhteiden tai työsuhteiden osalta, jos mainittuun lainsäädäntöön sisältyy muita tehokkaita toimenpiteitä, joilla estetään se, että julkisen sektorin työnantaja väärinkäyttää perättäisiä määräaikaista sopimuksia, ja tarvittaessa määrätään seuraamuksia tällaisesta väärinkäytöstä.

Tasa-arvodirektiivi 76/207/ETY ja raskaussuojadirektiivi 92/85/ETY

Tasa-arvodirektiivin 76/207/ETY tarkoituksena on toteuttaa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate mahdollisuuksissa työhön, uralla eteneminen mukaan lukien ja ammatilliseen kou-

¹¹ Asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005

¹² Asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006

¹³ Asia C-53/04, Marrosu ja Sardino, tuomio 7.9.2006

lutukseen sekä työoloissa. 3 artiklan 1 kohdan mukaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny niissä ehdossa, valintaperusteet mukaan lukien, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön tai tehtävään jollakin toiminnan alalla tai jossakin elinkeinossa taikka jollakin ammattihierarkian tasolla. Vastavasti 5 artiklassa säädetään, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Raskaussuojadirektiivin 92/85/ETY tarkoituksena on sen johdanto-osan 15. perustelukappaleen mukaan muun muassa se, että raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä suojellaan raskauteen liittyvän irtisanomisen varalta, joka saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa. 10 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan, joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen, että toimivaltainen viranomaisena on antanut suostumuksensa

Yhteisöjen tuomioistuin on tuomiossaan *C-109/00*¹⁴ ottanut kantaa edellä mainittujen direktiivien 76/207/ETY ja 92/85/ETY tulkintaan, kun määräaikaiseen työsuhteeseen palkattu työntekijä oli irtisanottu raskauden perusteella, kun hän oli jättänyt ilmoittamatta raskaudestaan työnantajalle, vaikka työ sopimusta tehdessään hän tiesi olevansa raskaana ja kun hän oli raskautensa takia kykenemätön työskentelemään huomattavan osan työ sopimuksen kestosta. Tuomioistuin katsoi, että kyseisessä tilanteessa työntekijän irtisanominen oli tasa-arvodirektiivin ja raskaussuojadirektiivin vastainen.

Perusteluissaan tuomioistuin totesi, ettei työntekijä ole velvollinen ilmoittamaan työnantajalle raskaudestaan, koska työnantajalla ei ole oikeutta ottaa tätä seikkaa huomioon ottaessaan työntekijöitä palvelukseen. Tuomioistuin toi esille aikaisemmin vahvistamansa kannan, että työhön ottamisesta kieltäytymistä, joka johtuu raskaudesta, ei voida perustella niillä taloudellisilla menetyksillä, joita työnantajalle aiheutuu raskaana olevan naisen työhön ottamisesta hänen äitiyslomansa aikana, ja että sama johtopäätös on tehtävä niiden taloudellisten menetysten osalta, jotka aiheutuvat siitä, että työhön otettu nainen ei voi raskautensa aikana hoitaa kyseessä olevia tehtäviä.

Lisäksi tuomioistuin totesi, että vaikka työnantajan kannalta työntekijän käytettävissä olo on ehdottomasti olennainen edellytys työ sopimuksen asianmukaiselle täyttämiseksi, yhteisön oikeudessa naiselle hänen raskautensa aikana ja synnytyksen jälkeen taattu suoja ei saa kuitenkaan olla riippuvainen siitä, onko asianomaisen läsnäolo hänen äitiyslomansa aikana välttämätön yrityksen tehokkaalle toiminnalle. Toisenlaisen tulkinnan seurauksena direktiivin 76/207/ETY säännökset menettäisivät tehokkaan vaikutuksensa. Tällaista tulkintaa ei voida muuttaa myöskään sillä perusteella, että työ sopimus on tehty määräajaksi.

Lopuksi tuomioistuin painotti vielä erikseen, että direktiiveissä 76/207/ETY ja 92/85/ETY ei tehdä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen ulottuvuuden osalta minkäänlaista eroa

¹⁴ Asia C-109/00, Tele Danmark A/S, tuomio 4.10.2001

kyseisen työsuhteen keston mukaan. Jos yhteisön lainsäätävä olisi halunnut sulkea kyseisten direktiivien soveltamisalan ulkopuolelle määräaikaiset työsopimukset, jotka edustavat huomattavaa osaa kaikista työsuhteista, se olisi todennut tämän nimenomaisesti.

ILO:n yleissopimus nro 158, Työnantajan toimesta tapahtuvan palvelussuhteen päättäminen (1982)

Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimuksen nro 158 vuonna 1992. Yleissopimuksen 1 artiklan mukaan yleissopimuksen määräykset on pantava täytäntöön lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksilla, välimiestuomioilla tai tuomioistuimen päätöksillä tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

Yleissopimus koskee kaikkia taloudellisen toiminnan aloja ja kaikkia toisen palveluksessa olevia henkilöitä. Yleissopimuksen 2 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on riittävin toimenpitein estettävä määräaikaisten sopimusten käyttö irtisanomissuojan kiertämiseksi.

1.1.4 Määräaikaisia työsopimuksia koskevat määräykset työehtosopimuksissa

Työehtosopimuksissa määräaikaisen työsopimuksen käyttöä koskevat määräykset viittaavat usein joko suoraan työsopimuslakiin tai ovat sisällöltään lain ja hallituksen esityksen mukaisia. Yleisesti voidaan sanoa, että silloin kun työehtosopimuksissa on määräyksiä määräaikaisten työsuhteiden käytöstä, on niissä usein selostettu informaatiomielessä hallituksen esityksen sisältöä. Muun muassa *elintarvikealojen työehtosopimuksessa* oleva määräaikaisuuden perusteita koskeva määräys vastaa työsopimuslain lähtökohtia. Mainitun työehtosopimuksen mukaan

”(M)ääräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.”

Myös majoitus- ja ravitsemusalojen työehtosopimuksessa on käsitelty perustellun syyn käsitettä hallituksen esityksessä mainitulla tavalla. Työehtosopimuksen mukaan

”Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä perustellusta syystä, joita ovat työn luonne, sijaisuus tai harjoittelu tai muu vastaava syy tai yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä syy.”

Joissakin työehtosopimuksissa on myös rajoitettu määräaikaisten sopimusten uusimista. Esimerkiksi *paperiteollisuuden työehtosopimuksen* mukaan

” määrääjäksi tai määrättyä työtä varten tehty työsopimus voidaan solmia vain kerran, ellei työnantajan ja ammattiosaston välillä ole toisin sovittu. Tarkoituksena on estää tilapäisluontoisten työsuhteiden jatkettu käyttö.”

Työehtosopimuksissa on myös määräyksiä irtisanomisajasta määräaikaisissa työsopimuksissa. Esimerkiksi *terveyspalvelualan työehtosopimuksen* mukaan

” yli kahdeksan kuukautta kestävä määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa edellä mainituin irtisanomisajoin, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole muuta sovittu. Enintään kahdeksan kuukauden määräaikaisen työsuhteen osalta voidaan sopia vähintään yhden viikon irtisanomisajasta.”

Joissain työehtosopimuksissa on rajoitettu tilapäisten työntekijöiden käyttö tiettyyn osuuteen koko työntekijöiden määrästä. Esimerkiksi *ahtaajien työehtosopimuksen* mukaan

”Vakinaisten työntekijöiden lukumäärä tulee vastata 90 % ahtaus- ja korjaamo-työntekijöiden kokonaismäärästä.”

1.1.5 Määräaikaisia palvelussuhteita koskevat selvitykset ja ohjeistukset

Voimassa olevan lainsäädännön, työehtosopimusten ja oikeuskäytännön lisäksi oikeudellista tilaa kuvastavat myös eri toimijoiden laatimat ohjeistukset määräaikaisten työsuhteiden käytöstä. Työnantajapuolen ja palkansaaajien yhteisesti valmistelema selvitys määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden käytöstä selvittää hyvin, mitkä seikat määräaikaisia koskevassa sääntelyssä koetaan riidattomiksi.

Tulopoliittisen sopimuksen 1.2.2003-15.2.2005 liitteessä 1 keskusjärjestöt asettivat Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet -työryhmän laatimaan voimassa olevaan lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön perustuvan ohjeistuksen määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden solmimisen oikeudellisista perusteista. Työryhmässä olivat edustettuina työnantajapuolelta TT, PT, KT ja VTML sekä palkansaa-japuolelta STTK, SAK, Akava ja KisV. Työryhmä luovutti raporttinsa toimeksiantajilleen 30.5.2003.

Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet -työryhmän ohjeistus määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden solmimisen edellytyksistä

Työryhmän raportissa käsitellään laajasti määräaikaisten työsopimusten perusteita selostaen sekä lain esitöiden että oikeuskäytännön sisältöä. Työntekijän aloitteesta tehdyn määräaikaisen sopimuksen osalta todetaan, että lähtökohtaisesti TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentin säännöstä ei tällöin sovelleta. Toisaalta tehtäessä useita toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia, tosiseikasto saattaa tällaisen sopimusketjun pidentyessä muuttua niin, että työntekijän aiemmalle tarkoitukselle ei voida enää antaa ratkaisevaa merkitystä TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentin kannalta.

Työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen osalta todetaan TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentin olevan pakottavaa oikeutta. Perustellun syyn tulee täytyä siitä riippumatta, tehdäänkö määräaikainen työsopimus ensimmäistä kertaa vai toistuvasti. Lisäksi perustellusta syytä vaadittava painavuus voi muuttua määräaikaisten sopimusten toistuessa.

Raportissa selostetaan määrätyn työn, kausiluontoisen työn ja työnluonteen, alan vakiintuneen käytännön yms. sisältöä määräaikaisen työsopimuksen perusteena. Määrätyn työn osalta perustelluna syynä mainitaan ´tietyn tilauksen´ valmistamisen tai toimittamisen kestoajaksi, jos tilauksen toimittaminen edellyttää välttämättä vain tilapäistä työvoiman lisäystä siksi, että työnantajalla on perusteltu aihe olettaa, ettei kyseisen toimittamisen jälkeen hänellä ole tarjota määräajaksi palkatulle työntekijälle uutta työtä. Tietyn tilauksen toimittaminen voi toistuvanakin olla perusteltu syy palkata työntekijöitä määräajaksi. Olennainen merkitys on tällöin toistuvuuden tiheydellä. Mitä harvemmin tilaukset toistuvat sitä perustellummin voidaan tehdä määräaikaisia työsopimuksia. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ´määrätystä työstä´ myös työnantajan varautuessa sellaisiin toimintansa muutoksiin, joista aiheutuu työntarjoamisedellytyksiin vaikuttavia työn järjestelyjä. Tällöin kuitenkin suunnitelmien vaikutusten tulee määräaikaista työsopimusta solmittaessa olla ennakoitavissa jonkinlaisella todennäköisyydellä.

Kausiluontoisen työn osalta raportissa todetaan, että se on yleensä perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle. Työmäärän kausiluontoisena lisääntymisenä voidaan pitää esimerkiksi joulumyyntiä, puolivuositain toistuvia alennusmyyntejä sekä joulupostin lajittelua. Kuitenkaan työntekijällä teetetävien eri töitten kausiluontoisuus ei sellaisenaan ole peruste tehdä toistuvia peräkkäisiä tai lähes peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Työmäärän ennalta tiedettävää kausittaista lisääntymistä pidetään perustelluna syynä, mikäli tilapäistä työvoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi.

Työn luonteen ja alan vakiintuneen käytännön osalta todetaan, että vaikka alan vakiintunutta käytäntöä ei voida sivuuttaa TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentin tulkinnassa, täytyy huomioon ottaa, että yksinomaan jonkun alan perinteet tehdä työsopimuksia määräaikaisina ei voi sellaisenaan olla perusteltu syy työsopimuksen määräaikaisuudelle, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle työtä niin jatkuvasti, että työsopimus olisi mahdollista tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi. Työn luonne yhdessä alan vakiintuneen käytännön kanssa voi olla perusteltu syy tehdä määräaikaisia työsopimuksia. Tällaisia voivat olla esimerkiksi joukkueurheilijat, valmentajat, näyttelijät ja muusikot, joille yhteistä on välttää puolin ja toisin monista erilaisista syistä pitkäaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva sopimussidonnaisuus.

Sijaisuuden osalta todetaan, että sijaisella tarkoitetaan henkilöä, joka palkataan toisen, työstä jollakin perusteella väliaikaisesti poissa olevan työntekijä tilalle viimeksi mainitun työsuhteen jatkuessa niin, että hänellä on esteen lakattua sekä velvollisuus että ennen kaikkea oikeus palata entiseen työhönsä. Sijaisuuden täytyy näin ollen olla yksilöitävissä suhteellisen selkeästi, mutta sijaisen ei tarvitse tehdä juuri vapaalla olevan työtehtäviä. Lisäksi todetaan, että määräaikaisten työsopimusten toistuva tekeminen sijaisuudestakin edellyttää aikaisempaa painavampia perusteita.

Kuntasektorin suositukset määräaikaisten palvelussuhteiden käytöstä

Mainitun tulopoliittisen sopimuksen 2003-2004 yhteydessä kunnalliset työmarkkinaosapuolet sitoutuivat selvittämään julkisen sektorin valmistuneiden ja käytettävissä olevien tietojen perusteella määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden käyttöä sekä laatimaan voimassa olevaan lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön perustuvaa ohjeistusta määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden solmimisen oikeudellisista perusteista. Sopimuksessa edellytettiin lisäksi, että aloilla, joilla on suhteellisesti eniten määräaikaista palvelussuhteita, työmarkkinajärjestöt järjestävät erityistä tiedotus- ja koulutustoimintaa.

Sopijapuolet asettivat oman työryhmän selvittämään määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä kunnissa ja kuntayhtymissä. Työryhmä laati selvityksen perusteella määräaikaista virkasuhteita koskevat yleiset ohjeet.

Kuntasektorilla määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ohjeistetaan muun muassa kunnallisen esimiehen työsuhdeoppaassa. Työsuhdeoppaassa selostetaan yksityiskohtaisesti määräaikaiseen sopimukseen liittyvät lainkohdat sekä suuri osa hallituksen esityksen perusteluista. Ohjeistuksen eri kohdassa painotetaan pysyvän työvoiman tarvetta esteenä määräaikaisten sopimusten käytölle: ”määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, jos työnantajalla on siinä työssä pysyvä työvoiman tarve.”

Perättäisten määräaikaisten sopimusten osalta todetaan, että edellytyksenä on, että jokaiselle määräaikaistalle sopimukselle on olemassa perusteltu syy. Kielletystä peräkkäisten määräaikaisten sopimusten käytöstä ei ole kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisten sopimuksin. Tällöin kuitenkin edellytetään, ettei työnantaja pyri kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvää suojaa. Lisäksi painotetaan, että jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole laissa tarkoitettua perusteltua syytä.

Määräaikaisten sopimuksen perusteen osalta ohjeistuksessa käydään läpi hallituksen esityksen perusteluita. Sijaisuuden osalta todetaan nimenomaan, että lisätyövoiman palkkaamisen tulee perimmältään johtua jonkun työntekijän poissaolosta. Lisäksi ohjeistetaan, että sijaisuus on aina yksilöitävä työstä poissaolevan vakinaisen työntekijän ja tämän työtehtävien mukaan. Muu toimintaan tai työhön liittyvä perusteltu syy -perusteen osalta todetaan, että tarjottavissa oleva työ voi olla luonteeltaan siten epävarmaa, ettei tarvetta etukäteen tiedetä. Epävarmuutta työllistämisen edellytyksistä ja mahdollisuuksista voi myös syntyä siitä, että yksikkö on uudelleen järjestelyn alaisena. Lopuksi todetaan, että työntekijän aloitteesta tehtynä määräaikainen työsopimus ei tarvitse perusteita. Tällöin määräaikaisuuden perustetta koskevaan kohtaan työsopimuksessa on syytä merkitä työntekijän oma pyyntö.

Ohjeistuksessa tuodaan myös esille tilanteita, jolloin määräaikaista työsopimusta ei voi tehdä. Perusteltuja syitä määräaikaisten sopimusten tekemiseen eivät ole pelkästään esimerkiksi, että tehtävän palkkausmenot on budjetoitu tietylle ajalle tai ns. täyttölupamenettely sellaisenaan, ellei taustalla ole laissa tarkoitettua hyväksyttävää määräaikaisuuden perustetta.

Valtion ohjeistus määräaikaisten palvelussuhteiden käytöstä

Valtiovarainministeriö asetti 19.6.2002 työryhmän selvittämään määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä valtionhallinnossa. Työryhmän tehtävänä oli selvityksen perusteella tehdä ehdotus toimenpiteistä, joilla määräaikaisten palvelussuhteiden määrää voidaan vähentää. Osana selvitystyötä tuli käydä läpi tarpeet ja mahdollisuudet muuttaa valtion virkamieslakia siten, että lain säännökset eivät vaikeuta nimittämistä toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen. Työryhmä katsoi muistiossaan¹⁵, että virkamieslainsäädäntö nyky muodossaan ei estä toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden käyttämistä, milloin se on aiheellista.

Valtiovarainministeriön 14.10.2003 virastoille antamassa määräaikaisten palvelussuhteita koskevassa ohjeistuksessa on yksityiskohtaisesti selostettu työsopimuslain määräaikaisten työsuhteita koskevien säännösten sisältö sekä suurelta osin niihin liittyvät hallituksen esityksen perustelut.

Ohjeistuksessa todetaan muun muassa, että perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa on otettava huomioon vanhan työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös. Peräkkäisten määräaikaisten sopimusten osalta todetaan, että: *”toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttämisen edellytyksenä on toisaalta se, että kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on perusteltu syy. Kiellettyä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei ole esimerkiksi se, että työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisten sopimuksin. Toisaalta edellytetään, että työnantaja ei pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisten sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää työsuhdeturvaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole momentissa tarkoitettua perusteltua syytä.”*

Valtiovarainministeriö kehotti virastoja tarkastelemaan käytettyjen määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita ja ryhtymään toimenpiteisiin määräaikaisten sopimusten määrän vähentämiseksi ja sen varmistamiseksi, että määräaikaisten palvelussuhteita käytetään vain sellaisissa tilanteissa, jotka kiistatta täyttävät perustellun syyn vaatimuksen.

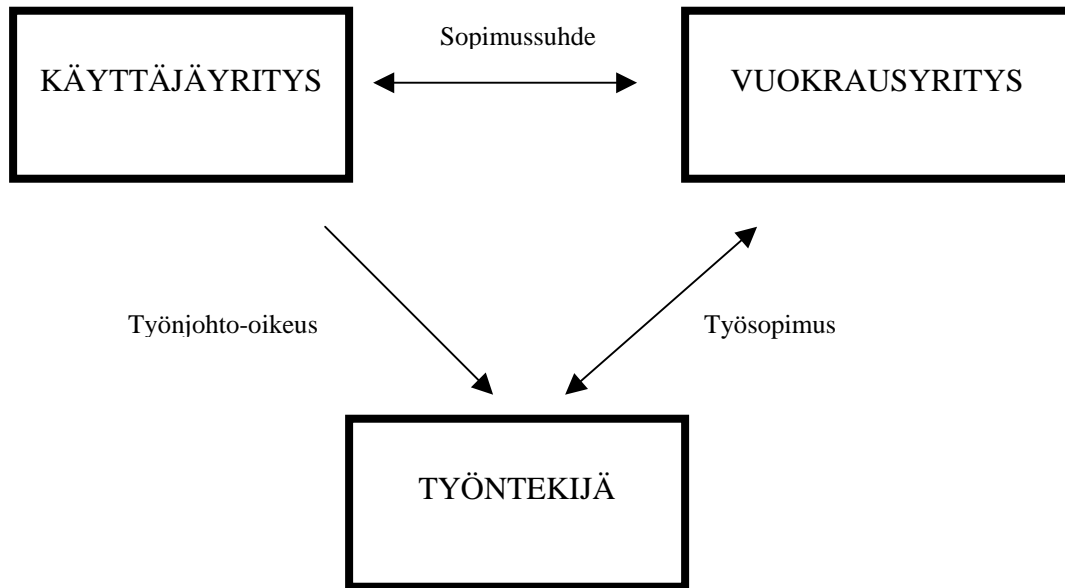
1.2 Vuokratyö

Vuokratyöllä ja työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa järjestelyä, jossa työvoiman vuokrausyritys luovuttaa vastiketta vastaan työntekijöitään asiakasyrityksensä (käyttäjäyritys) käyttöön työnteon tapahtuessa käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Työvoiman vuokrauksessa työvoiman vuokrausyrityksen, työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä vallitsee kolmikantainen suhde. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on kahden elinkeinonharjoittajan välinen velvoiteoikeudellinen (kaupallinen) sopimussuhde ja vuokrausyrityksen ja

¹⁵ Valtiovarainministeriön työryhmämuistio 15/2003.

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/03_tyoryhmamuistiot/38504/38505_fi.pdf

työntekijän välillä on työsuhde. Tässä kolmikantaisessa suhteessa työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole sopimussuhdetta, vaan työntekijän työntekovelvollisuus käyttäjäyrityksen palveluksessa perustuu työntekijän ja vuokrausyrityksen väliseen työsopimukseen ja siihen liittyvään työntekijän suostumukseen työskennellä käyttäjäyrityksessä.



Vuokratyössä työsuhde on siis olemassa ainoastaan työntekijän ja vuokrausyrityksen välillä. Työsopimuslaissa ei vuokratyötä ole suljettu soveltamisalan ulkopuolelle, joten kaikki työsopimuslain säännökset ovat velvoittavia myös vuokratyössä. Näin ollen vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovelletaan myös työsopimuksen kestoa koskevaa TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentin säännöstä.

Määräaikaisia työsuhteita käsittelevä työryhmä ei käsittele vuokratyötä yleisesti, vaan ainoastaan siltä osin kun vuokratyöllä on liittymiä määräaikaisten työsopimusten perusteisiin.

1.2.1 Vuokratyötä koskevat säännökset

Vuokratyötä koskevat keskeiset säännökset ovat työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa (738/2002) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006), työsuojelun valvontalaki). Lisäksi julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) säädetään työnvälityksen maksukiellosta. Työvoiman vuokrausyrityksille on säädetty velvollisuus antaa viranomaisille tietoja valvonta- ja tilastointitarkoituksia varten.

Työsopimuslakia sovelletaan työsuhteiden yleislakina myös vuokratyöhön. Työsopimuslain mukaan työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvolli-

suuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta (TSL 1:7.1). Vuokratyö perustuu TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin säännökseen, jonka mukaan työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

Työvoiman vuokrauksessa työnantajavelvoitteista vuokratyöntekijään nähden ovat vastuussa sekä vuokrausyritys työntekijän varsinaisena työnantajana että käyttäjäyritys työsopimuslain ja työturvallisuuslain nimenomaisten säännösten perusteella. Vuokrausyritys vastaa työnantajana työlainsäädännöstä ja työsopimuksesta johtuvista velvoitteista suhteessa työntekijään, kuitenkin niin, että niistä työnantajavelvoitteista, jotka liittyvät välittömästi direktio-oikeuden käyttöön, vastuussa on käyttäjäyritys.

Vuokrausyritys vastaa työnantajana alan vähimmäistyöehtojen noudattamisesta. Vuokratyössä sovellettavista vähimmäistyöehdoista säädetään TSL 2 luvun 9 §:ssä. Ensisijaisesti vuokrausyrityksen palveluksessa olevaan sovelletaan vuokrausyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta tai jos tällaista ei ole, sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Jos työvoimaa vuokraava työnantaja (esim. työvoiman vuokrausliikettä) ei sido mikään työehtosopimus, sovellettavaksi tulee vuokratyövoimaa käyttävää yritystä sitova työehtosopimus (ensisijaisesti käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitova ja toissijaisesti alan yleissitova työehtosopimus). Jos käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta ei ole, vuokratyöntekijän työehdot määräytyvät työsopimuksen ehtojen mukaan.

Vuokrausyrityksen velvollisuutena on maksaa työntekijälle sovittu palkka vuosilomakorvauksiin ja muine laista tai sopimuksista johtuvine lisineen. Vuokrausyritys vastaa myös työnantajalle säädettyjen verojen ja maksujen suorittamisesta sekä vuosiloman antamisesta. Työnantajavelvoitteista vuokrausyrityksen vastattaviin kuuluvat lisäksi mm. työterveyshuollosta huolehtiminen sekä yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädettyjen velvoitteiden täyttäminen. Käyttäjäyritys ei ole työterveyshuoltolain mukaan velvollinen järjestämään esim. työterveyshuoltoa vuokratyöntekijöilleen. Vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon järjestäminen on vuokrausyrityksen vastuulla. Käyttäjäyrityksen on puolestaan huolehdittava työntekijöiden edellytyksistä, jotta vuokratyöntekijä kykenee suorittamaan työnsä turvallisesti samalla tavoin kuin työpaikalla olevat muutkin työntekijät.

Kuten edellä todettiin, myös vuokratyösuhteissa sovelletaan TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentissa säädettyjä määräaikaisen sopimuksen käytön edellytyksiä. Määräaikainen työsopimus on solmittavissa silloin, kun siihen on työn luonteeseen tai työnantajan toimintaan liittyvä perusteltu syy. Vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välinen työsopimus perustuu vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen kaupalliseen sopimukseen. Sopimuksella sovitaan yleensä tietystä työstä tai työkokonaisuudesta. Silloin kun vuokratyöntekijän sopimus koskee vain tiettyä määrättyä työtä ja vuokrausyrityksellä ei ole – yrityksen asiakaskunta ja toiminnan laajuus huomioon ottaen – edellytyksiä tarjota työtä sopimuksessa sovittuun työkokonaisuuden jälkeen, edellytyksiä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ei ole olemassa. Jos sen sijaan vuokrausyritys voi tarjota vuokratyöntekijälle jatkuvasti työtilaisuuksia eri käyttäjäyrityksissä, lähtökohtana on, että vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen työsuhte on toistaiseksi voimassa oleva.

Silloin kun vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välillä on solmittu toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, työntekijän asema määräytyy vastaavalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa. Tällöin työnantajan on tarjottava työntekijälle työsopimuksen mukaisia työtehtäviä ja toisaalta työntekijän on sitouduttava ottamaan vastaan työsopimuksen mukaisia työtehtäviä eri käyttäjäyrityksissä. Jos toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän vuokratyöntekijän työsopimuksessa ei ole rajoitettu työtehtäviä vain tiettyntyyppisiin tehtäviin tai vain tietyn käyttäjäyrityksen tarjoamiin tehtäviin, työntekijän työstä kieltäytymistä arvioidaan kuten muissakin toistaiseksi voimassa olevissa sopimussuhteissa.

Toistaiseksi voimassa olevissa vuokratyösuhteissa työnantaja on velvollinen maksamaan palkan tehdyn työn lisäksi ajalta, jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä, ellei työntekijää ole lomautettu TSL 5 luvun säännösten mukaisesti. Palkan määrä ei vuokratyössä – kuten ei muissakaan työsuhteissa – perustu lakiin, vaan siitä on sovittava työehtosopimuksella tai työsopimuksella.

Vuokratyössä sovellettava tilaajan selvitysvelvollisuus ja vastuu

Uusi laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006, *tilaajavastuulaki*) tuli voimaan vuoden 2007 alussa. Lailla pyritään osaltaan torjumaan yrityksille harmaasta taloudesta ja epäterveestä kilpailusta aiheutuvia haittavaikutuksia. Lakia sovelletaan tilanteisiin, joissa käytetään ulkopuolista työvoimaa, joko työvoiman vuokrausta tai alihankintaa. Lain mukaan työn tilaajalla on velvollisuus selvittää sopimuskumppaninsa valmiuksia hoitaa lainmukaisia velvoitteita. Samalla varmistetaan, että alihankkijat ja työvoimaa vuokralle antavat yritykset noudattavat työnantajavelvoitteita. Asetetut velvoitteet tähtäävät siten myös alihankkijoiden ja vuokrattujen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen toteutumiseen.

Tilaajavastuulakia sovelletaan Suomessa tehtävään työhön ja myös Suomen lipun alla olevassa aluksessa tehtävään työhön silloinkin, kun alus ei ole Suomen aluevesillä, jos työntekijä seuraa alusta. Lakia sovelletaan ensinnäkin tilaajaan, *joka käyttää vuokratyöntekijöitä*. Vuokratulla työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on tehnyt työsopimuksen sellaisen työnantajan kanssa, joka on siirtänyt työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Vuokratyöntekijän työnantaja voi toimia joko Suomessa tai ulkomailla. Laki tulee sovellettavaksi myös tietyissä *alihankintasopimukseen perustuvissa työtilanteissa* laissa säädetyin edellytyksin.

Tilaajan selvitysvelvollisuuden sisältöä koskeva säännös on yksi lain keskeisimpiä. Selvitysten tarkoituksena on antaa tilaajalle mahdollisimman oikeat tiedot siitä, onko sopijapuoli luotettava ja onko sen tarkoitus toimia lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tilaajan on hankittava laissa säädetyt tiedot ennen sopimuksen tekemistä ja vuokratyöntekijän työnantajalla ja alihankintasopimuksen toisella sopimuspuolella on velvollisuus antaa ne tilaajalle. Jos tilaaja hankkii tiedot vasta myöhemmin, selvitysvelvollisuus katsotaan laiminlyödyksi, ellei sopimuksessa ole purkavaa ehtoa siltä varalta, että tilaaja ei olisi tietojen perusteella tehnyt sopimusta.

Tilaajan selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvat selvitykset siitä, onko yritys merkitty ennakkopereintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvonlisävelvollisten rekisteriin. Siihen kuuluu myös

kaupparekisteriote, todistus verojen maksamisesta tai selvitys verojen maksamisesta, todistukset eläkevakuutusten ottamisesta sekä selvityksen työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista. Vastaavat tiedot on hankittava myös ulkomaisista yrityksistä. Tiedot eivät saa olla kolmea kuukautta vanhempia. Laissa erikseen säädetyissä tilanteissa selvityksiä ei tarvitse tehdä.

Seuraamuksena selvityselvöllisyyden rikkomisesta lakia valvova työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi määrätä tilaajan maksamaan erityisen laiminlyöntimaksun, joka on vähintään 1 500 euroa ja enintään 15 000 euroa. Maksun suuruuteen vaikuttaa laiminlyönnin vakavuus.

1.2.2 Vuokratyösuhteita koskevaa oikeuskäytäntöä

Korkein oikeus ei tietävästi ole antanut prejudikaattia määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksistä vuokratyössä. Myöskään työtuomioistuimen käsittelyssä ei ole ollut määräaikaisuuden perustetta koskevaa asiaa.

Hovioikeuksissa on ratkottu joitakin vuokratyötä koskevia riitoja. Näissä ratkaisuissa ei kuitenkaan ole otettu kantaa vuokratyösopimuksen määräaikaisuuden perusteeseen, vaan niissä on ollut näyttökysymyksenä arvioitavana se, ovatko sopijapuolet sopineet sopimuksen määräaikaisuudesta vai onko kysymyksessä ollut toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Vuokratyön käyttämisen suhdetta yrityksen omien työntekijöiden vähentämiseen on pohdittu työtuomioistuimen tuomiossa *TT:2006-65*. Tuomion mukaan vuokratyöntekijöiden käyttäminen ei sellaisenaan ilman muuta osoittanut, että tarjolla ollut työ ei olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Tuomion perustelujen mukaan TSL 7 luvun 3 §:n 2 momentissa uudella työntekijällä on tarkoitettu työsuhteeseen palkattua. Näin ollen vuokratyöntekijää ei voida pitää lainkohdassa tarkoitettuna uutena työntekijänä, jonka palkkaaminen ilman muuta osoittaisi, että taloudellista tai tuotannollista perustetta irtisanomiseen ei ole. Kyseinen tuomio ei ollut yksimielinen.

1.2.3 Vuokrausalan työehtosopimustoiminta ja alan sisäiset pelisäännöt

Työvoiman vuokrausala on nuori. Vuoden 2001 työsopimuslaissa tunnustettiin ensi kertaa työvoiman vuokrausalan työehtosopimus vuokratyöntekijään sovellettavaksi ensisijaiseksi työehtosopimukseksi.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) ja Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry ovat solmineet työvoimavuokrausalan taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä olevia vuokra-toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen. Työehtosopimus on vahvistettu yleissitovaksi.

Työehtosopimuksen 4 §:ssä ovat työsuhteen alkamista koskevat määräykset. Määräyksessä allekirjoittajajärjestöt suosittelevat työsopimusten tekemistä kirjallisina työsopimuksina kunkin toimeksiannon yhteydessä tai yleiset sopimusehdot sisältävän sopimuksen tekemistä työhönoton yhteydessä ja tämän jälkeen erikseen yleisiä ehtoja täydentävien sopimusten tekemistä kunkin

toimeksiannon yhteydessä. Lisäksi allekirjoittajajärjestöt suosittelevat yli kuukauden jatkuviin määräaikaisiin työsopimukseen irtisanomislauseketta.

Työehtosopimuksen mukaan vuokratyössä määräaikainen sopimus voidaan tehdä työsopimuslais-
sa säädetyin perustein. Niin ikään työehtosopimuksessa toistetaan, että jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti peräkkäin, sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Työsuhteen päättymistä koskevan 5 §:n mukaan määräaikaiseen työsuhteeseen palkatun toimihenkilön työ päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä. Tällaisen työsuhteen päättymisestä on kuitenkin ilmoitettava hyvissä ajoin. Mikäli määräaikaisen työsuhteen päättymisajankohta ei ole työsopimusta tehtäessä tiedossa, työnantajan on pyrittävä ilmoittamaan siitä toimihenkilölle hyvissä ajoin, viimeistään kaksi viikkoa ennen työsuhteen päättymistä.

Vuokrausalalla on lisäksi solmittu yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Nämä työehtosopimukset eivät voi olla yleissitovina noudatettavia.

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton jäsenyritykset noudattavat asiakkaidensa (käyttäjäyritysten) kanssa tekemissään sopimuksissa henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevia *yleisiä sopimusehtoja*. Sopimusehdoissa määritellään muun muassa sopijapuolten yleiset velvollisuudet, työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvät ehdot ja vastuunjako vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken, vastuunjako työnteon estymistilanteissa, veloitusperusteet, rekrytointipalkkion määräytyminen ja vahingonkorvausvastuu.

Sopimusehtojen mukaan käyttäjäyrityksen on annettava vuokrausyritykselle oikeat ja riittävät tiedot muun muassa suoritettavista tehtävistä ja niiden kestosta sekä työntekijältä vaadittavista ominaisuuksista ja valmiuksista. Henkilöstöpalveluyritys vastaa työnantajana työntekijän henkilöstökuluista noudattaen työlainsäädännön ja viranomaisten määräysten lisäksi työtehtäviin sovellettavaa työehtosopimusta. Sopimusehtojen mukaan käyttäjäyritys sitoutuu noudattamaan lainsäädäntöä ja sovellettavaa työehtosopimusta sekä sitoutuu kohtelemaan työntekijää oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti suhteessa omiin työntekijöihin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) ja yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) säädetyin tavoin.

Lisäksi Henkilöstöpalveluyritysten Liitto on hyväksynyt jäsenyrityksiään sitovat toimintaperiaatteet, jotka ohjaavat alan yritysten toimintaa.

1.2.4 Vuokratyötä koskeva kansainvälinen sääntelytilanne

Vuokratyödirektiiviehdotus

Euroopan yhteisö on pyrkinyt parantamaan epätyypillistä työtä tekevien asemaa useilla lainsäädäntöehdotuksilla. Kesäkuussa 1990 annettu esitys koski osa-aikaisia ja tilapäisiä (tarkoittaa määräaikaisia, kausityötä ja vuokratyösuhteita) työsuhteita. Lisäksi komissio antoi myös kolmannen työsuojelua koskevan direktiiviehdotuksensa. Näistä ehdotuksista ainoastaan työsuojelullinen

direktiiviehdotus hyväksyttiin ja sen perusteella annettiin 25.6.1991 neuvoston direktiivi työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä¹⁶.

Komissio antoi 20.3.2002 ehdotuksen Euroopan parlamentille ja neuvostolle direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista ja muutetun ehdotuksensa vuokratyöstä 28.11.2002¹⁷. Vuokratyötä koskeva komission ehdotus on välitön jatko Eurooppa-tason työmarkkinaosapuolten kesäkuusta 2000 toukokuuhun 2001 saakka vuokratyöstä käydyille neuvotteluille, joissa ei päästy sopimukseen¹⁸. Vuokratyödirektiiviehdotuksen tarkoituksena on parantaa vuokratyön laatua turvaamalla syrjimättömyyden periaatteen noudattaminen ja luomalla vuokratyövoiman käytölle asianmukaiset puitteet, joilla edistetään työmarkkinoiden moitteetonta toimintaa ja työllisyyttä.

Jäsenmaiden kannat ehdotuksen käsittelyyn ovat jakautuneet kahtia. Osa jäsenmaista haluaa tasa-arvoisen kohtelun periaatetta sovellettavan vuokratyöntekijöihin toimeksiannon ensimmäisestä päivästä lukien ja toimeenpano-ongelmat ratkaistavaksi mahdollisimman lyhyillä siirtymäajoilla. Osa jäsenmaista puolestaan vaatii pysyvää poikkeamismahdollisuutta tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta (ns. pysyvä kynnysaika) vähimmäistyoehdojen (palkan) osalta ja myös avointa siirtymäaikaa.

Euroopan parlamentti antoi direktiiviehdotuksesta ensimmäisen lausuntonsa 21.11.2002. Direktiiviehdotusta käsiteltiin neuvoston sosiaaliasioiden työryhmässä aktiivisesti ehdotuksen antamisen jälkeen ja viimeisin aktiivinen pyrkimys saada asiasta poliittinen yhteisymmärrys aikaan oli kesäkuun 2003 työllisyys-, sosiaali-, terveys- ja kuluttajaneuvosto.

Komissio on ilmoittanut katsovansa vuokratyödirektiiviehdotusta suhteessa direktiiviehdotukseen palveluista sisämarkkinoilla etenemiseen ja ilmoittanut neuvottelevansa epävirallisesti työmarkkinaosapuolten kanssa ennen asiaan palaamista. Kilpailukykyneuvostossa kesäkuussa 2006 saavutettiin poliittinen yhteisymmärrys direktiiviehdotuksesta palveluista sisämarkkinoilla. Tässä ratkaisussa vuokratyö on suljettu soveltamisalan ulkopuolelle ja siten asian säätely on jätetty sektorikohtaisen sääntelyn varaan.

ILO:n yleissopimus nro 181, Yksityiset työnvälitystoimistot (1997)

Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimuksen nro 181 vuonna 1999. Yleissopimuksen 2 artiklan mukaan yleissopimusta sovelletaan kaikkiin yksityisiin työnvälitystoimistoihin sekä kaikkiin

¹⁶ Katso COM (1990) 228 final (direktiiviehdotus epätyypillisestä työstä) ja COM (1990) 533 lopullinen (kilpailun vääristymiä koskeva direktiiviehdotus). Eduskuntaa on informoitu 1.12.1994 valtioneuvoston kirjelmällä (Y 33/1994 vp), josta ilmenee ehdotusten tarkemmat yksityiskohdat.

¹⁷ KOM(2002) 146 lopullinen ja KOM(2002) 710 lopullinen

¹⁸ Keskeinen työmarkkinaosapuolten välinen erimielisyys koski sitä, mihin vuokratyöntekijän työehtoja tulisi verrata. Työnantajat eivät hyväksyneet käyttäjäyrityksen vastaavan työntekijän asettamista ensisijaiseksi vertailukohtaksi. He pitivät vertailua epäoikeudenmukaisena niissä maissa, joissa vuokratyöntekijöillä on vakituinen työsopimus välittäjäyrityksen kanssa ja joissa työnantaja maksaa palkan vuokratyöntekijöille silloinkin, kun nämä eivät ole käyttäjäyrityksen palveluksessa. Työntekijöitä edustavien järjestöjen mukaan taas keskeisten työolojen, kuten palkan, työajan, työterveyden ja työturvallisuuden osalta vertailukohtaksi on otettava käyttäjäyrityksen vastaava työntekijä, kuten jo tehdäänkin useimmissa unionin jäsenvaltioissa.

työntekijäryhmiin ja toimialoihin. *7 artiklan* mukaan työnvälitystoimistot eivät saa periä maksuja työntekijöiltä. *10 artiklan* mukaan toimivaltaisen viranomaisen on varmistettava, että yksityisten työnvälitystoimistojen toimintaan kohdistuvien valitusten, väitettyjen väärinkäytösten ja vilpillisten käytäntöjen tutkimiseen on olemassa sopiva koneisto ja menettelytavat, joihin soveltuvin osin työnantajien ja työntekijöiden edustavimmat järjestöt osallistuvat.

11 artiklan mukaan jäsenvaltion on kansallisen lain ja käytännön mukaisesti ryhdyttävä tarvitta-
viin toimiin yksityisten työnvälitystoimistojen 1 artiklan 1 (b) kohdan tarkoittamalla tavalla pal-
kattujen työntekijöiden riittävän suojelun takaamiseksi seuraavissa asioissa: a) järjestäytymisva-
paus, b) työehtosopimusneuvottelut, c) vähimmäispalkat, d) työaika ja muut työehdot, e) lakisää-
teiset sosiaalietuudet, f) koulutukseen pääsy, g) työterveys ja -turvallisuus, h) korvaus työtapa-
turman tai ammattitaudin sattuessa, i) korvaus työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa ja työn-
tekijöiden saatavien turvaaminen, j) äitiys- ja vanhempainsuojelu ja niihin liittyvät etuudet.

12 artiklan mukaan jäsenvaltion on määriteltävä kansallisen lain ja käytännön mukaisesti 1 artik-
lan 1 (b) kohdan tarkoittamia palveluita tarjoavien yksityisten työnvälitystoimistojen ja käyttä-
järyitysten välinen vastuunjako seuraavissa asioissa: a) työehtosopimusneuvottelut, b) vähim-
mäispalkat, c) työaika ja muut työehdot, d) lakisääteiset sosiaalietuudet, e) koulutukseen pääsy, f)
työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvä suojelu, g) korvaus työtapaturman tai ammattitaudin
sattuessa, h) korvaus työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa ja työntekijöiden saatavien tur-
vaaminen, i) äitiys- ja vanhempainsuojelu ja niihin liittyvät etuudet.

1.3 Määräaikaisia sopimuksia koskeva valvonta ja erimielisyyksien ratkaisumekanismit

1.3.1 Valvontaa koskevat säännökset

TSL 13 luvun 12 §:n mukaan työsopimuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Lain säännösten lisäksi työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluu myös yleissitovien työehtosopimusten määräysten valvonta. Sen sijaan ns. normaalisitovuuskentässä työehtosopimusmääräysten valvonta kuuluu sopimuksen tehneille osapuolille.

Työsuojelun alueellista ohjausta ja tarkastusta varten maa on jaettu kahdeksaan työsuojelupiiriin, jotka toimivat sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön alaisuudessa. Työsuojelupiirien työsuojelutoimistoissa toimivat virkamiehet suorittavat tarkastuksia työpaikoilla.¹⁹

Työsuojelutarkastus voi perustua viranomaisaloitteiseen valvontaan tai asiakasaloitteiseen valvontaan, jolloin valvonnan kohteena on se asia, josta ilmoitus viranomaiselle on tehty. Viranomaisvalvonta kohdistuu yleensä jollekin toimialalle yleisenä valvontana tai asiakasaloitteisena valvontana, kuten työaika- ja työsuojelutarkastukset jaetaan myös työolosuhteisiin ja työsuhteisiin kohdistuvaan valvontaan sekä tuotevalvontaan. Työsopimuslakiin liittyvä valvonta on työsuhteisiin kohdistuvaa valvontaa.

Työsuojeluvälvontaa koskeva lainsäädäntö uudistui kokonaisuudessaan työsuojelun valvontalain tultua voimaan vuoden 2006 helmikuun alusta lukien. Uuden lain tavoitteena on tehostaa työsuojelun viranomaisvalvontaa muun muassa selkeyttämällä työsuojeluviranomaisen tehtäviä, toimivaltuuksia ja asian käsittelyä. Toisaalta tavoitteena on parantaa valvonnan kohteena olevan oikeusturvaa ja saattaa sääntely vastaamaan perustuslaissa säädettyjä vaatimuksia.

Työsuojeluviranomaisen tiedonsaanti- ja tarkastusoikeudesta säädetään työsuojelun valvontalain 4 §:ssä. Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on 4 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan oikeus päästä paikkaan, jossa työtä tehdään tai perustellusti otaksutaan tehtävän. Saman momentin 2 kohdassa säädetään viranomaisen oikeudesta saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä, säilytettävä tai pidettävä hallussaan. Säännös koskee erityisesti kirjallisia dokumentteja. Momentin 8 kohdan mukaan viranomaisella on oikeus saada työnantajalta valvontaa varten myös muita tarpeellisia tietoja sekä jäljennöksiä edellä tarkoitetuista asiakirjoista.

Työsuojelun valvontalaissa säädetyn tietojensaantioikeuden lisäksi työsuojelutarkastuksen toimitajalla on TSL 13 luvun 12 §:n 2 momentin mukainen oikeus pyynnöstä saada jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopi-

¹⁹ Työsuojeluviranomaiset tekevät vuosittain 23 000 – 25 000 työsuojelutarkastusta. Suoria asiakasaloitteisia toimistoja tulee vuosittain 130 000 – 140 000. Noin kaksi kolmasosaa yhteydenotoista koskee työsuhteita, kuten työsopimuslaki-, työaikalaki- ja vuosilomalakikysymyksiä.

muksista. Näiden asiakirjojen ja toisaalta osapuolten kuulemisen perusteella tarkastuksen toimittaja arvioi, onko työsopimuslaskia noudatettu. Saadun selvityksen perusteella tarkastuksen toimittaja voi antaa lausuntoja tai kirjallisia ohjeita, jos hän havaitsee puutteita.

Työsuojelun valvontalain 11 §:n mukaan tarkastuksen toimittajan on laadittava kirjallinen tarkastuskertomus, josta käyvät ilmi tarkastuksen kulku ja tarkastajan tekemät keskeiset havainnot. Jos tarkastus antaa siihen aiheen, kertomuksessa tulee olla tarkastajan laatimat toimintaohjeet tai kehotukset ja selostus toimintaohjeen ja kehotuksen merkityksestä ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Tarvittaessa tarkastuksen toimittaja voi antaa myös suositusluonteisia neuvoja.

Työsuojelun valvontalain 3 luvussa säädetään työsuojeluviranomaisen toimivallan käytöstä. Säännöksessä määritellään yksityiskohtaisesti ne valvonnan piiriin kuuluvat asiakirjat, joiden puuttuessa tai niiden ollessa puutteelliset työsuojeluviranomainen voi antaa kehotuksen työnantajalle. TSL 2 luvun 4 §:ssä työnantajalle säädetty velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työteon keskeisistä ehdoista – jos ehdot eivät ilmene kirjallisesta työsopimuksesta – ei ole työsuojelun valvontalain 3 luvun 13 §:n luetteloön sisältyvä asiakirja. Työsuojeluviranomaisen toimivalta valvoa määräaikaisten sopimusten käyttöä ei siten ole yhdenmukainen esimerkiksi työaika- ja vuosiloma-asiakirjojen valvonnan kanssa.

1.3.2 Käytännön näkökulmia valvonnasta

Työsuojeluviranomaisten valvontamenettelystä säädetään työsuojelun valvontalaissa. Työsuojelutarkastuksia on tehtävä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista. Valvontaa suunnataan sosiaali- ja terveysministeriön ja työsuojelupiirien työsuojelutoimistojen välisissä tulossopimuksissa tavoitteiden kannalta keskeisille alueille.

Määräaikaista työsuhteita selvittävä työryhmä kuuli työnsä aikana Hämeen työsuojelupiirin lakimiestä ja Uudenmaan työsuojelupiirin tarkastajaa määräaikaisten työsuhteiden valvontaan liittyvistä seikoista. Tarkastajat totesivat, että määräaikaista työsuhteita koskevat asiat tulevat esille lähinnä asiakasaloitteisessa toiminnassa ja näistä hyvin pieni osa on työnantajapuolelta tulevia kyselyitä. Työsuhteiden ehtojen laillisuudesta annetaan neuvoja pyydettyä, mutta viranomainen ei suorita asiakkaiden edunvalvontaa. Työsuojelutarkastajat valvovat määräaikaisten sopimusten lainmukaisuutta lähinnä asiakasaloitteisten ilmoitusten perusteella.

Määräaikaisten työsuhteiden valvonnan kannalta ongelmallisiksi on nähty tilanteet, joissa määräaikaisuuden perustetta ei ole kirjattu lainkaan tai se on kirjattu epätarkasti. Tavanomaisin yhteydenotto koskeekin tilannetta, jossa työntekijä ilmoittaa, ettei määräaikaisten sopimuksen perustetta ole ilmoitettu hänelle. Tämän jälkeen työsuojelupiiristä yleensä kehoitetaan työnantajaa ilmoittamaan työntekijälle määräaikaisten työsopimuksen peruste. Työsuojeluviranomaisen toimintamahdollisuuksia rajaa käytännössä se, että TSL 2 luvun 4 §:n mukaisen työsopimuksen keskeisistä ehdoista annettavan kirjallisen selvityksen antamatta jättämistä ei ole sanktioitu.

1.3.3 Riitojen ratkaisumekanismit

Työsopimuksen kestoaikaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan joko yleisessä tuomioistuimessa (ensiasteena käräjäoikeus) tai työtuomioistuimessa, jos riidan perusteena on asianomaisia työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen määräaikaista työsopimuksia koskeva määräys. Oikeuskysymyksenä voi tulla ratkaistavaksi ensiksikin se, onko sopijapuolten katsottava solmineen sopimuksen määräaikaisena, jolloin kysymys on puhtaasti näytön arvioinnista. Toiseksi arvioitavaksi voi tulla käytetyn perusteen laillisuus yksittäisessä sopimuksessa tai peräkkäisten määräaikaisten sopimusten ketjussa.

Yleisten tuomioistuinten toimivalta on yleinen työoikeudellisissa riita-asioissa: asia kuuluu käräjäoikeuden ratkaistavaksi, ellei sitä ole säädetty tai sovittu käsiteltäväksi muussa tuomioistuimessa tai muussa menettelyssä (välimiesoikeus). Yleisissä tuomioistuimissa ratkaistaan muun muassa työsopimuslakiin perustuvat samoin kuin työnantajan ja työntekijän väliseen työsopimukseen perustuvat riita-asiat. Yleisten tuomioistuinten ratkaistaviksi tulevat myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat riidat.

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä määräaikaisen sopimuksen käytön edellytyksistä. Mikäli työpaikalla syntyy erimielisyys määräaikaisen sopimuksen laillisuudesta, asia voidaan riitauttaa työehtosopimuksessa sovittun neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Useimmissa työehtosopimuksissa on määräykset kolmiportaisesta neuvottelumenettelystä eli neuvotteluista osaston johdon ja osaston luottamusmiehen kesken, toisena vaiheena neuvotteluista työnantajayrityksen johdon ja pääluottamusmiehen välillä ja tarvittaessa viime vaiheessa neuvotteluista työ- tai virkaehtosopimuksen solmineiden osapuolten välillä.

Työ- ja virkaehtosopimusten mukainen riidanratkaisujärjestelmä pyrkii siihen, että riidat ratkaistaan nopeasti, tehokkaasti ja vähin kustannuksin. Se myös toimii tehokkaasti. Valtaosa erimielisyyksistä ratkaistaan jo työpaikalla luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Vähäinen osa asioista tulee käsiteltäväksi työehtosopimuksen solmineiden liittojen välillä. Näistä asioista puolestaan vain pieni osa käsitellään oikeudenkäyntiasiana työtuomioistuimessa.

Järjestäytyneessä työmarkkinakentässä erimielisyys määräaikaisen sopimuksen perusteen työehtosopimuksen mukaisuudesta tulee työpaikalla käsiteltäväksi työnantajan ja työntekijää edustavan luottamusmiehen välillä. Tämä kuitenkin edellyttää, että työntekijä on saattanut asian luottamusmiehen tietoon ja käsiteltäväksi. Työsuhteen erityisluonteesta johtuen kynnys määräaikaisuuden perusteen esille nostamiseen voi joissakin tilanteissa olla korkea.

Sekä kunnallisessa työehtosopimuksessa että valtion työehtosopimuksessa on kuitenkin määräys, jonka mukaan luottamusmies saa omaan järjestöönsä kuuluvien osalta – ilman erillistä työntekijän suostumustakin – tiedot käytettyjen määräaikaisten sopimusten perusteista. Valtion virastojen työehtosopimusten mukaan luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa kaikki työsopimukset, joihin työehtosopimusta sovelletaan. Kuntasektorin työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehellä on

vastaava tarkastusoikeus sen jälkeen, kun työsopimus on allekirjoitettu.²⁰ Määräykset mahdollistavat selvitysten pyytämisen muun muassa sopimusten määräaikaisuuden perusteista.

²⁰ Määräaikaisuuden perustetta koskevat erimielisyydet eivät kuulu neuvottelujärjestyksen piiriin, vaan riidat ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa.

2 Määräaikaisten työsuhteiden käyttö työmarkkinoilla

Edellä jaksossa 1 on selvitetty määräaikaisten sopimusten käyttöä ja määräaikaisessa sopimus-suhteessa olevan työntekijän asemaa koskevia kansallisia ja kansainvälisiä säännöksiä. Sen lisäksi yleisellä tasolla on kuvattu määräaikaisten sopimusten käytön valvontaa sekä määräaikaisia sopimuksia koskevien riitojen ratkaisua koskevia säännöksiä.

Esillä olevassa jaksossa pyritään selvittämään sitä, miten voimassa olevan lain säännökset ovat vaikuttaneet määräaikaisten työsopimusten käyttöön työmarkkinoilla yleisesti ja toisaalta eri sektoreilla. Lisäksi tavoitteena on selvittää, miten määräaikaiset sopimukset kohdentuvat eri työntekijäryhmiin (sukupuolen, iän ja koulutustason mukaan). Vaikka työryhmän työ kohdistuu ensi sijassa työsuhteisiin, valtion ja kuntien määräaikaisia tarkastellaan kaikkien palvelussuhteiden osalta erottelematta työ- ja virkasuhteisia.²¹

2.1 Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys työmarkkinoilla

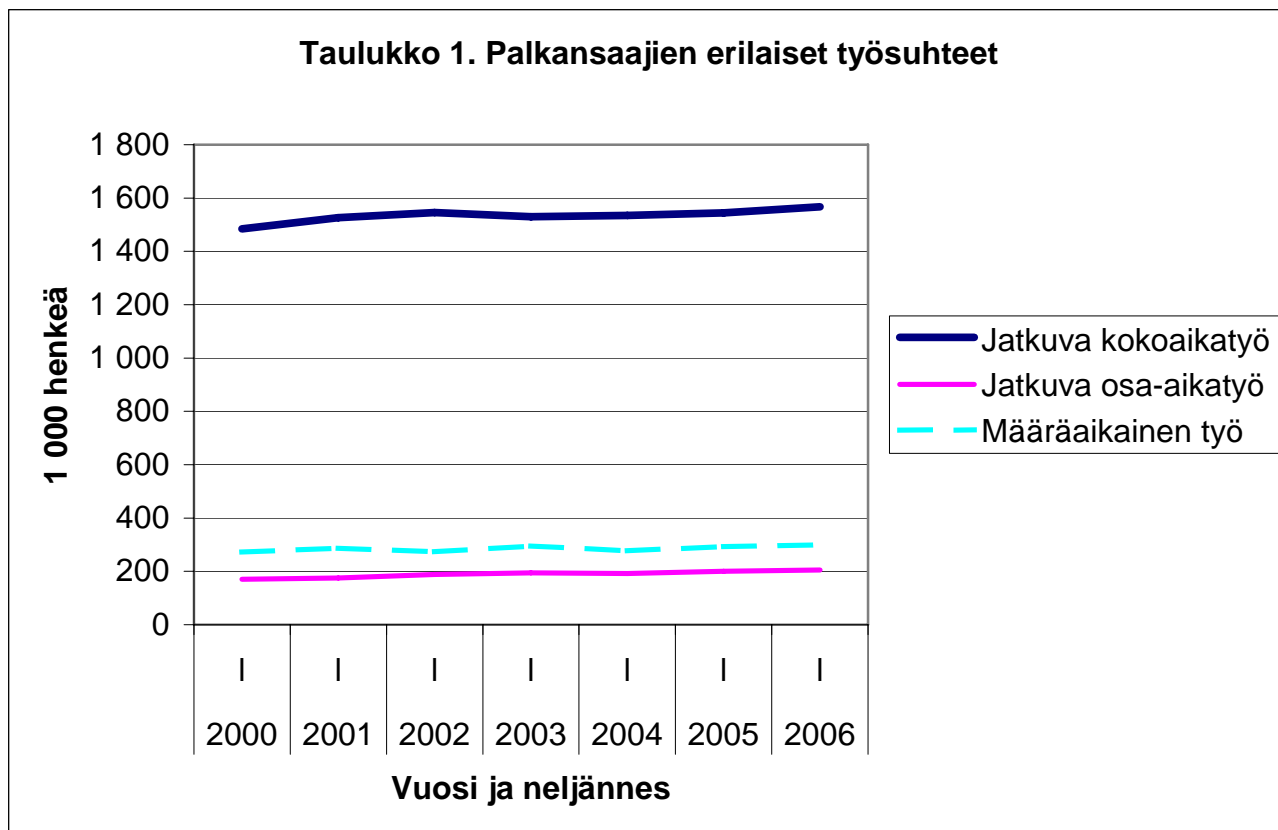
Tämä jakson tarkoituksena on tarkastella sitä, minkä laajuisesta ilmiöstä on kyse ja mille sektoreille tai toimialoille määräaikaisten työsopimusten käyttö kohdistuu. Huomattavaa on, että tilastojen perusteella saadaan yleiskuva määräaikaisten sopimusten määrästä, ei sen sijaan siitä, kuinka suuri osa sopimuksista on perusteltuun syyhyn perustuvia määräaikaisia ja kuinka suuri osa on solmittu vailla laissa säädettyä perusteltua syytä.

Tilastot perustuvat pääosin Tilastokeskuksen työvoima- ja työolotutkimuksen tilastoihin sekä eri sektorien työnantajien omiin tilastoihin. Koko maata koskevien tilastojen osalta on käytetty ensimmäisen vuosineljänneksen lukuja, sillä niissä oletetaan olevan vähiten omasta tahdostaan määräaikaisia sopimuksia tekeviä työntekijöitä. Toisen ja kolmannen neljänneksen luvuissa ovat mukana kesätyöntekijät ja neljännelle neljännekselle kohdistuu muun muassa joulumyynnin aiheuttama lisätyöntekijöiden tarve²².

Tarkasteltaessa koko maata ja kaikkia toimialoja koskevia tilastoja voidaan todeta, ettei kuluvan vuosikymmenen aikana määräaikaisten työsuhteiden osuudessa ole tapahtunut suuria muutoksia. Määräaikaisten työsuhteiden suhde kokoaikatyöhön on pysynyt lähes saman suuruisena koko 2000-luvun. Tarkasteltaessa koko työllisyyttä voidaan todeta, että jatkuva kokoaikatyö on lisääntynyt tasaisesti ja samalla myös määräaikaisten työntekijöiden määrä on kasvanut. (taulukko 1)

²¹ Vuonna 2005 kuntasektorin kaikista palvelussuhteista 65 % oli työsuhteita. Kunnalliset palkat ja henkilöstö, Tilasto-esitys lokakuu 2006.

²² Kolmannella vuosineljänneksellä määräaikaisten työntekijöiden määrä lähestyy 400 000 ja ensimmäisellä vuosineljänneksellä se painuu alle 300 000. Ks. liite 9.



Lähde: Tilastokeskus, elinolot: työelämä

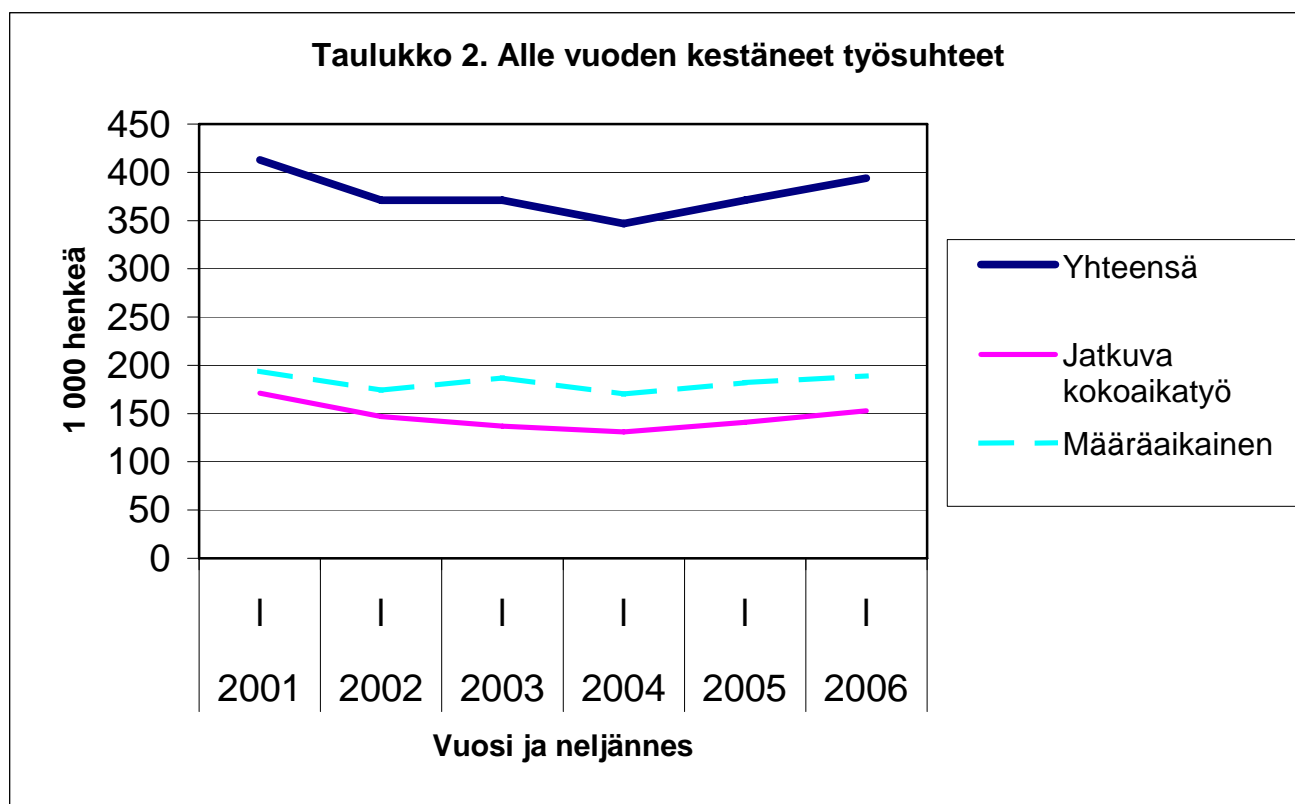
Vastaavanlainen kehitys on havaittavissa myös uusien työsuhteiden osalta, joista määräaikaisia on jatkuvasti ollut noin puolet. Tilastoista voidaan todeta, että vuoden 2004 tienoilla on ollut uusien työsuhteiden syntymisessä notkahdus, mutta vuoteen 2006 mennessä sekä jatkuvan koko-aikatyön että määräaikaisen työn osuudet ovat palanneet lähes vuoden 2001 tasolle. (taulukko 2)

Uusien työsuhteiden osalta on kuitenkin havaittavissa pientä määräaikaisten työsuhteiden vähentymistä suhteessa toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin. Työolobarometrin viimeisten tietojen (lokakuu 2006) mukaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osuus uusista työsuhteista on ollut edelleen hitaasti kasvamassa. Toistaiseksi voimassa olevien osuus uusista työsuhteista on kasvanut prosenttiyksikön vuodesta vuodesta 2004 lähtien, ollen vuoden 2006 lokakuussa 34 %.²³ Myös avoimista työpaikoista yhä suurempi osuus on toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuoden 2005 kolmannesta neljänneksestä vuoden 2006 kolmanteen neljännekseen määräaikaisten työsuhteiden osuus avoimista työpaikoista laski 14 prosenttiyksiköllä²⁴.

²³ Työolobarometri lokakuu 2006, s. 11

²⁴ Avointen työpaikkojen tilasto 2006, 3. neljännes. Tilastokeskus. Tilastoa tulkittaessa tulee ottaa huomioon, että kyse on tarjotuista työpaikoista, eikä niitä kaikkia ole välttämättä täytetty. Tilasto kuitenkin kertoo määräaikaisten työsuhteiden vähenevästä trendistä. Määrällisesti kyseinen 14 prosenttiyksikön lasku tarkoittaa noin 3000 työntekijää, joka vastaa alle prosenttia kaikista kolmannen neljänneksen määräaikaista työntekijöistä.

Määräaikaisista työsuhteista on myös jatkuvasti liikettä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Tämä voidaan päätellä siitä, että kun määräaikaisten työsuhteiden osuus uusista työsuhteista on jatkuvasti ollut noin 50 prosenttia ja toisaalta määräaikaisten työsuhteiden osuus on pysynyt vuosittain lähes samalla tasolla, osa työntekijöistä on siirtynyt määräaikaisen sopimussuhteen päättymisen jälkeen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Määräaikainen työsuhte voi siten toimia rekryointiväylänä pysyvämpään työsuhteeseen.



Sektoreittain tarkasteltuna määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät jakaantuvat siten, että yksityisellä sektorilla, joka työllistää eniten palkansaajia, on myös lukumääräisesti eniten määräaikaisia työntekijöitä. Toisaalta yksityissektorin määräaikaisten työsuhteiden prosentuaalinen osuus kaikista työntekijöistä on huomattavasti alhaisempi kuin valtiolla tai kunnilla. Tarkasteltavana olevien viimeisten kolmen vuoden aikana eri sektorien määräaikaisten työntekijöiden osuudet ovat säilyneet kohtalaisen muuttumattomina. (taulukko 3)

Taulukko 3. Määräaikaiset palkansaajat ja osuudet sektoreittain (1. neljännes 2003, 2004 ja 2005)

Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

	2003, 1. neljännes		2004, 1. neljännes		2005, 1. neljännes	
	Määräaikaisia		Määräaikaisia		Määräaikaisia	
Työnantaja	määrä	osuus %	määrä	osuus %	määrä	osuus %
Yhteensä	293 000	14,5	275 000	13,7	293 000	14,4
Valtio	33 000	23,8	32 000	21,9	36 000	23,9
Kunta	122 000	24,1	113 000	22,3	117 000	23,1
Yksityinen	136 000	10	130 000	9,6	139 000	10,1

Suomalaiset määräaikaiset työsuhteet eroavat muista Euroopan maista huomattavasti. Määräaikaisia työtä koskevan direktiivin 1999/70/EY seurantaraportin²⁵ mukaan Euroopassa määräaikaiset työsopimukset keskittyvät vahvasti nuoriin työntekijöihin ja matalamman koulutustason omaaviin työntekijöihin. Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat sen sijaan suurelta osin keskittyneet korkeasti koulutettuihin. Lisäksi raportissa todetaan, että vaikka suurimmassa osassa EU15-maita naisten määräaikaiset työsuhteet ovat hieman miesten työsuhteita yleisempiä, sukupuolten väliset ero ovat vähäiset. Tältäkin osin Suomi erottuu muista EU-maista. Suomessa määräaikaisia työsuhteita on selkeästi enemmän naisilla. (taulukot 4 ja 5) Suomelle tyypillinen piirre on, että akateemisten, synnytysikäisten naisten työsuhteet ovat useammin määräaikaisia kuin vastaavan ikäisten miesten työsuhteet.

Taulukko 4. Määräaikaiset palkansaajat osuuksina kaikista ryhmän palkansaajista. (2004, 2. neljännes)

	Suomi	EU15	EU25
Naiset	osuus %	osuus %	osuus %
Ikä, yhteensä.	20,9	14,4	14,3
15-24	55,8	37,8	37,8
25-49	19,6	12,5	12,4
50-64	7,7	6,3	6,5
Miehet	osuus %	osuus %	osuus %
Ikä, yhteensä.	13,2	14,3	12,9
15-24	43,5	37,8	39,5
25-49	9,9	12,4	10,4
50-64	6,2	6,5	5,9

Lähde: Eurostat, EU-LFS

²⁵ SEC(2006) 1074, 11.8.2006.

Taulukko 5. Määräaikaisten palkansaajien jakautuminen koulutusryhmiin. (2004, 2. neljännes)

	Suomi	EU15	EU25
Naiset	osuus %	osuus %	osuus %
Koulutus, yhteensä	100	100	100
Perusaste	16	33	30
Keskiaste	51	40	44
Korkea aste	33	27	26
Miehet	osuus %	osuus %	osuus %
Koulutus, yhteensä	100	100	100
Perusaste	27	46	41
Keskiaste	55	36	41
Korkea aste	18	18	18

Lähde: Eurostat, EU-LFS

Määräaikaisten työsuhteiden kohdentumista arvioitaessa on muistettava, että Suomen työllisyysrakenne poikkeaa suurimmasta osasta muita EU-maita. Suomessa naisten työllisyysaste on vain 3,8 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin miesten. Esimerkiksi EU15-maissa tämä ero on keskimäärin 15,5 prosenttiyksikköä, Italiassa 24,6 prosenttiyksikköä, Ranskassa 11,2 prosenttiyksikköä, Saksassa 11,6 prosenttiyksikköä ja Iso-Britanniassa 11,8 prosenttiyksikköä. Suomessa naisten ja miesten välinen työllisyysaste-ero on koko EU-maiden pienin Ruotsin seurattessa heti Suomen kannoilla (Ruotsin työllisyysaste-eron ollessa 4 prosenttiyksikköä). Toisaalta Suomessa koko väestön työllisyysaste ei ole EU:n korkeimpia.

Taulukko 6. Työllisyysasteluvut 2005

	Suomi	EU15	EU25	Saksa	UK
15-64, yhteensä	68,4	65,2	63,8	65,4	71,7
15-64, miehet	70,3	72,9	71,3	71,2	77,6
15-64, naiset	66,5	57,4	56,3	59,6	65,9

Lähde: Eurostat, EU-LFS

Naisten korkeita määräaikaisten työsuhteiden osuutta selittää myös vahvasti nais- ja miesaloihin eriytyneet työmarkkinat. Varsinkin kuntasektorilla työskentelee – naisten korkean työhön osallistumisasteen seurauksena – terveydenhuollon, sosiaalitoimen ja opetustoimen tehtävissä erityisen

paljon naisia. Kun naiset jäävät näistä tehtävistä perhevapaalle, sijaiseksi palkataan useimmiten naisia, miehiä kun harvoin on tarjolla näihin tehtäviin.

2.2 Valtion määräaikaiset palvelussuhteet

Vuonna 2005 valtio työllisti lähes 124 000 henkilöä, joista melkein 92 000 oli toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa. Valtion palvelussuhteiden kokonaismäärä on vuosina 2004-2005 pysynyt lähes samana. Samalla määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on laskenut noin tuhannella henkilöllä ja toistaiseksi voimassa olevien määrä on noussut noin tuhannella.

Valtion kaikista määräaikaisista palvelussuhteista yli puolet on yliopistoissa. Yliopistojenkin osalta voidaan todeta, että työntekijöiden kokonaismäärä on pysynyt lähes samana, toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden määrä on kasvanut ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on vähentynyt lähes vastaavalla määrällä. Vuonna 2005 yliopistoissa oli määräaikaisissa palvelussuhteissa tilastojen mukaan 34,7 % työntekijöistä. Tästä määrästä on laskettu pois määräaikaiset virat, tukityöllistetyt, harjoittelijat ja oppisopimuksella työskentelevät sekä sellaiset tilapäiset työntekijät, joiden yliopisto- ja korkeakouluopinnot ovat vielä kesken. Tällaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa oli vuonna 2005 14,8 %. Jos nämäkin määräaikaiset palvelussuhteet lasketaan mukaan, yliopistojen määräaikaisten palvelussuhteiden kokonaisosuudeksi tulee 49,5 %. Muissa kuin yliopistoissa työskentelevien osuus kaikista valtion palveluksessa olevista on 74,7 %. Näistä palvelussuhteista määräaikaisten osuus on 12,3 %. (Liite 1)

Valtiolla määräaikaiset palvelussuhteet jakautuvat kohtalaisen tasaisesti naisten ja miesten kesken, vaikka sukupuolten välillä onkin havaittavissa eroja. Tarkasteltaessa kaikkia määräaikaisia palvelussuhteita naisten määräaikaisten työntekijöiden osuus on hieman yli 4 prosenttiyksikköä korkeampi kuin miesten. Miesten osuus määräaikaisista palvelussuhteista on 4,5 prosenttiyksikköä suurempi yliopistoissa, mutta naisten osuus on vastaavasti 5,5 prosenttiyksikköä suurempi muissa kuin yliopistossa olevissa palvelussuhteissa. (Liite 2)

2.3 Kuntasektorin määräaikaiset palvelussuhteet

Viimeisen kymmenen vuoden aikana kuntasektorin määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on pysynyt lähes muuttumattomana. Kuntasektorilla määräaikaisten palvelussuhteiden suhteelliset osuudet vaihtelevat palvelussuhteen luonteen mukaan jokseenkin paljon. Suhteellisesti eniten määräaikaisia palvelussuhteita on sivistystoimessa, jossa määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on 27,4 %. Myös sosiaalitoimessa ja terveydenhuollon alalla on suhteellisesti lähes saman verran määräaikaisia palvelussuhteita: 24,8 % ja 24,5 %. Yleishallinnossa ja järjestystoimessa määräaikaisia on noin 16,5 % sekä muilla hallinnon aloilla alle 14 %. (Liite 3 ja 4)

Määrällisesti eniten määräaikaista palvelussuhteita on sairaanhoitajilla noin 9 400 ja tuntiopettajilla noin 7 500. Merkillepantavaa on myös, että 76,3 % tuntiopettajista työskentelee määräaikaissa palvelussuhteissa. Tähän liittyen on huomioitava, ettei tilasto sisällä sivutoimisia tuntiopettajia. Toinen ammattinimike jonka alla on paljon määräaikaista palvelussuhteita, on koulunkäyntiavustajat, joista 48,2 % työskentelee määräaikaissa palvelussuhteissa. (Liite 3)

Kunta- ja valtiosektorin määräaikaisten palvelussuhteiden määriä tarkasteltaessa on syytä huomata, että osalla määräaikaissa palvelussuhteissa olevista on vakituinen taustavirka kuntaan tai valtioon.

2.4 Yksityissektorin määräaikaiset työsuhteet

Yksityissektorilla määräaikaisten työsuhteiden osuus vaihtelee aloittain. Tilastokeskuksen tietojen (liite 6) mukaan teollisuudessa ja liikenteessä määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on alle 10 %. Rakennusalalla, kaupanalalla sekä rahoitus-, vakuutus- ja liike-elämän palveluissa määräaikaisten työsuhteiden osuus on hieman yli 13 %. Maa- ja metsätaloudessa määräaikaisten työsuhteiden osuus on selvästi muita aloja korkeampi, 21,3 %.

Sukupuolen mukaan tarkasteltaessa yksityisellä sektorilla on havaittavissa alakohtaista vaihtelua. Teollisuudessa, rakennusalalla sekä rahoitus-, vakuutus- ja liike-elämän palveluissa määräaikaisten työsuhteiden käytössä ei naisten ja miesten välillä ole kovin suuria eroja. Naisia on muutaman %-yksikön verran enemmän määräaikaissa työsuhteissa teollisuudessa sekä rahoitus-, vakuutus- ja liike-elämän palveluissa, kun taas vastaavasti miehiä on muutaman %-yksikön verran enemmän määräaikaissa työsuhteissa rakennusalalla. Maa- ja metsätalouden, kaupan sekä liikenteen osalta on havaittavissa, että naisia on suhteellisesti huomattavasti enemmän määräaikaissa työsuhteissa kuin miehiä. Maa- ja metsätaloudessa ero on melkein 15 prosenttiyksikköä, kaupanalalla yli 6 prosenttiyksikköä ja liikennealallakin melkein 6 prosenttiyksikköä.

Useimmilla aloilla uusista työsuhteista määräaikaisten työsuhteiden osuus on noin 40 %²⁶. Tästä ryhmästä erottuu teollisuus, jonka alle vuoden kestäneistä työsuhteista 52,1 % on määräaikaista. Vielä enemmän uusia määräaikaista on maa- ja metsätaloudsalalla, jossa alle vuoden kestäneistä työsuhteista 72,1 % oli määräaikaista.

Uusien työsuhteiden osalta on lähes kaikilla aloilla havaittavissa sukupuolten välistä eroa. Ainoastaan rakennusalalla on naisten ja miesten uusien työsuhteiden prosentuaalinen osuus lähes sama. Teollisuudessa ja rahoitus-, vakuutus- ja liike-elämän palveluissa naisten määräaikaisten työsuhteiden osuus on yli 5 prosenttiyksikköä korkeampi kuin miesten. Kaupanalalla naisten määräaikaisten työsuhteiden osuus on 10 prosenttiyksikköä korkeampi kuin miesten. Suurimmat erot löytyvät maa- ja metsätalouden alalta sekä liikennealalta, jossa naisten määräaikaisten työsuhteiden osuus on noin 22 prosenttiyksikköä korkeampi kuin miesten.²⁷

²⁶ Rakennustoiminta 38,7 %, kauppa 42,5 %, liikenne 35,9 % ja rahoitus, vakuutus ja liike-elämän palvelut 40,2 %

²⁷ Tilastokeskus, palkansaajien työsuhteen laatu. Kk-työvoimatutkimus 2005

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenyritysten palveluksessa olevien määräaikaiset työsuhteet teollisuudessa ovat viimeisen 10 vuoden aikana vähentyneet. 1990-luvun loppupuolella EK:n jäsenyritysten teollisuudessa työskentelevästä henkilöstöstä noin 8 % työskenteli määräaikaisissa työsuhteissa. Vuosituhannen vaihteessa määrässä oli nähtävissä kahden prosenttiyksikön lasku ja 2000-luvulla henkilöstöstä hieman yli 6 % on työskennellyt määräaikaisissa sopimussuhteissa. Kaupan alalla määräaikaisten osuus on pysynyt lähes muuttumattomana, noin 10 %:ssa viimeisen 10 vuoden ajan (Liite 6).

Toimialoittain määräaikaisten osuudet vaihtelevat, mutta ovat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta noin 5-10 %:n luokkaa. Sosiaali- ja terveyspalveluissa määräaikaisten työsuhteiden osuus on melkein 25 %. Henkilökohtaisten palvelujen ja koulutuksen osalta tämä luku on hieman alle 30 %.(Liite 6)

Tilastokeskuksen luvut eroavat tietyiltä osin EK:n vastaavista luvuista. Tähän on useita eri syitä. Ensinnäkin Tilastokeskuksen luvut ovat koko vuoden keskiarvoja ja vastaavasti EK:n luvut ovat marraskuulta 2005. Toiseksi Tilastokeskuksen luvuissa toimialat on luokiteltu eri tavalla kuin EK:n tilastoissa. Lisäksi EK:n tilastoissa ovat luonnollisesti mukana vain EK:n jäsenyritysten työsuhteet, kun vastaavasti Tilastokeskuksen tilastoissa ovat mukana koko maan työsuhteet.

2.5 Määräaikaisten sopimusten perusteet eri sektoreilla

Määräaikaisten sopimusten perusteista ei ole täsmällistä tietoa. Viitteitä määräaikaisten sopimusten perusteena oleviin syihin on saatavissa työolotutkimuksesta, Tilastokeskuksen työvoimatilastoista sekä työministeriön selvityksistä, jotka kohdistuvat avoimiin työpaikkoihin ja lisätyövoiman hankkimisen perusteisiin.

Valtiolla määräaikaisissa työ sopimuksissa työskentelevien naisten yleisimpiä määräaikaisuuden perusteita ovat sijaisuus (34 %), projekti, katkonainen rahoitus tai tuntiopettaja (32 %) ja määräaikainen työ, avoin virka tai epäpätevyys (29 %). Miehillä 51 % kaikista määräaikaisuuksista perustuu projekteihin, katkonaiseen rahoitukseen tai tuntiopettajana työskentelemiseen ja 17 %:n perusteena on määräaikainen työ, avoin virka tai epäpätevyys.

Kunnissa työskentelevien miesten määräaikaisuuksien perusteet jakaantuvat kohtalaisen tasaisesti. Miehistä 22 % työskentelee sijaisina, 31 %:n perusteena on määräaikainen työ, avoin virka tai epäpätevyys ja 20 %:n perusteena on projekti, katkonainen rahoitus tai tuntiopettaja. Naisten osalta määräaikaisuudet keskittyvät selvemmin sijaisuuksiin, joita on 48 %. Toisena yleisenä perusteena on määräaikainen työ, avoin virka tai epäpätevyys, joita on 19 %.

Sijaisuudet naisten määräaikaisten sopimusten perusteena selittyvät pitkälti kuntasektorin naisvaltaisuuden vuoksi. Työlainsäädäntöön on – muun muassa työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi – lisätty työntekijän oikeuksia erilaisiin vapaisiin. Vapaista erityisesti perhevapaita mutta myös vuorotteluvapaita käyttävät naiset, jolloin poissaolevien tilalle palkataan poisolon ajaksi määräaikainen sijainen, useimmiten toinen nainen. Määräaikaisten sopimusten yleisyyteen kunta- ja valtiosektorilla vaikuttavat perhe-, opinto- ja vuorotteluvapaita johtuvien pois-

saolojen ohella myös julkisen sektorin erityiset kelpoisuusvaatimukset: toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen voidaan nimittää vain tehtävän kelpoisuusehdot täyttävä henkilö. Esimerkiksi jos erityisopettajan toimeen hakevat eivät täytä säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia, tehtävään voidaan – muodollisen pätevyyden puuttumisen vuoksi – nimittää vain määräajaksi.

Yksityisellä sektorilla määräaikaisuuden perusteet jakaantuvat kohtalaisen tasaisesti. Naisten yleisin peruste määräaikaistalle työsopimukselle oli sijaisuus, joita kaikista määräaikaista naisista oli 24 %:lla. Vastaavasti miehillä 28 %:lla määräaikaisten työsopimusten perusteista oli kausityö, kutsutyö, urakkatyö tai vuokratyö.

Taulukko 6. Määräaikaisuuden tyypit eri työnantajasektoreilla
Määräaikaiset palkansaajat sukupuolen mukaan, Työolotutkimus 2003

	Yhteensä	Sijaisuus	Projekti, katkonainen rahoitus, tuntiopettaja	Määräaik. työ, avoin virka, epäpätevyys	Koeaika, harjoittelu, oppisopimus, muu	Kausityö, kutsutyö, urakkatyö, vuokratyö	Työllistetty
	%	%	%	%	%	%	%
Naiset, yht.	100	38	14	20	10	7	11
Valtio	100	34	32	29	-	3	3
Kunta	100	48	11	19	5	5	11
Yksityinen	100	24	13	17	22	11	13
Miehet, yht.	100	13	23	21	17	19	7
Valtio	100	6	51	17	11	6	9
Kunta	100	22	20	31	12	6	10
Yksityinen	100	11	15	18	21	28	6

Selvitykset osoittavat, että määräaikaisten sopimusten perusteet eroavat suuressakin määrin eri sektoreilla ja toisaalta eri sukupuolten välillä. Määräaikaista sopimuksia ei siten voi käsitellä yhtenä massana, vaan arvioinnissa on otettava huomioon muun muassa eri sektoreiden tarpeet määräaikaisten sopimusten käyttöön.

2.6 Työvoiman vuokraustoiminnan yleisyys

Työministeriö on tilastoinut vuokratyöntekijöitä vuodesta 1999 lähtien. Tietojen keruuta on kehitetty vuosittain ja otospohjaa on tarkennettu. Tästä johtuen viimeisten vuosien tietojen vertailu ensimmäisten vuosien tietoihin ei tarjoa aivan luotettavaa kuvaa tilanteesta. Lisäksi toiminnan luonteen, alalla tapahtuneiden muutosten ja määrittely- ja rajanvetohankaluuksien vuoksi lukuja on syytä tarkastella suuntaa-antavina.

Suomessa oli vuonna 2004 vuokratyöntekijöitä noin 65 000 ja käyttäjäyrityksiä noin 13 900. Vuodesta 1999 vuoteen 2004 käyttäjäyritysten määrä oli pysynyt jokseenkin samana, mutta vuokratyöntekijöiden määrä on kaksinkertaistunut. Vuonna 2005 vuokratyön käyttö yleistyi aikaisempaa enemmän. Edellisvuoteen verrattuna vuokratyöntekijöiden määrä kasvoi 58,2 %:lla 102 800 henkilöön ja käyttäjäyritysten määrä nousi 49,6 %:lla 20 800 yritykseen. Vuokratyövoiman osuus työllisistä on kasvanut vuosituhaten alun noin 2 %:sta 4,3 %:iin.

Vuokratyöntekijöistä 33,8 % on työllistynyt palvelualan töissä (joista 84,3 % on ollut hotelli-, ravintola- ja catering-alan töissä), 24 % teollisessa työssä (joista 40,9 % metallialan töissä) 12,9 % hallinto-, toimisto-, matkailu- ja it-alan töissä, 12,5 % kaupallisessa työssä ja 6,9 % sosi-aali- ja terveydenhuoltoalan töissä.

Vuokratyöntekijöiden työsuhteiden keskimääräisissä kestoissa on havaittavissa suurta vaihtelua. Vuodesta 1999 vuoteen 2001 asti vuokratyöntekijöiden työsuhteiden pituudet kasvoivat ja vuonna 2001 vuokratyöntekijän työsuhteen keskimääräinen kesto oli yli kolme kuukautta. Tämän jälkeen vuonna 2002 vuokratyöntekijöiden työsuhteiden keskimääräiset kestot melkein puolittuivat. Tämän jälkeen taas seuraavan kolmen vuoden aikana suunta oli kasvava. Vuonna 2004 lähestyttiin vuokratyöntekijöiden työsuhteiden keskimääräisissä kestoissa taas kolmen kuukauden tasoa. Vuonna 2005 työsuhteiden keskimääräiset kestot lyhenivät muutamalla päivällä.

Vuokratyössä työskentelevistä työntekijöistä vuokratyön jälkeen sai työpaikan käyttäjäyrityksessä vuonna 2004 noin 8 %. Tämä osuus oli vuoteen 2004 asti nousussa. Vuonna 2005 vuokrauksen jälkeen rekrytoitujen määrä laski kuitenkin hieman yli 7 %:iin. Määrällisesti vuokratyön jälkeen käyttäjäyritykseen palkattujen määrä on yli kaksinkertaistunut vuodesta 2002 vuoteen 2005. (Liite 7)

Vuokratyön jälkeen työsuhteeseen sijoittuneista 43,7 % on teollisuuden palveluksessa, 18,5 % hallinto-, toimisto-, matkailu- ja it-alan palveluksessa, 15,5 % palvelutyössä ja 9,7 % kaupallisessa työssä. Vuonna 2005 noin 7 300 henkilöä rekrytoitui työsuhteeseen vuokratyön jälkeen.

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton vuotta 2005 koskevan tilaston mukaan työvoiman vuokrausalalla toimi noin 300 vakiintunutta yritystä. Valtaosa yrityksistä oli pieniä, alle viisi työntekijää työllistäviä yrityksiä. Vuonna 2005 alan yritykset vuokrasivat henkilöstöä noin 14 300 asiakkaalle ja työvoiman vuokrausyrityksen työllistivät noin 19 000 henkilötyövuoden verran. Ala mahdollisti työnreilulle 70 000 työntekijälle. Liiton mukaan vuokratyö on tarjonnut noin 25 %:lle vakituiseen työpaikan.

3 Suomalaisen työmarkkinoiden lähitulevaisuuden haasteet

3.1 Väestömuutokset ja globalisaatio työvoiman käyttötappoihin vaikuttavina tekijöinä

Seuraavien vuosikymmenten aikana Suomen työmarkkinoilla tapahtuu suuria muutoksia. Muutoksia tulee taloudellisen kehityksen kannalta sekä myönteiseen että kielteiseen suuntaan. Myönteisenä asiana tulevaisuudessa on nähty, että työmarkkinoille tulevat sukupolvet ovat aikaisempia korkeammin koulutettuja, mikä on omiaan lisäämään tuottavuutta. Myös työssä käyvien ja samalla koko väestön terveydentilan on ennustettu paranevan.

Työmarkkinoiden kannalta ongelmalliseksi on nähty *väestön ikääntyminen*, joka johtaa työvoiman vähentymiseen. Lisäksi samaan suuntaan vaikuttaa eläkkeelle siirtymisen houkuttelevuus, joka yhdessä ikääntymisen kanssa johtaa kansantalouden työpanoksen vähentymiseen.²⁸

Suomessa vanhuusväestön osuus muusta väestöstä kasvaa muita Euroopan maita nopeammin. Työikäinen väestö supistuu, ja vuoteen 2030 mennessä Suomen huoltosuhde on EU-maiden heikoin, 73 huollettavaa sataa työntekijää kohti. Suomessa työikäisten tulevien ikäluokkien määrä on vuodesta 2003 lähtien ollut pienempi kuin sieltä poistuvan. Toisin sanoen Suomessa vallitsee työvoiman tarjontavaje. Yleisen työllisyysasteen laskua on tähän asti ehkäissyt ikääntyneiden työllisyyden nopea paraneminen 1990-luvun lopulta lähtien. Työikäisen väestön määrä alkaa kuitenkin supistua, kun suuret ikäluokat saavuttavat 65-vuoden iän, vuoden 2010 tienoilla.²⁹ Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan työikäinen väestö supistuu yli 300 000 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä.

Työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset vaikuttavat työvoiman käyttöön ja sen saatavuuteen. Niukkeneva työvoima johtaa tietyillä aloilla työvoimapulaan³⁰. Tämän vuoksi on panostettava tuottavuuden kasvua edistäviin toimiin, kuten työntekijöiden työurien pidentämiseen sekä alku- että loppupäästä, oikein suunnatun koulutuksen lisäämiseen, työmarkkinoiden ulkopuolella olevien työllistämiseen sekä työperäisen maahanmuuton edistämiseen.

²⁸ Työministeriön globalisaatiotyöryhmän selvitys henkilöstön asemasta yrityksen siirtäessä tuotantoa ulkomaille. s. 14

²⁹ Työvoima 2025 s. 54

³⁰ *Rekrytointiongelmien* nousivat 90-luvun puolessa välissä sekä lisääntyivät vielä 2000-luvulle tultaessa. Vuonna 2005 uutta työvoimaa hakeneista toimipaikoista noin 27 prosenttia kärsi rekrytointiongelmista. Määrällisesti kyseessä oli noin 23 000 toimipaikkaa. Työvoimapula on noussut maltillisemmin, mutta myös tässä trendi on nouseva ja vuonna 2005 noin 10 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista kärsi työvoimapulasta. Työvoimapula kohdistuu pääasiassa yksityiselle sektorille ja kuntiin. Suurimpia rekrytointiongelmia oli rakennusosalalla, mutta myös teollisuudessa ja julkisissa palveluissa oli keskimääräistä enemmän vaikeuksia työvoiman saannissa. Vaikeimmin täytettävät ammatit ovat vuodesta toiseen lähes samoja ja noin 45 prosenttia vaikeimmin täytettävistä ammattiteistä kuuluu julkisten palvelujen alalle.

Niukkenevat työvoimavarat voivat osaltaan vaikuttaa epätoivottuun määräaikaiseen työhön liittyvien ongelmien ratkaisuun. Työvoimavarojen vähetessä työnantajat joutuvat kilpailemaan osavasta työvoimasta. Kehitys voi kulkea työnantajien markkinoista työntekijöiden markkinoiden suuntaan. Tämän seurauksena osa epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvistä ongelmista voi väistyä ”luonnollista” tietä.

Toisaalta *talouden globalisoituminen* on asettanut yrityksille uusia haasteita. Työnjako kansainvälisillä markkinoilla vaikuttaa yritysten kilpailuasemaan. Yrityksiltä ja työntekijöiltä edellytetään nykyistä parempaa kilpailukykyä. Yritysten on etsittävä kilpailuetuja toiminnan nopeudesta ja joustavuudesta, asiakasräätelöinnistä ja monipuolisista palvelukokonaisuuksista sekä tuotteiden, toimintojen ja prosessien jatkuvasta kehittämisestä.³¹ Yritysten onnistuminen paitsi kansainvälisessä myös kansallisessa kilpailussa edellyttää vahvaa osaamista prosessien kaikissa vaiheissa ja kaikilta prosessiin osallistuvilta.

Yritysten toimintatapojen muutokset, kuten tuotteiden valmistaminen just in time –periaatteella, heijastuvat työvoiman käyttötappoihin, kuten määräaikaisten sopimusten käyttöön. Muutos näkyy siinä, että työtä tehdään silloin kun tilauksia on, tuotteita ei tehdä varastoon odottamaan tulevia tilauksia, kuten asia oli aikaisemmin. Erityisesti palvelujen tuottaminen on aikaan, paikkaan ja kysynnän vaihteluihin sidottua.

Taloudellisen kilpailun kiristyminen näkyy myös siinä, että yritykset keskittyvät ydinosaamiseen perustuviin toimintoihinsa ja ostavat tukipalvelut ulkopuolisilta yrityksiltä tai toimijoilta. Tytäryhtiötalous ja verkostotalous vaikuttavat työvoiman käyttötappoihin. Yrityksen vakituiset työntekijät kuuluvat ydintyövoimaan. Tämän ryhmän ulkopuolella ovat määräaikaiset, osa-aikaiset, vuokratyöntekijät ja toimeksiantosuhteessa työtä tekevät itsenäiset yrittäjät. Kun yritykset, mutta myös julkinen sektori kilpailuttavat toimintojaan, ostopalvelusopimukset tehdään määräajaksi, mikä merkitsee sitä, että ostopalvelun tuottaja palkkaa työntekijät yleensä toimeksiannon ajaksi, ellei palvelun tuottajalla ole tarjota työntekijöille työtä pysyvästi.

Uudet toimintatavat edellyttävät työmarkkinoilta joustavuutta. Yksi lohko, josta joustavuutta etsitään, on nimenomaan työvoiman käyttötavat.

Suomessa kolme neljästä palkansaajasta on edelleen toistaiseksi voimassa olevassa, kokoaikaisessa palvelusuhteessa. Määräaikaisissa työsuhteissa olevien osuus on keskimäärin pysynyt samana. Vuokratyösuhteiden määrä on viime vuosina sen sijaan kasvanut, vaikka edelleenkin vuokratyösuhteita on kansainvälisesti katsoen suhteellisen vähän. Työmarkkinaennusteen mukaan työvoiman käyttötavat tulevat kuitenkin jossakin määrin polarisoitumaan. Toistaiseksi voimassa olevan ja määrä- ja osa-aikatyön rinnalle tulee muodostumaan muitakin työn tekemisen kategoriaita, kuten ”tilaajasuhdetyö”.³²

³¹ Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa. Työministeriön tulevaisuuskatsaus ensi hallituskaudelle, s. 10.

³² Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa. Työministeriön tulevaisuuskatsaus ensi hallituskaudelle, s. 20-21.

3.2 Lainsäädännöstä johtuvat sijaistarpeet

Työ- ja virkasuhdelainsäädäntöön on viimeisten vuosikymmenten aikana lisätty säännöksiä palkansaajan oikeuksista erilaisiin vapaisiin. Perhevapaat eli äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, kokoaikainen, osittainen ja tilapäinen hoitovapaa sekä poissaolo-oikeus pakottavasta perhesyystä ovat tyypillisiä työntekijän työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia vapaita. Osa perhevapaista on pitkäaikaisia, osa lyhyitä. Varsinkin pitkäaikaiset työstä poissaolot aiheuttavat sijaistarpeita työpaikalla. Tällöin sijainen palkataan poissaolevan työntekijän sijaiseksi määrääjäksi, enintään kuitenkin siihen saakka, kun poissaoleva työhönpaluuoikeutta koskevan säännöksen nojalla palaa hoitamaan tehtäviään.

Työntekijän jääminen pidempiaikaiselle opintovapaalle tai vuorotteluvapaalle aiheuttaa niin ikään tarpeen palkata työpaikalle sijainen. Vuorotteluvapaan käyttö itsessään jo edellyttää sijaisen palkkaamista. Myös eräät muut lainsäädäntöön perustuvat poissaolot voivat merkitä sijaistarpeen syntymistä. Tällaisia ovat vuosilomat ja pitkäaikaiset sairauspoissaolot. Lainsäädäntöön on niin ikään lisätty säännöksiä osittaisesta sairauslomasta sekä osa-aikaeläkkeestä. Molemmat voivat perustua sellaiseen työaikajärjestelyyn, että työntekijä on poissa työpaikaltaan kokonaisia päiviä tai viikkoja (esimerkiksi kaksi viikkoa töissä, kaksi vapaalla).

Kaikilla poissaolo-oikeuksilla on hyväksyttävät tarkoituksensa. Vapaa-oikeuksien kääntöpuolena on kuitenkin se, että ne heijastuvat tilalle palkattavien palvelussuhteiden laatuun.

3.3 Työvoiman kysyntä ja työn ja työvoiman kohtaaminen

Työministeriön tilastojen³³ mukaan vuonna 2005 työvoimaa haki noin 85 000 toimipaikkaa. Kaikista yli 10 hengen toimipaikoista yli 80 prosenttia oli hakenut uutta työvoimaa. Sektoreittain tarkasteltuna valtio ja kunnat hakivat eniten työvoimaa, noin 70 prosenttia toimipaikoista oli hakenut uutta työvoimaa, kun vastaava luku yksityisellä sektorilla oli 56 prosenttia. Tilastojen mukaan noin 44 500 toimipaikkaa täytti avoimen paikan.³⁴

Selvitysten mukaan yleisimmät syyt työvoiman hankintaan ovat olleet henkilöstön lisääminen, sijaisuus ja henkilön siirtyminen toiseen työpaikkaan. Vuosien 2003 ja 2004 aikana sijaisuus oli yleisin syy työvoiman hankinnalle henkilöstön lisäämisen ollessa toiseksi yleisin. Vuonna 2005 henkilöstön lisäys nousi yleisimmäksi syyksi työvoiman hankinnassa ollen syynä 33 prosentissa tapauksista. Henkilöstöä lisättiin erityisesti rakentamisen alalla³⁵, mutta myös teollisuudessa,

³³ Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa vuonna 2005. Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmista ja toimipaikkojen tulevaisuuden näkymistä.

³⁴ Tämä on kaikista Suomen noin 141 500 toimipaikasta 32 prosenttia. Julkisen palvelujen toimialalla täytettiin työpaikkoja eniten, noin 46 prosenttia. Lisäksi työpaikkoja täytettiin paljon myös kaupan alalla.

³⁵ Henkilöstön lisäys oli syynä jopa 70 prosenttiin rakennusalan rekrytoinneista.

liikenteessä, liike-elämässä ja muissa palveluissa työvoiman hankinnan yleisin syy oli henkilöstön lisäys. Julkisissa palveluissa yleisimpänä rekrytointisyynä oli edelleen sijaisuuden täyttäminen.

Vuonna 2005 rekrytoituista työntekijöistä noin 42 prosenttia palkattiin toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen. Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisin pituus oli vuonna 2005 kolmesta kuuteen kuukautta. Vuosituhannen alusta vuoteen 2005 määräaikaisten työsopimusten pituudet ovat laskeneet selvästi.³⁶

3.4 Työvoiman käyttötavan valinta

Työtä voidaan teettää toistaiseksi voimassa olevassa sopimussuhteessa, määräaikaisessa sopimussuhteessa, vuokratyösuhteessa, toimeksiantosuhteessa tai muussa yrittäjätyössä. Lisäksi työtä voidaan teettää kokoaikaisessa työsuhteessa tai osa-aikaisesti.

Työvoiman käyttötapa valitaan yleensä sillä perusteella, joka parhaiten täyttää yrityksen tai muun työnantajayhteisön toimintatavoista, työmarkkinatilanteesta sekä ennen muuta työvoiman tarpeesta johtuvat vaatimukset.

Jos lisätyövoiman tarve on kestoaltaan rajattu (esimerkiksi yksittäinen sijaisuus), määräaikaiseksi tehty sopimus on yleensä perusteltu. Jos työvoiman tarve on tilapäinen, yritys voi rekrytointikustannusten välttämiseksi päätyä käyttämään vuokratyövoimaa. Perinteisesti vuokratyövoimaa on käytetty suoritustason tehtävissä nopeaan työvoiman tarpeeseen ruuhkahuippujen tasaamiseksi ja sijaisuuksien järjestämiseksi. Näiden lisäksi vuokratyöntekijöitä käytetään väliaikaiseen työvoiman tarpeeseen projektiluonteisissa työssä ja asiantuntijatehtävissä. Vuokratyön uusimpana käyttöalueena ovat työvoimapulan vaivaamat alat. Vuokratyövoiman käyttöön turvautumisen yleisenä syynä on, että työvoimaa tarvitaan pikaisesti ja/tai väliaikaisesti eikä yrityksellä itsellään ole riittäviä resursseja tai ammattitaitoa sopivan henkilön löytämiseksi.

Lisätyövoiman käyttötappaa harkitessaan työnantaja voi myös tehdä liikkeenjohdollisen päätöksen, jonka mukaan jotkut tehtävät siirretään ulkopuolisten tehtäväksi alihankintana tai ostopalveluna.

Työvoiman käyttötappaa valittaessa voidaan hakea toisaalta joustavuutta ja toisaalta turvaa. Turva ilmenee toisaalta työntekijän työsuhdeturvana ja toisaalta työnantajan tarpeena sitouttaa työntekijä yritykseensä. Tällöin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde vastaa osapuolten tarpeisiin.

³⁶ Vuonna 2000 alle kuusi kuukautta kestäneiden määräaikaisten työsopimusten osuus oli 49 prosenttia, kun vastavasti vuonna 2005 alle kuusi kuukautta kestäneitä määräaikaisia työsopimuksia oli 66 prosenttia. Määräaikaisten työsuhteiden kestoissa tapahtui käänne vuonna 2004, jolloin alle kuusi kuukautta kestäneiden määräaikaisten työsopimusten osuus oli kaikkein suurin, 70 prosenttia. Tällöin myös yhdestä kolmeen kuukautta kestäneiden työsopimusten osuus oli kaikista suurin, 43 prosenttia.

Yritysten uudet toimintatavat korostavat työvoiman käyttötapojen joustavuutta. Työvoiman käyttötapojen luokittaminen joustavuuden mukaan ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, sillä arvio on tehtävä kussakin tilanteessa. Esimerkiksi pitkä määräaikainen sopimus voi olla työntekijän kannalta turvallisempi: se sitoo sopijapuolia sopimuskauden loppuun ja lomauttaminenkin työsuhteen kesäessä on rajoitettua. Määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä voidaan lomauttaa ainoastaan, jos hänet on palkattu sijaiseksi ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa toimen vakituinen haltija. Toisaalta alle kahdeksan kuukautta jatkuvissa määräaikaisissa sopimuksissa koeaika voi olla enintään puolet määräaikaisen sopimuksen kestoajasta.

Toistaiseksi voimassa olevaan työ sopimukseen liittyy laissa säädetty irtisanomissuoja. Sopimus on päätettävissä ainoastaan laissa säädetyn perusteiden perusteella. Jos irtisanomisen perusteet täyttyvät, enintään vuoden jatkuneet työ sopimukset ovat irtisanottavissa lyhyttä 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Lisäksi sopimukseen voi liittyä neljän kuukauden koeaika ja lomauttaminen on mahdollista laissa säädetyn perusteiden perusteella. Näin ollen toistaiseksi voimassa oleva sopimus voi osoittautua joustavammaksi kuin määräaikainen sopimus.

Vuokratyössä käyttäjäyritys ei ole työnantaja-asemassa eikä sillä siten ole myöskään kaikkia työnantajavoittoja. Työvoiman käyttötavaltaan se on käyttäjäyritykselle joustavampi kuin toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsuhte. Toisaalta vuokratyösuhte voi olla työntekijän tulevan työllistymisen kannalta turvatumpi: vuokrausyrityksellä on laajemman asiakaskuntansa vuoksi paremmat mahdollisuudet ja laajemmat resurssit hankkia vuokratyöntekijälle uusi työsuhte kuin työntekijällä itsellään avoimilta työmarkkinoilta tai työvoimatoimiston kautta.

Lainsäädännössä on asetettu rajat määräaikaisten sopimusten käytölle. Jos määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä kiristetään, todennäköistä on, että paine purkautuu johonkin muuhun työvoiman käyttötapaan, kuten vuokratyöhön tai alihankintaan. Jos taas vuokratyön teettämistä rajoitetaan, tilalle etsitään jotakin muuta, kuten työn teettämistä tilaajasuhdetyönä.

Työnteettämismuotoihin liittyvän lainsäädännön vaikutuksia on vaikea arvioida. Joka tapauksessa voidaan todeta, että harkittaessa jonkun työnteettämismuodon oikeusperustan muuttamista, tulee huomioon ottaa muutoksen vaikutus muihin työnteettämismuotoihin.

4 Käytännön malleja henkilöstökysymysten ratkaisemiseksi

Työvoiman käytön joustavuustarpeen lisääntyminen ja työvoiman saannin vaikeutuminen ovat johtaneet siihen, että erilaisilla henkilöstönvälitysyriyksillä ja muilla ratkaisuilla pyritään turvaamaan yritysten työvoiman saanti myös lyhyemmiksi ajoiksi. Näillä järjestelyillä on samalla pyritty myös siihen, että työntekijöiden olisi mahdollista työllistyä suurimman osan vuodesta, vaikkakin eri yrityksissä ja tätä kautta saada jatkuvuutta ja vakautta työsuhteisiinsa.

4.1 Varahenkilöjärjestelyt helpottamaan sijaisten palkkausta

Määräaikaisten työsuhteiden vaihtoehdoksi ehdotetaan usein ns. vakituisia sijaisia. Tällöin tarkoitetaan yleensä varahenkilöjärjestelyä, jossa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen palkattu työntekijä on yrityksessä tai muussa työnantajayhteisössä sijaistamassa eri henkilöitä esim. vanhempainvapaiden, sairauslomien ja vuosilomien aikana.

Työntekijän kannalta vakituisena sijaisena oleminen on yleensä määräaikaista työsuhdetta parempi vaihtoehto, sillä hänen työsuhteensa jatkuvuus on turvatumpana. Yritysten kannalta vakituisen sijaisten hyviä puolia on, että yritys säästää rekrytointikuluissa, kun poissaolon sattuessa ei tarvitse etsiä uutta työntekijää. Yrityksessä aikaisemmin työskennellyt työntekijä pystyy myös yleensä nopeammin toimimaan uudessa tehtävässä täysipainoisesti. Lisäksi yrityksellä ei ole rekrytointiriskiä siitä, että sijaiseksi palkattava työntekijä ei ole kyseiseen tehtävään sopiva.

Varahenkilöjärjestelyitä ei ole mahdollista toteuttaa kaikissa työpaikoissa. Vakituksille sijaisille rakentuva järjestelmä edellyttää, että yrityksen henkilöstö on määrältään ja koostumukseltaan sellainen, että sijaistarve on jatkuva. Lisäksi yrityksessä toimivien työntekijöiden tehtävät eivät saa olla liian erikoistuneita, jotta vakituiset sijaiset voivat siirtyä tehtävästä toiseen sekä hallita uudet tehtävät. Työntekijöiltä varahenkilöjärjestelmä ja vakituisena sijaisena toimiminen edellyttää halua työskennellä siten, että työtehtävät, työpiste ja työtoverit vaihtuvat mahdollisesti tiheäänkin.

Kokemus on lisäksi osoittanut, että tälläkään tavoin ei voida hoitaa kaikkia sijaisuustarpeita, koska vakituiset sijaiset ja avoimet tehtävät eivät aina kohtaa. Tämä johtuu siitä, että osa sijaisuustarpeista ei ole ennakoitavissa (esimerkiksi sairauspoissaolot) ja toisaalta sijaisten pätevyys ja kokemus eivät – tehtävien vaatimusten eriytymisen vuoksi – välttämättä riitä kaikkiin tehtäviin.

Edellä mainitunlainen varahenkilöjärjestelmä on ollut käytössä muun muassa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä (HUS), jossa palkataan toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin henkilöitä, jotka siirtyvät sijaisuustarpeen mukaan yksiköstä toiseen. Näin pyritään hallitsemaan jatkuvaa sijaisuustarvetta, joka osaltaan johtuu siitä, että henkilöstöstä naisia on noin 85 prosenttia ja keski-ikä on 43 vuotta. Varahenkilöjärjestelmän tavoitteena on hoitaa työntekijöiden

lyhytaikaisista poissaoloista aiheutuvat sijaistarpeet pääasiassa omien sisäisten sijaisten avulla³⁷. Vuosilomat muodostavat poissaoloperusteen suurimmassa osassa kaikista poissaolopäivistä (41,8 %). Toiseksi eniten on sairauspoissaoloja, 16,3 %.

Poissaolotilanteissa osastonhoitajat kartoittavat sisäisten sijaisten saatavuuden. Sairaanhoitajat ja perushoitajat toimivat omien ammattiryhmien mukaisissa tehtävissä sijaisina eri osastoilla. Erikoisaloiilta siirtyminen toisiin tehtäviin ei useinkaan ole mahdollista. Sisäisten sijaisten järjestelmällä pyritään varmistamaan hoidon laatu. Vakainainen henkilöstö tuntee talon ihmiset ja tavat. Järjestelmän ongelmana on lähinnä se, että sijaiset ajan myötä ”uppoavat” vakinaiseen henkilöstöön ja siten pois sisäisten sijaisten järjestelmästä.

Vakinaisten sijaisten lisäksi HUS:ssa tarvitaan myös määräaikaista henkilöstöä mm. pitempiaikaisten sijaisuuksien hoitamiseksi. Pitempiaikaiset sijaisuudet laitetaan yleiseen hakuun. Näihin tehtäviin voivat hakea myös talon omat sisäiset sijaiset sekä muu henkilöstö. Ensisijaisesti sijaisuudet pyritään täyttämään talon omalla henkilökunnalla, mikäli pätevyysvaatimukset täyttyvät.

Myös joissakin kunnissa on päädytty perustamaan varahenkilöjärjestelmiä hoitamaan toistuvia sijaistarpeita. Esimerkkejä on niin ikään yli kuntarajojen toimivista järjestelyistä.

4.2 Työpoolit ja kausiluonteisten töiden järjestelyt

Työpooli on moderni tapa järjestellä työtä tekijöille ja työvoimaa työnantajille. Työpooli on yhtiö, jossa joukko yrityksiä ja työvoimahallinto toimivat yhdessä. Olemassa olevat poolit ovat syntyneet joko työntekijä- tai työnantajalähtöisesti. Pohjois-Karjalassa toimiva työpooli pyrkii löytämään työpaikkoja työttömille työnhakijoille. Itä-Uudellamaalla toimiva työpooli on syntynyt yritysten tarpeista löytää sesonkityöhön toistuvasti samoja työntekijöitä.

Porvoon Seudun Uusyrityskeskuksen, joukon yrityksiä ja työvoimahallinnon perustama työpooli aloitti toimintansa lokakuussa 2001 Itä-Uudellamaalla. Työpoolin tarkoituksena on järjestää työnantajille työvoimaa tuotantohuippujen ajaksi sekä samalla tarjota työntekijöille ”vakituista pätkätyötä”.³⁸ Työpooli ei ole työvoimanvuokrausyritys, eikä sen toiminta ole kaupallista. Työpooli etsii työntekijöitä jäsenyrityksiinsä yhdessä työvoimatoimiston kanssa.

Järjestelmä sai alkunsa kahdesta eri yrityksestä, joiden tuotantohuiput osuivat vuoden eri kohtiin, mutta molemmat tehtaot tarvitsivat samantyyppistä työvoimaa tuotantohuippujen ajaksi. Toimintaa alettiin organisoida siten, että samat työntekijät toimivat molemmissa tehtaissa niiden tuotantohuippujen aikana. Myöhemmin järjestelmää kehitettiin siten, että työjaksojen välissä työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua koulutukseen.

³⁷ Vuonna 2005 oli 1 058 sisäisen sijaisen vakanssia ja niistä oli käytössä 79 % eli 799 vakanssia. Henkilöstöstä 5,1 % on sisäisiä sijaisia.

³⁸ Työpoolin kautta on viiden vuoden aikana syntynyt 762 työsuhdetta ja näistä 124 on johtanut toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Yksittäisiä työsuhteita on ollut 519 ja ketjutettuja 121. Työpooli työllistää suurimmaksi osaksi miehiä, jotka ovat alle 49 vuotta. Suurin osa työllistyneistä on ollut vain lyhyen aikaa työttömänä.

Nykyisin Työpooliin kuuluu noin 20 yritystä, ja sitä rahoitetaan ESR -määrärahoilla sekä jäsenyritysten jäsenmaksuilla. Tarvittaessa Työpooli auttaa työntekijöiden perehdyttämisessä ja kouluttamisessa ennen työsuhdetta oppilaitoksissa sekä työsuhteen alussa työpaikalla. Työpoolitoiminnan on tarkoitus mahdollistaa työsuhteiden ketjuttaminen eri yritysten välillä siten, että työnantaja saisi palkattua aina tarvittaessa mahdollisimman monta heillä jo aikaisemmin työskennellyttä henkilöä. Työntekijälle Työpooli pyrkii tarjoamaan työllistymismahdollisuuksia sen useissa yrityksissä. Työjaksojen välillä työntekijä voi halutessaan osallistua koulutukseen. Näin pyritään kehittämään työntekijöistä moniosaajia, jotka pystyvät toimimaan eri yrityksissä ja erilaisissa tehtävissä. Työpooli toimii myös väylänä pysyvämpään työsuhteeseen ja noin 20 % solmituista työsuhteista johtaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Työpooliin kuuluvat yritykset tarjoavat työntekijöille erilaisia etuja, jota yleensä useissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät eivät saa. Jos työntekijä on aikaisemmin työskennellyt yrityksessä ja hänet palkataan uudestaan, hänelle maksetaan samaa palkkaa kuin edellisen työsuhteen lopussa. Määräaikaisen työsopimuksen perusteella maksamattomat lomatalourahat maksetaan uuden työsuhteen alkaessa. Lisäksi työntekijöihin ei sovelleta sairaustapauksessa ensimmäisen kuukauden alennettua sairauspäivärahaa, vaan työntekijä saa korvauksena täyden palkan³⁹.

Työpoolin avulla kausiluonteisessa työssä työskentelevälle työntekijälle tarjotaan toistuvia määräaikaisia työsuhteita. Työpoolin avulla kausiluonteista työtä teettävät yritykset saavat tarvitsemaansa työvoimaa ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät työntekijät tavanomaista parempaa ”työsuhdeturvaa”. Työpooli on osoittautunut innovatiiviseksi sekä sen jäsenyrityksiä että työntekijöitä palvelevaksi järjestelyksi.

4.3 Työhallinnon ja Henkilöstöpalveluyritysten Liiton Oivaväylä -hanke

Työhallinto ja Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) käynnistivät yhteistyön vuonna 2004. Yhteisenä tavoitteena on löytää työnhakijoille työtä ja yrityksille työntekijöitä. Oivaväylä -hanke käynnistettiin vuoden 2006 alussa osana TUPO2 –työryhmän raporttia.

Kyseessä on kolmen vuoden pilottihanke, jossa on mukana yhdeksän paikkakunnan työvoimatoimistot ja viisi HPL:n jäsenyritystä. Pilottihankkeen tavoitteena on edistää yksityisen ja julkisen työnvälityksen yhteistyötä ja kehittää uusia yhteistyömuotoja. Tarkoituksena on helpottaa työnhakijoiden sijoittumista vuokratyösuhteisiin ja tukea vuokratyösuhteiden mahdollisimman keskeytyksetöntä jatkumista, ja tätä kautta myös helpottaa työllistymistä pysyvämpään työsuhteeseen. Pilottihankkeella pyritään erityisesti nopeuttamaan sellaisten työnhakijoiden työllistymistä, joiden työttömyys on muutoinkin vaarassa pidentyä. Tällaisina ovat muun muassa nuoret, iäkkäät, vajaakuntoiset, maahanmuuttajat ja perhevapailta palaavat.

³⁹ Työpooli tekee myös yhteistyötä pankkien kanssa. Esitetyn selvityksen mukaan työntekijöiden luottokelpoisuutta on näissä tapauksissa arvioitu eri tavalla kuin lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien luottokelpoisuutta yleensä arvioidaan.

Pilottihankkeen yhteistyömallia rakennetaan kolmentasoisena. Aluksi yhteistyöpuolet kehittävät peruspalvelujaan siten, että palvelutuotannossa otetaan huomioon vuokratyön erityistarpeet. Henkilöstöpalveluyritysten ilmoittamat työpaikat viedään työnvälityksen tietojärjestelmään ja ilmoitusten laatua kontrolloidaan voimassa olevien työministeriön ohjeiden mukaisesti. Työnhakijoiden palveluinfoissa tiedotetaan myös vuokratyömahdollisuuksista ja työnhakijoille järjestetään teema- ja rekrytointitilaisuuksia, joissa esitellään tarjolla olevia työmahdollisuuksia.

Toisessa vaiheessa pyritään erityisillä palveluilla helpottamaan vaikeammin työllistyvien sijoittumista vuokratyöhön. Tällaisia voivat olla muun muassa ammatillinen täydennyskoulutus vuokratyön yhteydessä, ohjaus, valmennus tai perehdyttäminen ennen työsuhdetta tai sen aikana, sekä työharjoittelupaikkojen etsintä työttömille nuorille.

Kolmannessa vaiheessa pyritään pidemmällä aikavälillä selvittämään työvoimapolitiittisen tuki- ja palvelujärjestelmän kehittämismahdollisuuksia siten, että voitaisiin edelleen helpottaa vaikeammin työllistyvien työnhakijoiden sijoittumista vuokratyöhön. Toimenpiteet edellyttävät työvoimapolitiittisten muutoksia tai muutoin laajaa valmistelua. Tällaisia kysymyksiä ovat muun muassa palkkatuen myöntäminen henkilöstöpalveluyrityksille ja ns. työnetsintäpalkkiot sekä vaikeasti työllistyvän palveluprosessin siirtäminen kokonaisuudessaan työvoimatoimistolta henkilöstöpalveluyritykselle.

Pilottihankkeen synnyttämien hyvien käytäntöjen on tarkoitettu tulevan osaksi työhallinnon normaalia palvelua ja niiden on tulevaisuudessa tarkoitus olla kaikkien paikkakuntien ja henkilöstöpalveluyritysten käytössä. Pilottihankkeen ensimmäisen vaiheen toimivuudesta kootaan raporttia ja hankkeen osalta ollaan siirtymässä toiseen vaiheeseen.

4.4 Työn organisoinnin ja työaikajärjestelyjen vaikutukset määräaikaisten sopimusten käyttöön

Työn organisoinnilla ja henkilöstöpolitiittisilla ratkaisuilla voidaan vaikuttaa määräaikaisten sopimusten käyttöön.

Niissä tapauksissa, joissa, paitsi työnantajan tarjolla olevan työn määrä, myös sen laatu vaihtelevat eri sesonkien aikana, työaikajärjestelyillä ja tehtävien kierrätyksellä voidaan onnistua muodostamaan kausiluonteisista työkokonaisuuksista ympärivuotinen työsuhde. Erityisesti olosuhteissa, joissa työvoimapolitiittisen vuoksi joudutaan kilpailemaan työvoimasta, järjestely toimii sekä työnantajan että työntekijän tavoitteiden mukaisesti.⁴⁰ Näissä tapauksissa työntekijöiden moniammatillisuus lisää mahdollisuuksia työnjärjestelyillä vaikuttaa käytettävän työsuhteen kestoajan.

⁴⁰ Näin on menetelty joissakin Lapin matkailukeskuksissa.

Työaikajärjestelyistä erityisesti työaikapankki on väline, jolla voidaan jossakin määrin vaikuttaa työsuhteen kestoon. *Työaikapankki* on työehtosopimuksiin perustuva järjestely. Keskusjärjestöjen työryhmäraportissa⁴¹ työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöön otettuja ja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita ja vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti. Olennaista on, että järjestely mahdollistaa kokonaisten vapaapäivien vieton.

Keskeisenä perusteena työaikapankin käyttöönottoon on toisaalta työntekijän tarve työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Toisaalta työnantajat ovat toivoneet työaikapankista helpotusta kausivaihteluiden tasaamiseen ja kysyntähuippuihin reagoimiseen. Kyselytutkimuksen mukaan työaikapankin käyttöönotto liittyy tuotannollisiin tekijöihin ja voimakkaisiin kausivaihteluihin.⁴² Järjestely mahdollistaa sen, että sesongin aikana tehdään paljon töitä ja sen jälkeen työaikaa tasataan vapaajaksoilla. Tällä tavoin määräaikaisten työntekijöiden työsuhteen kestoa voidaan pidentää. Jos tuotantohuipun aikana tehdään runsaasti töitä ja ruuhka-ajan väliin jäävä aika jää lyhyeksi, työaikapankin tehokas hyväksikäyttö voi mahdollistaa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. Niin ikään työsopimuslaissa säädetty lomautusinstituutio on perinteinen keino pitää työvoima sidottuna työnantajaan tilanteissa, joissa työtä ei ole tilapäisesti tarjolla.

Työn järjestelyjä ja henkilöstöpoliittisia ratkaisuja tehtäessä määräaikaisten sopimusten käytön edellytyksiä tulisikin arvioida ottaen huomioon rekrytointihetkeä pidemmälle ulottuvat työllistämismahdollisuudet ja toisaalta toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin liittyvät säännökset, jotka mahdollistavat reagoinnin muuttuviin työvoiman tarpeisiin (lomautus- ja irtisanomissäännökset).

4.5 Työelämän kehittämisohjelman tarjoamat keinot

Työelämän kehittämisohjelma Tykes (2004-2009) tukee suomalaisten työpaikkojen kehittämisprojekteja, jotka käynnistyvät niiden omista tarpeista. Tyypillisiä rahoituksen kohteita ovat työn organisoinnin, työprosessien, esimiestyön, henkilöstöjohtamisen, työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Rahoitettavien projektien pitää tähdätä tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen paranemiseen. Tätä kutsutaan laadullisesti kestäväksi tuottavuuskasvuksi.

Kehittämällä ja käyttöönottamalla uusia toimintatapoja työpaikat voivat edistää hyvinvointia ja tuottavuutta ja tätä kautta vaikuttaa työllisyyskehitykseen. Tykes-projekteilla on pystytty osaltaan edistämään työpaikkojen pysymistä Suomessa⁴³.

Tykes-ohjelman tekemän itsearviointikyselyn tulosten mukaan noin kolmannes vastaajista arvioi Tykes-projektien turvaavan nykyiset työpaikat ja 16 % uskoo projektin johtavan henkilöstön

⁴¹ Keskusjärjestöjen työryhmäraportti 24.2.2004: Työaikapankki pitkäaikaisten ja yksilöllisten työaikajärjestelyjen toteuttamiseksi.

⁴² Oinas, Jokivuori, Ilmonen, Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta.

⁴³ ks. www.tykes.fi/aineistopankki/case-kuvaukset Bromma Conquip AB

määrän lisääntymiseen työpaikalla pitkällä aikavälillä. Itsearviointikyselyyn vastaavat projektin päätyttyä johdon edustaja, henkilöstö ja projektissa työskennellyt asiantuntija.

Tykes-projektit toteutetaan työpaikoilla johdon ja henkilöstön yhteistyönä. Tuottavuuden lisäksi kaikkien projektien tulee tähdätä työelämän laadun parantamiseen. Tämä voi olla esimerkiksi työntekijöiden kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien ja työhyvinvoinnin sekä työyhteisön sisäisen yhteistoiminnan ja luottamuksen kehittämistä. Kantavana ajatuksena on, että kehittämis-työhön osallistuvat ne henkilöt, joiden työtä kehitetään. Kehittämistyötä tekevät työpaikoilla sekä vakituisessa että määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät, ja projektit edistävät työelämän laadun parantumista työsuhteen laadusta riippumatta.

5 Miten työlainsäädäntö vastaa työelämän haasteisiin?

Edellä on selvitetty työmarkkinoiden lähitulevaisuuden haasteita erityisesti työvoiman käyttötavojen kannalta. Ottaen huomioon muun muassa globaalin kilpailun työnteon organisoinnille ja työvoiman käyttötavoille asettamat haasteet, väestön ikääntymisen, ikääntyvien työntekijöiden tarpeet sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät tarpeet selvää on, että myös tulevaisuuden työmarkkinoilla tarvitaan määräaikaista työsuhteita. Olennaista on, että määräaikaisten työsopimusten käytölle asetetut rajat ovat oikeassa suhteessa työmarkkinoiden tarpeisiin ja että määräaikaissa työsuhteissa olevien asema on riittävästi turvattu.

Määräaikaisten työsuhteiden perusteeton käyttö ei ole sallittua. Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että määräaikaisten työsuhteiden käyttöön liittyvät pelisäännöt ovat mahdollisimman selkeät. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että 'perustellun syyn' rajat olisivat määriteltävissä niin, että työnantajalla ja työntekijällä olisi määräaikaista työtä koskevaa sopimusta tehdessään selkeä käsitys siitä, ovatko määräaikaisen työsopimuksen edellytykset olemassa. Työvoiman käyttötavoihin liittyvän epävarmuuden poistaminen ja ennakoitavuuden lisääminen on tärkeää sekä työnantajalle että työntekijälle.

Työministeriön 29.3.2005 asettama selvityshenkilö Kirsti Palanko-Laaka on omassa määräaikaisen työn yleisyyttä, käytön lainmukaisuutta ja lainsäädännön kehittämistarpeita koskevassa selvityksessään käynyt läpi määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä kysymyksiä. Raportissa on ehdotuksia muun muassa määräaikaisen sopimuksen perusteesta, sopimuksen kestoajaan liittyvien erimielisyyksien ratkaisemisesta ja työvoiman käyttötavojen koskevien asioiden käsittelystä työpaikkatasolla.

Tässä jaksossa käydään läpi sellaisia määräaikaisten sopimusten perusteeseen ja käyttöön liittyviä kysymyksiä, jotka työryhmä on arvioinut tulevaisuuden haasteiden kannalta merkityksellisiksi työvoiman käyttötavojen sääntelyssä.

Työvoiman käyttötavoihin vaikuttavaa lainsäädäntöä on syytä tarkastella kokonaisuutena, jotta löydetään tasapaino yritysten toimintaedellytysten ja toisaalta työvoiman käyttöehtojen kesken. Lainsäädännöllä on varmistettava toisaalta yritysten tasapuoliset kilpailuedellytykset mm. torjumalla epäterveen toiminnan muotoja sekä toisaalta turvattava työntekijöiden yhdenvertaisuus sekä vähimmäistyöehdot käytettävästä työsuhteen muodosta riippumatta.

5.1 Määräaikaisen työsopimuksen peruste

Edellä tässä raportissa on selvitetty TSL 1 luvun 3 §:n sisältöä, säännökseen liittyviä lainvalmisteluasiakirjan kannanottoja sekä määräaikaaisuuden perustetta koskevaa kansallista ja kansainvälistä oikeuskäytäntöä.

Työryhmä katsoo, että voimassa oleva työsopimuslaki on vielä varsin tuore, vuodelta 2001. Laki säädettiin laajan kolmikantaisen valmistelun pohjalta. Työsopimuslakikomiteassa vallitsi yksimielisyys siitä, että jokaisen määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksenä on perustellun syyn vaatimus. Tuolloin ei nähty realistiseksi vaihtoehdoksi käyttää muita, direktiivin 1999/70/EY sallimia keinoja⁴⁴ rajoittaa määräaikaisen sopimusten käyttöä.

Ottaen huomioon työsopimuslakikomitean perusteellisen selvitystyön työryhmä ei ole – tässä vaiheessa – nähnyt tarpeelliseksi tehdä perusteellista selvitystä direktiivin mahdollistamista muista sääntelyvaihtoehdoista, kuten peräkkäisten määräaikaisten sopimusten lukumäärän rajoittamisesta tai määräaikaisen sopimusten enimmäiskestoajan käyttöön ottamisesta taikka oikeudesta tehdä ensimmäinen määräaikainen sopimus ilman laissa säädetyn perusteen noudattamista.

Selvityshenkilön joulukuussa 2005 antaman raportin jälkeen työtuomioistuimesta on tullut uutta oikeuskäytäntöä. Tässä uudessa oikeuskäytännössä on nähtävissä vuoden 2001 työsopimuslain uudistuksen vaikutukset. Työtuomioistuin on tulkinnut lakia sen perustelujen mukaan ja ratkaisuisaan kiinnittänyt huomiota työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyteen. Työtuomioistuimen edellä selostetuista ratkaisuista ilmenee, että peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia ei enää arvioida pelkästään sen perusteella, onko jokaiselle yksittäiselle määräaikaiselle työsopimukselle ollut lain mukainen peruste, vaan ratkaisuissa on kiinnitetty huomiota kokonaistilanteeseen eli työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyteen. Uuden lain voimaantulon jälkeisessä työtuomioistuimen oikeuskäytännössä näytetään siten tulkitun määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä koskevia säännöksiä hallituksen esityksen perusteluissa esitettyjen tavoitteiden mukaisesti.

Uuden lain voimaan tultua lain tulkinnasta on tehty useita ohjeistuksia, joissa on yksityiskohtaisesti selostettu esitöissä mainitut tulkintaohjeet. Eri sektoreita varten tehdyissä ohjeistuksissa on tuotu selkeästi esiin määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytykset. Jos työvoimaa tarvitaan pysyväisluonteisiin tehtäviin, määräaikaisen sopimuksen käyttöön ei ole perusteltua syytä.

Kuten edellä todettiin, sekä oikeuskäytäntö että työmarkkinajärjestöjen ohjeistukset osoittavat, että yleislausekkein säädetystä määräaikaaisuuden perusteen sisällöstä osapuolilla on varsin yhteinen käsitys. Työmarkkinoiden joustavuusvaatimusten kannalta yleislausekkeella sääntelyllä on vahvat perusteensa. Sääntelyllä voidaan ottaa huomioon työmarkkinoiden muuttuvat tarpeet. Toisaalta yleislausekkeen taustalla oleva perusperiaate – työvoiman tarpeen ollessa pysyvää määräaikaisen sopimuksen käyttö ei ole sallittua – ohjaa määräaikaisten sopimusten käytön niihin tilanteisiin, joissa käyttöä voidaan pitää perusteltuna. Lisäksi tulee ottaa huomioon säännöksen soveltamislaajuus. Säännöstä sovelletaan sekä yksityisen että julkisen sektorin työsuhteissa toimialasta riippumatta. Näin ollen säännöksen tulee vastata eri sektorien hyvin erilaisiin tilanteisiin ja tarpeisiin.

Toisaalta yleislausekkein ilmaistua säännöstä on – sen perusteluissa ilmaistu tavoin – tulkittava ottaen huomioon ennen vuotta 2001 laissa ollut esimerkkiluettelo määräaikaaisuuden perusteista. Tällä tavoin säännöksen tulkintatraditio on pysynyt katkeamattomana. Koska työmarkkinaolot poikkeavat jossakin määrin ajasta, jolloin esimerkkiluettelo on laadittu, esimerkkiluettelon sellaisenaan palauttaminen ei ole tarkoituksenmukaista. Jos määräaikaaisuuden perustetta koskevaa

⁴⁴ Direktiivin sallimat eri vaihtoehdot on selostettu jaksossa 1.1.3

säännöstä lähdetäisiin ”avaamaan”, asiaa olisi pohdittava perinpohjaisesti ottaen huomioon paitsi jo tapahtunut työmarkkinakehitys myös ennakoitavissa olevat tulevaisuuden tarpeet.

Lainsäädäntömuutosten vaikutusten ennakointi ja arviointi on aina vaikeaa. Jos määräaikaisuuden perustetta koskevaa säännöstä muutettaisiin, veisi joka tapauksessa vuosia ennen kuin sen tulkinta vakiintuisi oikeuskäytännön kautta. On huomattava, että korkein oikeus ei ole toistaiseksi antanut ensimmäistäkään prejudikaattia vuoden 2001 lain määräaikaisen sopimuksen perusteita koskevasta asiasta. Säännöksen kirjoittaminen uudella tavalla aiheuttaisi työmarkkinoille uutta epävarmuutta pidemmäksi ajaksi.

Edellä esitetyillä perusteilla työryhmä katsoo, että

- *määräaikaisten työntekijöiden aseman ja toisaalta työnantajan kannalta on tärkeää, että määräaikaisuuden perustetta koskeva säännös on mahdollisimman selkeä ja täsmällinen (ennakoitavuus) ja toisaalta*
- *määräaikaisuuden perusteiden tulee vastata työmarkkinoiden perusteltuihin tarpeisiin.*

Ottaen huomioon

- *laajapohjaisen kolmikantaisen valmistelun pohjalta säädetyn säännöksen tuoreus,*
- *voimassa olevaa säännöstä koskeva työtuomioistuimen oikeuskäytäntö sekä se, että korkein oikeus ei ole vielä antanut määräaikaisuuden perustetta koskevaa prejudikaattia sekä*
- *työmarkkinajärjestöjen yhteiset tulkinnat määräaikaisuuden perustetta koskevan säännöksen sisällöstä*

työryhmä ei mietinnössään ehdota muutoksia TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentin säännökseen. Esillä olleita vaihtoehtoja ei pidetty perusteltuina.

Edellä määräaikaisten sopimusten käytöstä esitetyn selvityksen perusteella työryhmä pitää kuitenkin tärkeänä, että määräaikaisten sopimusten käyttöä ja sitä koskevaa oikeuskäytäntöä seurataan ja tarvittaessa tilannetta arvioidaan uudelleen. Työryhmä viittaa tässä yhteydessä raportin kohdassa 6.3 E käynnistettäväksi ehdotettuun tutkimushankkeeseen.

5.2 Määräaikaisten sopimusten käytön valvonta

Jotta voitaisiin mahdollisimman hyvin varmistua siitä, että määräaikaaisia sopimuksia käytettäisiin vain laissa tarkoitetuissa tilanteissa ja töissä, olennaista on, että määräaikaisten sopimusten käyttöön kohdistuu asianmukainen viranomaisvalvonta ja toisaalta, että työvoiman käyttötavoista keskusteltaisiin työpaikoilla.

Työsopimuslain valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimiville työsuojelupiireille. Työsuojeluviranomaisten oikeudet ja velvollisuudet perustuvat toisaalta TSL 13 luvun 12 §:ään ja toisaalta työsuojelun valvontalakiin. Uusi työsuojelun valvontalaki tuli voimaan vuoden 2006 helmikuun alussa ja uudistuksen yhteydessä täsmennettiin viranomaisten käytössä olevia keinoja ja tehostettiin työsuojelun viranomaisvalvontaa.

Työsuojeluviranomaisten valvonta kohdistuu tällä hetkellä pääosin työturvallisuuden ja työaikojen valvontaan. Työsuhdevalvonta ja sen osana määräaikaisten työsuhteiden perusteiden valvonta on lähinnä vain asiakasaloitteisessa valvonnassa. Lisäksi on huomattava, että työsuojeluviranomaiset eivät voi ottaa sitovasti kantaa määräaikaisen sopimuksen perusteiden lainmukaisuuteen, vaan asia on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa tuomioistuimessa.

Työsuojeluviranomaisen rooli on auttaa viranomaisen puoleen kääntynyttä asiakasta lain tulkintaan liittyvissä kysymyksissä. Valvontakäytäntö on osoittanut, että suuressa osassa ongelmatapauksia työntekijä ei ole ollut tietoinen määräaikaisen sopimuksen perusteesta. Työsuojeluviranomaisen keinot saada työnantaja luovuttamaan tietoa määräaikaisuuden perusteesta ovat rajalliset.

TSL 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava yli kuukauden jatkuvassa työsuhteessa olevalle työntekijälle kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista, elleivät ne ilmene kirjallisesta työsopimuksesta. Työsuhteen keskeisiksi ehdoiksi on määritelty muun muassa määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste. Selvityksen antamisvelvollisuuden laiminlyöntiä ei kuitenkaan ole sanktioitu.

TSL 13 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaisella on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista. Työsuojelun valvontalain 13 §:ssä säädetään toimintaohjeen tai kehotuksen antamisesta. Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Jos työnantaja ei noudata edellä tarkoitettua toimintaohjetta, tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen lainvastaisen tilan korjaamiseksi. Pykälän 3 momentissa on lisäksi yksilöity ne asiakirjat, joiden antamatta jättämisestä koskevassa asiassa kehoitus voidaan antaa ilman toimintaohjeen antamista. Tässä luettelossa työsopimuslain mukaisista asiakirjoista on mainittu palkkalaskelma ja työtodistus, mutta ei selvitystä työntöön keskeisistä ehdoista.

Perusteettomien määräaikaisten sopimusten käytön ehkäisemiseksi olisi työsuojeluviranomaisten toimintamahdollisuuksia lisättävä. Koska työsuojeluviranomaisella ei ole mahdollisuuksia ottaa sitovasti kantaa perusteen laillisuuteen, keinovalikoiman lisäys merkitsisi lähinnä sitä, että määräaikaisten sopimusten perusteen ”läpinäkyvyys” lisääntyisi.

TSL 2 luvun 4 §:ssä säädetyille työsuhteen keskeisiä ehtoja koskevalla selvitykselle tulisi antaa korostuneempi asema. Jos vähintään kuukauden ajaksi tehtyä määräaikaista työsopimusta ei tehdä kirjallisesti tai määräaikaisuuden peruste ei näy kirjallisesta työsopimuksesta, ehdotetaan, että työnantaja velvoitettaisiin sakan uhalla antamaan selvitys työntekijälle. Niin ikään ehdotetaan, että työsuojelun valvontalain 13 §:n 3 momenttia muutettaisiin siten, että luetteloon lisättäisiin myös selvitys työntöön keskeisistä ehdotuksista. Tällä tavoin selvityksen painoarvo kasvaisi ja mahdollisuus kehoitusmenettelyyn tehostaisi sitä, että määräaikaisuuden peruste tulisi paitsi vi-

ranomaisen myös sopimusosapuolten tietoon. Tällä tavoin myös työnantajat sopimusta solmiesaan kiinnittäisivät enemmän huomiota käytetyn perusteen laillisuuteen.

Työryhmä katsoo, että valvontaa tehostamalla voidaan vaikuttaa määräaikaisten sopimusten käytön asianmukaisuuteen. TSL 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetun selvityksen antamisen laiminlyönnin kriminalisoinnilla voidaan vaikuttaa siihen, että määräaikaisuuden perustetta harkitaan perusteellisemmin. Jos myös työsuojeluviranomainen voisi valvontatoimen yhteydessä antaa työsuojelun valvontalain 13 §:ssä tarkoitetun kehotuksen selvityksen saamisen varmistamiseksi, käytetyn määräaikaisen sopimuksen perusteen asianmukaisuuteen kiinnitettäisiin nykyistä enemmän huomiota. Säännösmuutoksella ei luotaisi työsuojeluviranomaiselle oikeutta arvioida sitovasti määräaikaisuuden perustetta, vaan asia kuuluisi edelleen tuomioistuimelle.

Työsuhdetta koskevia asioita käsitellään työpaikoilla työnantajan ja henkilöstön kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen tai muun työntekijöiden edustajan välillä.

Työehtosopimuksessa tarkoitettujen luottamusmiesten asema määräytyy ensisijaisesti työehtosopimuksissa sovittujen määräysten mukaisesti, sillä työoikeudellisissa laeissa on ainoastaan rajoitetusti luottamusmiehiä koskevia säännöksiä. Työsopimuslaissa säädetään luottamusmiehen lomauttamis- ja irtisanomissuojasta. Työaikalaissa ja vuosilomalaissa on puolestaan säännökset työntekijän edustajan oikeudesta saada edustamiaan työntekijöitä koskevia tietoja työaikakirjanpidosta ja vuosilomakirjanpidosta. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus saada tietoonsa sellaisen sopimuksen sisältö, jonka työnantaja ja työntekijä ovat solmineet työaikalain ja vuosilomalain nojalla. Työaikalain ja vuosilomalain mukaan oikeus tietojensaantiin on sekä työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä että TSL 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla taikka jos kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvalltuutetulla. Tiedonsaantioikeus on samansisältöinen kuin työsuojelutarkastuksen toimittajalla. Työsopimuslaissa ei ole erityissäännöstä luottamusmiehen tai muiden työntekijöiden edustajien tiedonsaantioikeudesta.

Työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies toimii työpaikalla työntekijöiden edustajana työsuhteisiin liittyvissä erimielisyyksissä. Neuvottelut käydään työehtosopimuksessa sovitun neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Luottamusmiehellä on työehtosopimuksessa sovitun neuvottelujärjestyksen mukaisesti mahdollisuus saada myös määräaikaisuuden perustetta koskeva asia käsittelyyn, kun hänen edustamansa työntekijä sitä esittää. Julkinen sektori on ratkaissut luottamusmiehen tiedonsaantioikeuden sopimalla työehtosopimuksella siitä, että luottamusmiehellä on oikeus tarkistaa edustamiensa työntekijöiden työsuopimusten ehdot ilman työntekijän pyyntöäkin.

Eduskunnan käsittelyssä olevissa yhteistoimintalakiehdotuksessa (HE 254/2006 vp) ja kuntien yhteistoimintalakiehdotuksessa (HE 267/2006 vp) lähdetään siitä, että henkilöstöryhmän edustajalla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta neljännesvuosittain tiedot yrityksen määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien määräistä. Lisäksi vuosittain yhteistoimintamenetelyssä laadittavasta henkilöstösuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen henkilöstön rakenne ja sen määrä sekä arvio näiden kehittymisestä. Henkilöstösuunnitelmaan tulee niin ikään liittää periaatteet, joita noudatetaan erilaisten työsuhdemuotojen käytössä. Työvoiman käyttötavat, kuten määräaikaisten sopimusten käyttö, tulevat siten säännönmukaisesti käsitellyiksi yhteistoiminta-

menettelyssä. Näin ollen yhteistoimintalaki antaa välineitä myös työvoiman käyttötapoja koskevaan keskusteluun lain piiriin kuuluvilla työpaikoilla.

Yhteistoimintalaki sääntelee asioiden käsittelyä työpaikalla työnantajan ja henkilöstön tai työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Työsopimuslaki on taas työnantajaa ja työntekijää ja heidän välistään oikeussuhdetta sääntelevä laki. Siinä säädetään työsopimuksen tekemisestä ja työnantajan ja työntekijän oikeuksista työsuhteen kestäessä. Työsopimuksen ehdot ovat yksilöä koskevia sopimusehtoja, joista työsuhteen ulkopuolisella taholla ei ole automaattista oikeutta saada tietoa. Työsopimuslain mukaan työntekijöiden edustajilla ei olekaan – ilman työntekijän suostumusta – oikeutta saada tietoja yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehdoista.

Toisaalta asioiden avoin käsittely työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden kesken edesauttaa luottamuksellisten suhteiden syntymistä ja hyvän työilmapiirin luomista.⁴⁵ Jos myös käytettyjen yksittäisten määräaikaisten sopimusten perusteita käsitellään yhteistoimintalaissa tarkoitetun henkilöstösuunnitelman laatimisen yhteydessä tai muutoin asian tullessa esille työpaikalla, määräaikaisten sopimusten käytön yrityskohtaiset ’pelisäännöt’ voisivat täsmentyä nykyisestä.

Käsiteltäessä käytettyjen määräaikaisten sopimusten perusteita yhdessä henkilöstön tai työntekijöiden edustajan kanssa työvoiman käyttötapojen arvioinnissa tulisivat huomioon otetuiksi molempien osapuolten näkökulmat. Jos työntekijöiden edustaja työnantajan kanssa käymässään keskustelussa voisi esittää käsityksensä perusteen asianmukaisuudesta, merkitsisi se käytännössä sitä, että työpaikalla voisi syntyä yhteinen näkemys työvoiman käyttötavasta. Näin työvoiman käyttötapoihin (määräaikaisen sopimuksen käyttöön) liittyvä ennakoitavuus paranisi ja epävarmuus vähenisi.

Työsuhteisiin liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien ennakoitavuuden on – työvoiman käyttötavasta riippumatta – katsottu olevan merkittävämpi työllistämiskynnykseen vaikuttava seikka kuin työsuhdeturvan taso sinänsä. Jos perusteen asianmukaisuutta arvioitaisiin työpaikkatasolla, voitaisiin välttyä turhilta prosesseilta. Työpaikkatasoiseen käsittelyyn liittyvä avoimuus ja läpinäkyvyys voisi osaltaan vähentää määräaikaisten sopimusten perusteetonta käyttöä.

Vaikutukset näkyisivät myös siinä, että yritykset olisivat työvoiman käyttötavoista päättäessään kilpailullisesti mahdollisimman samalla viivalla (kilpailun ehkäiseminen perusteettomilla määräaikaisten sopimuksilla).

Määräaikaisten työsopimusten valvontaan esitetään uusia keinoja. *Palkansaajajärjestöjen näkemysten* mukaan erimielisyyksien ratkaisumenetelmien kehittämistyötä olisi edelleen syytä jatkaa. Tällainen keino olisi henkilöstön edustajien toimintaedellytysten laajentaminen työpaikoilla. Tämä käsittäisi edustajan oikeuden saada tiedot käytettyjen määräaikaistyyppien perusteista sekä oikeuden saada määräaikaistyyppien peruste selvitettyiksi. Erimielisyyksien ratkaisemiseksi pitäisi olla nopeampia ja tehokkaampia vaihtoehtoja nykyisille pitkille ja kaikille osapuolille varsin raskeille oikeudenkäyntimenettelyille.

⁴⁵ Työaikalain ja vuosilomalain säännökset työntekijöiden edustajan oikeudesta saada tietoja edustamiensa työntekijöiden tekemistä työtunneista ja pitämistä tai ansaitsemista vuosilomista antavat työntekijöiden edustajalle oikeuden selvittää mahdollisia epäselvyyksiä jo työpaikkatasolla.

Tällaiset keinot korostaisivat paikallisen tason yhteistoiminnallisuutta sekä työntekijöiden ja työnantajien toimintaa ilman, että perusteiden selvittäminen aiheuttaisi kustannuksiltaan raskaita prosesseja.

Työnantajajärjestöjen puolelta on todettu, että työryhmä on päättänyt esittämään tiettyjä määräaikaisten työsuhteiden valvontaa koskevia toimia. Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus on ongelmallinen, ja kannanotto asiaan voidaan muodostaa vasta mahdollisten lisäselvitysten jälkeen. Henkilöstön edustajan kanneoikeuden osalta työnantajapuolelta on todettu, että oikeusjärjestyksemme lähtee siitä, että toisen puolelta toimivalla pitää olla asianmukainen valtuutus toimeksiantajaltaan ja ettei henkilöstön edustajallakaan voi olla itsenäistä toimivaltaa.

Työnantajapuolen edustajat ovat yhtä mieltä palkansaajajärjestöjen kanssa siitä, että pitkät oikeudenkäynnit ovat ongelma. Vaihtoehtoisten riidanratkaisumenetelmien kehittäminen ei ole kuitenkaan helppoa. Jos jollekin viranomaiselle annettaisiin oikeus tehdä työsuhdetta koskevia sitovia päätöksiä, päätöksentekomenettelyyn olisi liitettävä esimerkiksi suullisen kuulemisen mahdollisuus, todistelu ja muutoksenhaku, jolloin ongelmat olisivat samoja kuin nykyisessä oikeudenkäyntimenettelyssä. Tuomiovaltaa ei voi antaa hallintoviranomaisille.

Määräaikaisten sopimusten valvontaan liittyen

työryhmä pitää hyvänä, että työpaikoilla käytävään keskusteluun työvoiman käyttötavoista on useita malleja. Keskustelua voidaan käydä yhteistoimintalaissa säädettyä menettelyä noudattaen tai työehtosopimuksessa sovitulla tavalla taikka muutoin työnantajan ja henkilöstön välillä.

Arvioitaessa luottamusmiehen tai muun työntekijöiden edustajan oikeutta saada keskustelun käymistä varten tarpeelliset tiedot käytettyjen määräaikaisten sopimusten perusteista huomioon tulee ottaa

- *että työsuhteen ulkopuolisen tahon lakiin perustuva oikeus ilman työntekijän suostumusta saada tietoa työnantajan ja työntekijän välillä solmitun työsuhteen ehtoista on hyvin rajoitettua ja että*
- *luottamusmiehen asema määräytyy ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaan.*

Jos työntekijöiden edustajan määräaikaisuuden perustetta koskevasta tiedonsaantioikeudesta säädettäisiin työsuhtesopimuksissa, olisi joka tapauksessa luontevaa, että säännös tulisi sovellettavaksi vain, jos asiasta ei ole työehtosopimuksella muuta sovitua. Näin ollen mahdollistettaisiin muun muassa kunta- ja valtiosektorin nykyinen käytäntö.

5.3 Vuokratyötä koskeva sääntely ja selvitystarpeet

Edellä on kuvattu vuokratyösuhteisiin liittyviä peruskysymyksiä. Tavoitteena on ollut selvittää vuokratyönantajan ja vuokratyöntekijän väliseen työsuhteeseen liittyviä osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia. Lisäksi on selvitetty vuokratyön kolmannen kannan eli käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän ja toisaalta käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välistä suhdetta.

Työryhmä katsoo, että ottaen huomioon työryhmän työlle asetettu lyhyt määräaika, työryhmällä ei ole ollut mahdollisuuksia ryhtyä pohtimaan vuokratyöhön liittyviä kysymyksiä kattavasti. Työryhmän toimeksiannon mukaisesti onkin ollut perusteltua rajautua lähinnä määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiin vuokratyössä.

Määräaikaisuuden peruste

Vuokratyösuhteissa määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytykset ovat lähtökohtaisesti samat kuin muissakin työsuhteissa. Tällöin merkitystä on vuokrausyrityksen työvoimatarpeen pysyvyydellä.

Vuokrausyrityksen työvoimatarpeen pysyvyyden arviointi ei kuitenkaan ole aivan yksinkertaista. 'Pysyvyyden' täyttymiseen vaikuttaa muun muassa se, kuinka laaja vuokrausyrityksen asiakaskunta kulloinkin on. Jos työvoiman vuokrausyritys ja työvoimaa käyttävä yritys on samojen tahojen omistuksessa, vuokrausyrityksellä on paremmat edellytykset arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä ja toisaalta tarjota vuokratyöntekijöille toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

Jos vuokrausyrityksellä on laajan asiakaskuntansa puitteissa mahdollisuus tarjota jatkuvasti tai lyhytaikaisin keskeytyksin sellaista työtä, josta työntekijä kykenee selviytymään, perusteita solmia kutakin vuokraustoimeksiantoa koskevaa määräaikaista sopimusta ei välttämättä ole. Edellä sanotusta johtuen arvion tekeminen siitä, onko vuokrausyrityksellä työvoiman pysyvää tarvetta, voi kuitenkin olla vaikeampaa kuin yrityksellä, joka palkkaa työntekijänsä suoraan palvelukseen.

Jos myös vuokratyössä tavoitellaan – nykyistä laajemmin – toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, on huomattava, että vuokratyöntekijä tulee sidotuksi työsopimukseen toistaiseksi, mikä yleensä merkitsee muun työn vastaanottamisvelvollisuuden laajentumista. Tällöin vuokratyösuhteissa tulevat sovellettaviksi muun muassa lomautusta ja työsuhteen päättämistä koskevat säännökset.

Vuokratyö työvoiman käyttötappana

Vuokratyö on yksi työvoiman käyttötappana. Käyttäjäyrityksen päätyessä vuokratyövoiman käyttöön sen on noudatettava säännöksiä ja määräyksiä ulkopuolisen työvoiman käyttämisestä. Vuokra-

työvoiman käyttöön liittyy sekä yhteistoimintalaissa säädettyjä että niin sanotun tilaajavastuulain mukaisia velvoitteita, joita on selvitetty edellä jaksossa 1.2.1.

Eduskunnan käsittelyssä olevan yhteistoimintalakiehdotuksen 17 §:n mukaan yhteistoimintamennettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet. Työnantajan harkitessa sopimusta vuokratyövoiman käytöstä siitä tulee ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kestoaika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään. Saatuaan edellä tarkoitetun ilmoituksen vuokratyövoiman käytöstä asianomaisen henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä.

Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä. Henkilöstöryhmän edustaja ei kuitenkaan voi vaatia edellä tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja, jos vuokrattavilla työntekijöillä on tarkoitus teettää työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

Tilaajavastuulain tavoitteena on, että käyttäjäyritys selvittää, että vuokrausyritys täyttää sille asetetut velvoitteet.

Yhteistoimintalain tuoreet säännökset tarjoavat välineitä vuokratyövoimasta ja sen käytön perusteista työpaikoilla käytävään keskusteluun.

Kannanotto vuokratyötä koskevaan selvitystarpeeseen

Vuoden 2001 työsopimuslakiin otettiin vuokratyötä koskevia erityissäännöksiä työsopimuksesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä vuokratyössä sekä vuokratyöntekijän vähimmäistyöehtojen määräytymisestä. Lain lähtökohtana on, että muutoin vuokratyösuhteisiin sovelletaan työsopimuslain säännöksiä samalla tavoin kuin muihinkin työsuhteisiin.

Vuokratyöhön liittyvät kysymykset kytkeytyvät vahvasti vuokratyösuhteiden määräaikaaisuuteen. Työsopimuslain lähtökohtana on, että vuokratyösuhteissa sovelletaan työsopimuslain määräaikaisten sopimuksen solmimiselle säädettyjä edellytyksiä. Määräaikaisuuden perusteena olevaa perusteltua syytä arvioidaan ottaen huomioon kaikki vuokratyöhön ja vuokratyösuhteeseen liittyvät seikat.

Vuokratyösuhteeseen liittyy työnantajavelvoitteiden jakautumisen vuoksi erityispiirteitä. Vuokratyönantajan ja käyttäjäyrityksen välinen vastuunjako työlainsäädännössä säädettyjen velvoitteiden osalta määräytyy työsopimuslaissa säädetyn mukaisesti eli direktio-oikeuden käytön perusteella, ellei erityislaissa muuta säädetä.

Vuokratyö on viimeisten vuosien aikana yleistynyt huomattavasti. Vuokratyötä käytetään osin korvaamaan sellaisia määräaikaista sopimuksia, jotka muuten solmittaisiin käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä.

Työryhmä katsoo, että vuokratyöhön liittyvää selvitystä on syytä jatkaa.

Selvitystyön tulee perustua kolmikantaiseen valmisteluun.

Selvitystyössä vuokratyötä on syytä tarkastella kokonaisuutena ottaen huomioon

- *vuokratyöntekijän asema*
- *vuokratyöyritysten toiminta*
- *vuokratyöntekijöitä käyttävien yritysten tarpeet*
- *työvoiman saatavuus sekä*
- *työmarkkinoiden toimivuudelle asetetut haasteet.*

Selvitystyö olisi käynnistettävä mahdollisimman pian. Selvitystyö tulisi saada valmiiksi toukokuun 2007 loppuun mennessä.

Selvitystyössä tulisi ottaa huomioon työehtosopimusneuvottelut sekä vuokratyösääntelyn kansainvälinen tilanne.

5.4 Työvoiman käyttötapa koskevat ratkaisut osana henkilöstöpolitiikkaa

Työvoiman käyttötapa koskevat ratkaisut ovat osa yrityksen tai työnantajayhteisön henkilöstöpolitiikkaa. Yhteistoimintalaissa säädetty menettely on arvokas väline työvoiman käyttötapa koskeville yritystason keskusteluille. Rakentavassa hengessä käydyillä keskusteluilla voi olla myönteinen vaikutus yritysten henkilöstöpoliittisia ratkaisuja tehtäessä.

Työsopimuslain lähtökohtana ovat toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset. Toistaiseksi voimassa oleviin sopimussuhteisiin liittyy sekä työntekijän että työnantajan kannalta vahvuuksia suhteessa (toistuviin) määräaikaisiin sopimuksiin. Työntekijöiden sitoutuminen yritykseen ja sen toimintaan kasvaa sekä työntekijöiden työsuhteen aikana hankkima koulutus ja osaamispääoma koituvat yrityksen hyväksi, mikä näkyy tuottavuuden kasvuna ja yrityksen toimintaedellytysten paranemisena. Vakituiset työsuhteet luovat työntekijöille turvallisuutta, mikä helpottaa työn ja perheen yhdistämistä sekä lisää työntekijöiden valmiutta sopeutua muutoksiin. Toistuvat määräaikaisten työntekijöiden rekrytoinnit merkitsevät yritykselle myös jatkuvia kustannuksia.

Edellä pääjaksossa 4 on kuvattu erilaisia järjestelyjä, joiden avulla voidaan etsiä mahdollisuuksia luoda toistuvien määräaikaisten sopimusten sijaan toistaiseksi voimassa olevia sopimussuhteita. Näitä ovat muun muassa varahenkilöjärjestelmät sekä työaikajärjestelyihin ja muihin työnjärjestelyihin perustuvat mallit.

Vaikka toistaiseksi voimassa olevat sopimukset ovat ensisijainen tavoite, työmarkkinoilla tarvitaan myös määräaikaisia työsuhteita. Tämän vuoksi on olennaista, että työvoiman käyttötapoja koskevat säännökset vastaavat tasapainoisella – kummankin sopijapuolen aseman huomioon otavalla – tavalla työmarkkinoiden kulloisiinkin tarpeisiin. Sekä työnantajan toiminnan suunnittelun että työntekijän elämänhallinnan kannalta on olennaisen tärkeää, että säännökset ovat riittävän täsmälliset ja yksiselitteiset, jotta osapuolet kykenevät ennakoimaan niiden vaikutukset omaan asemaansa. Ennakoinnin tärkeys koskee kaikkia työvoiman käyttötapoja.

Työryhmä pitää arvokkaana, että työmarkkinaosapuolet ovat yhteistoiminnassa kyenneet luomaan ohjeistuksia määräaikaisten sopimusten käytöstä. Näissä ohjeistuksissa keskeisenä viestinä on, että pysyvät tehtävät on hoidettava toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla.

Työryhmä on yhtä mieltä siitä, että yritysten ja muiden työnantajayhteisöjen on henkilöstöpolitiikassaan kiinnitettävä huomiota työvoiman käyttötapoihin. Varsinkin työnantajayhteisöissä, joissa on esimerkiksi jatkuvia sijaisuustarpeita, henkilöstökysymyksiä pohdittaessa on yhtenä vaihtoehtona syytä harkita toistaiseksi voimassa oleviin sopimussuhteisiin perustuvia varahenkilöjärjestelmiä. Tämän vaihtoehdon käytettävyyden edellytyksenä on luonnollisesti se, että sisäisillä (toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevilla) sijaisilla on työtehtävien luonne ja sijaisilta vaaditut pätevyysvaatimukset huomioon ottaen edellytykset suoriutua avoimista ja avoimiksi tulevista tehtävistä.

Työmarkkinajärjestöillä on merkittävä rooli työvoiman käyttötapojen valintaan liittyvien hyvien käytäntöjen keräämisessä ja toisaalta niiden välittämisessä työpaikeille. Tällä tavoin työmarkkinajärjestöt voivat omilla toimillaan edistää sitä, että pysyvissä työtehtävissä käytetään toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

5.5 Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät haasteet osaamisen kehittämiselle

Toimivat työmarkkinat edellyttävät työvoiman liikkuvuuden ja elinikäisen oppimisen tukemista. Työmarkkinoiden toimivuudessa on pitkälti kysymys siitä, kuinka hyvin työ ja työvoima kohtaavat globalisaatiosta ja ikääntymisestä johtuvissa uusissa olosuhteissa. Työnhakijan työllistymisen ja toisaalta yrityksen työllistämisedellytysten kannalta on tärkeää huolehtia työvoiman riittävästä osaamisesta. Yleisen koulutustason ohella kysymys on tehtävien vaatiman ammatillisen osaamistason nostamisesta ja ylläpitämisestä.

Työntekijöiden osaamisesta huolehtiminen korostuu erityisesti silloin, kun työtehtävien muuttuessa myös työntekijöiltä vaaditaan uusia valmiuksia. Nopeasti muuttuvissa olosuhteissa on tärkeää, että työntekijöillä on kykyä ja halua sopeutua uusiin vaatimuksiin ja toisaalta, että heille on tarjolla riittäviä ja tarkoituksenmukaisia kouluttautumismahdollisuuksia.

Sekä kansalliset että kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että työmarkkinoilta vaaditaan joustavuutta. Käytännössä joustavuuden tavoittelu näkyy muun muassa työvoiman käyttötapojen valinnassa. Toisaalta joustavuusvaatimukset kohdistuvat myös työntekijöiden osaamisvaatimuksiin; toiminnallisen jouston saavuttaminen edellyttää, että työntekijöillä on monipuolista, eri teh-

tävien vaatimaa osaamista. Määrällisen jouston (esimerkiksi määräaikaisen sopimusten käytön) ja toiminnallisen jouston saavuttaminen yhtä aikaa on monesti hyvin haasteellista.

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden osaamistason ylläpito voi olla huomattavasti vaikeampaa kuin toistaiseksi voimassa olevissa sopimussuhteissa. Tämän vuoksi huomion kiinnittäminen toistuvasti määräaikaisissa sopimussuhteissa olevien koulutukseen ja työelämävalmiuksien parantamiseen on tärkeää. Erityisesti ikääntyneiden ja kouluttamattomien työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ja työssä pysymisen edellytyksenä on riittävä ja tarkoituksenmukainen koulutus.

Työnantajan velvollisuudesta huolehtia palveluksessaan olevien työntekijöiden koulutuksesta säädetään työsopimuslaissa. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia muun muassa siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Työnantajalle on lisäksi säädetty koulutusvelvollisuus irtisanomisen vaihtoehtona niissä tapauksissa, joissa työntekijän työ on vähentynyt laissa tarkoitettuun tavoin ja joissa irtisanominen voidaan välttää työnantajan toimintaan liittyvää tarkoituksenmukaista koulutusta tarjoamalla.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijää eri asemaan sopimuksen määräaikaisuuden perusteella. Työnantajalle säädetty tasapuolisen kohtelun vaatimus koskee myös tilannetta, joissa työntekijöille tarjotaan koulutusta. Koulutus päätöksiä tehtäessä määräaikaista työntekijää ei saa perusteetta asettaa eri asemaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskenteleviin nähden.

Työvoiman käyttötavoista päätettäessä on syytä arvioida myös sitä, voidaanko kausiluonteiseen työhön palkattava henkilö kouluttaa myös muihin, sesonkiajan ulkopuolella yrityksessä tai työnantajayhteisössä tarjolla oleviin tehtäviin. Työntekijöiden, joilla on moniosaamista, käytettävyys paranee. Tällöin eri kausiin kohdistuvasta useammasta kausiluonteisesta työstä voi muodostua työntekijälle ympärivuotinen, toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde.⁴⁶

Myös niissä tapauksissa, joissa työntekijä tekee toistuvissa (lyhytaikaisissa) määräaikaisissa työsuhteissa työtä eri työnantajille, koulutuksen turvaaminen on tärkeää. Näillekin työntekijöille olisi luotava riittävät edellytykset osaamistasonsa nostoon koulutusta hankkimalla. Olisi myös huolehdittava siitä, että tällaisia työntekijöitä motivoidaan kouluttautumaan, jotta työntekijä voisi päästä toistuvien lyhytaikaisten työsuhteiden ja epävarmuuden kierteestä pysyvämpiin työsuhteisiin. Koulutuksen tärkeyttä korostaa myös se, että työmarkkinat vaativat työntekijöiltä entistä enemmän osaamista, itsenäistä työtettä ja luovuutta. Olisikin syytä pohtia sellaisia koulutusväyliä, jotka olisivat mahdollisia lyhytaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevälle matalan koulutustason omaaville henkilöille. Tämä on tärkeää muun muassa syrjäytymiskehityksen katkaisemiseksi tai estämiseksi.

⁴⁶ Esimerkiksi Lapin matkailukeskuksissa samat työntekijät toimivat talvisesongin aikana tämän sesongin vaatimissa tehtävissä ja kesäaikana huoltavat ja korjaavat kalustoa. Moniammatillisuuden myötä työntekijät voidaan palkata myös pääsesongin ulkopuolella.

Jotta työn ja koulutuksen vuorottelu voisi onnistua, on huolehdittava siitä, että henkilön koulutuksenaikainen toimeentulo turvataan tarkoituksenmukaisella tavalla.

Koulutuksen järjestämisessä voi olla useita malleja, kuten jakson 4 esimerkeissä on tuotu esille. Koulutusta voidaan hankkia yhteistyössä työnantajan ja työvoimahallinnon kanssa, kuten Oiva-väylä – esimerkki osoittaa. Toinen myönteinen esimerkki on työpooli, joka järjestää pooliin kuuluville työntekijöille koulutusta.

Kuten edellä jaksossa 2.5 on todettu, varsinkin opetustoimessa ja terveydenhuollossa työnhakijoiden epäpätevyudet estävät heidän nimittämisensä vakinaiseen virkaan. Jos kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita ei ole, ainoa mahdollisuus on palkata henkilö määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Jotta epäpätevyyden vuoksi toistuvasti määräaikaissa työsuhteissa oleva voisi pätevoityä, olisi harkittava koulutuksen järjestämistä esimerkiksi yhteishankintakoulutuksena, jolloin myös työhallinto osallistuisi hankkeeseen. Koulutustarpeiden arviointi on välttämätöntä, jotta muun muassa opetustoimeen ja terveydenhuoltoon saadaan tehtävän edellyttämät vaatimukset täyttävät henkilöt.

Työmarkkinoiden voimakas segmentoituminen on tulevaisuuden uhkakuva. Tavoitteena on löytää keinoja, joilla segmentoitumisesta johtuvia haittoja ja ongelmia voidaan torjua. Yksi tällainen keino on asianmukaisesta koulutustarjonnasta huolehtiminen ja toisaalta koulutusmahdollisuuksien turvaaminen työntekijän iästä, koulutustaustasta, sukupuolesta ja työsuhteen muodosta riippumatta kaikille sitä tarvitseville.

Koulutusta kehitettäessä ja koulutusväyliä luotaessa tulisi ennakkoluulottomasti etsiä ratkaisuja eri tahojen, kuten työ- ja opetushallinnon osaamista ja käytettävissä olevia resursseja hyödyntäen.

Jotta työn ja koulutuksen vuorottelu olisi mahdollista, olisi huolehdittava, että työntekijän toimeentulo on turvattu myös koulutusjakson aikana.

5.6 Määräaikaisen työsuhteen päättymiseen liittyvän epävarmuuden lieventäminen

Toistuvissa määräaikaissa sopimussuhteissa työskentelevät kohtaavat usein vaikeuksia työ- ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittamisessa. Elämä rytmittyy määräaikaisten sopimusten mukaan. Epävarmalla työmarkkina-asemalla on vaikutusta yksityiselämän ratkaisuihin, kuten perheen perustamiseen.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kannalta erityistä epävarmuutta syntyy silloin, kun työntekijällä ei ole tietoa määräaikaisen sopimuksen kestosta. Tämä ongelma on tullut esille silloin, kun sopimus on tehty tietyistä tehtävistä, jonka kesto ei ole etukäteen tiedossa. Niin ikään sijaisuudet voivat olla ”avoimia” riippuen poissaolijan ilmoituksesta palata takaisin työhön. Myös vuokratyössä on törmätty samaan ongelmaan: jos työsuhteen kesto on sidottu vuokrausyrityksen

ja käyttäjäyrityksen väliseen toimeksiannon kestoaikaa, vuokratyöntekijän työsuhde päättyy käyttäjäyrityksen lakkauttaessa toimeksiannon kesken sopimuskauden.⁴⁷

Työsopimuslain 6 luvun 1 §:ssä säädetään määräaikaisen sopimuksen päättymisestä. Määräaikainen sopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Pykälän 2 momentin mukaan jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti ei vaikuta määräaikaisen sopimuksen päättymiseen, mutta velvollisuuden rikkomisesta aiheutunut vahinko voi tulla korvattavaksi TSL 12 luvun 1 §:n mukaan.

Myös sellaisissa määräaikaisissa sopimussuhteissa, joissa sopimuksen päättymisajankohta ei ole ennalta tiedossa, työnantajan on arvioitava, millä tavoin ja kuinka kauan hän työntekijää tarvitsee. Työvoiman käytön ”ennakointivelvollisuus” perustuu muun muassa työaikalakiin. Työaikalain 35 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on nimittäin saatettava työvuoroluettelo kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Näin ollen työnantajan tulee voida ennakoida määräaikaisessa työsuhhteessa olevan työtilanne vähintään viikon päähän.

Sopimussuhteen päättymisajankohtaan liittyvä epävarmuus voi luoda elämän hallintaan liittyviä ongelmia ja asettaa erityisiä haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Tämän vuoksi jatkossa tulisi selvittää, voidaanko TSL 6 luvun 2 §:ssä työnantajalle säädettyä ilmoitusvelvollisuutta työsuhteen päättymisestä täsmentää esimerkiksi siten, että ilmoitusajalle säädettäisiin jokin vähimmäisaika silloin, kun sopimussuhteen päättymisaika on työnantajan tiedossa.

⁴⁷ Kuten edellä kerrottiin, Henkilöstöpalveluyritysten Liiton jäsenyrityksissä sovellettavissa työvoiman vuokrausta koskevissa yleisissä sopimusehdoissa (HPL YSE 2006) on pyritty parantamaan sopimussuhteen ennakoitavuutta ilmoitusaikaa koskevin sopimusehdoin.

6 Johtopäätökset

6.1 Määräaikaisuuden perustetta koskevan sääntelyn tila

Voimassa olevan työsopimuslain mukaan määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen edellyttää perusteltua syytä. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa on otettava huomioon vanhan lain mukainen säännös, jossa on esimerkinomaisesti mainittu työsopimuksen määräaikaisuuden perusteena työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Hallituksen esityksen perusteluissa määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä tarkastellaan työnantajan työvoiman pysyvän tarpeen perusteella. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei pidetä sallittuna. Tämä koskee siis jo ensimmäistä määräaikaista työsopimusta.

Vaikka jo ensimmäinen perusteita tehty määräaikainen työsopimus on voimassa toistaiseksi, uudistuksen yhteydessä lisättiin säännös, jonka mukaan ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan toistuvien määräaikaisten sopimusten tekeminen edellyttää, että:

- kullekin määräaikaiselle sopimukselle on olemassa perusteltu syy,
- työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvää suojaa,
- työnantajan työvoiman tarve ei saa kyseisessä tehtävässä olla pysyvä.

Tilastojen valossa näyttää siltä, että vuoden 2001 lainsäädännön muutoksella ei ole viimeisten vuosien aikana juurikaan ollut vaikutusta määräaikaisten työsuhteiden määriin ja suhteelliseen osuuteen kaikista työsuhteista. Uusista työsuhteista määräaikaisten työsuhteiden osuus on kuitenkin ollut viime aikoina laskussa. Erityisen positiivinen kehitys näkyy avoimiksi ilmoitetuissa työpaikoissa, joissa toistaiseksi voimassa oleviksi tarkoitettujen työpaikkojen osuus on kasvanut merkittävästi viimeisen vuoden aikana.

Verrattaessa voimassa olevasta laista syntyneitä oikeuskäytäntöä vanhan työsopimuslain mukaisiin tulkintoihin (työtuomioistuimen) tuomioiden perusteluissa ja tulkintaratkaisuuksissa näkyy uuden lain hallituksen esityksen perusteluiden vaikutus. Tuomioissa on havaittavissa, ettei aikaisempi periaate, jonka mukaan perättäisiä määräaikaista työsopimuksia voidaan tehdä aina, kun on olemassa peruste kyseiselle yksittäiselle sopimukselle, ole enää voimassa olevaa oikeutta⁴⁸.

⁴⁸ Ks. KKO:1996:105

Samankaltainen tulkintalinja on omaksuttu myös työmarkkinajärjestöjen laatimissa ohjeistuksissa. Työmarkkinajärjestöt ovat puolueettoman puheenjohtajan johdolla laatineet yksimieliset ohjeistukset määräaikaisten sopimusten käytöstä. Lisäksi valtiolla ja kunnilla on omat ohjeistuksensa, jotka on laadittu yhteistyössä työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen kesken.

Tehtyjen ohjeistusten pohjalta vaikuttaa siltä, että määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä koskeva säännös sinänsä vastaa työmarkkinoiden tarpeisiin. Se, millä tavoin ja missä määrin lainsäädännökset ja niistä laaditut ohjeistukset on omaksuttu käytännön toiminnassa henkilöstöpoliittisia ratkaisuja tehtäessä, on vaikeasti arvioitavissa.

Määräaikaisista sopimuksista käyty julkinen keskustelu kuitenkin osoittaa, että edelleen on jossakin määrin epäselvyyksiä määräaikaisten sopimusten perusteiden sisällöstä. Epäselvyyksien välttämiseksi asianomaisten tahojen tulisi edelleen jakaa tietoa lain sisällöstä. Säännöksen sisällön muuttaminen – suhteellisen lyhyen ajan kuluttua lain hyväksymisestä – ei välttämättä kuitenkaan selvennä tilannetta. Pelkästään voimassa olevan lain perusteluihin sisältyvän tekstin saattaminen osaksi lakitekstiä ei muuttaisi olemassa olevaa oikeustilaa.

Määräaikaisen sopimuksen käyttöedellytyksiin näyttää työmarkkinoilla ja julkisessa keskustelussa liittyvän jossakin määrin epäselvyyksiä. Tämän vuoksi tässä esitetään perustyövälineet arvioinnin helpottamiseksi. Huomattavaa kuitenkin on, että perustellun syyn käsitettä on aina arvioitava työn teettämistilanteeseen liittyvien seikkojen kokonaisharkinnalla, jonka arviointi viime kädessä kuuluu tuomioistuimelle.

Työnantajalla on peruste määräaikaisen sopimuksen solmimiseen, kun

- työntekijälle tarjotaan ajallisesti rajattu tehtävä, kuten
 - sijaisuus
 - kausiluonteinen työ (jos työtä teetetään toistuvasti vuosittain 9-10 kuukauden ajan, työtä ei ole pidettävä kausiluonteisena)
 - tietty, asiantuntemusta vaativa tehtävä (jota vakituinen henkilöstö ei tee)
 - kertaluonteinen tehtävä, projekti
 ja kun sopimusta tehtäessä arvioidaan, että tämän työn päättyessä työnantajalla ei ole tarjota pysyväksi tarkoitettua työtä.

Perustetta määräaikaisen sopimuksen solmimiseen ei kuitenkaan ole, kun

- työntekijä palkataan pysyväksi tarkoitettuun työtehtävään; määräaikaisen sopimuksen käyttö koeajan korvikkeena ei ole sallittua
- työnantajalla on jatkuva tarve käyttää sijaisia ja sijaiseksi otettava kykenee suoriutumaan sijaistettavien henkilöiden töistä (työtehtävien luonne, kelpoisuusvaatimukset)
- tilausvaihteluihin perustuvat ruuhkahuiput toistuvat lyhyin väliajoin, ja työaika voidaan hiljaisena aikana tasoittaa työaikajärjestelyin (mm. lomautusmahdollisuus, mahdollisuus vaihtaa työaika vapaaseen jne.)

Peräkkäiset määräaikaiset sopimukset

- Samojen sopijapuolten kesken solmituissa peräkkäisissä määräaikaisissa työsopimuksissa perusteelta edellytettävä 'painavuus' kasvaa määräaikaisten sopimusten määrän kasvaessa. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia tehdään, oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä kasvaa.
- Toistuvilla määräaikaisilla sopimuksilla ei saa kiertää toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää työsuhdeturvaa.

6.2 Työvoiman käyttötapojen valvontaa tehostettava

Perusteettomien määräaikaisten sopimusten torjuminen edellyttää selkeää ja täsmällistä sääntelyä ja informaation jakamista. Lisäksi on tarpeen kiinnittää huomiota siihen, että lain säännöksiä noudatetaan.

Työsuojeluviranomaisen rooli on auttaa viranomaisen puoleen kääntynyttä asiakasta lain tulkintaan liittyvissä kysymyksissä. Valvontakäytäntö on osoittanut, että suuressa osassa ongelmatapauksia työntekijä ei ole ollut tietoinen määräaikaisten sopimuksen perusteesta.

Työntekijällä on oikeus saada tietää määräaikaisten sopimuksensa peruste. Jos peruste ei ilmene kirjallisesti tehdystä työsopimuksesta, työnantajalla on TSL 2 luvun 4 §:ssä säädetty velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista. Tämän selvityksen osana on oltava tieto määräaikaisuuden perusteesta. Selvityksen asemaa on syytä korostaa kriminalisoimalla selvitysvelvollisuuden laiminlyönti.

Työsuojeluviranomaisen keinot saada tietoa määräaikaisuuden perusteesta ovat rajalliset. Perusteettomien määräaikaisten sopimusten käytön ehkäisemiseksi olisi työsuojeluviranomaisten toimintamahdollisuuksia lisättävä. Koska työsuojeluviranomaisella ei ole mahdollisuuksia ottaa sitovasti kantaa perusteen laillisuuteen, keinovalikoiman lisäys merkitsisi lähinnä sitä, että määräaikaisten sopimusten perusteen ”läpinäkyvyys” lisääntyisi.

Edellä esitetyin tavoin selvityksen painoarvo kasvaisi. Mahdollisuus kehoitusmenettelyyn tehostaisi sitä, että määräaikaisuuden peruste tulisi paitsi viranomaisen myös sopimusosapuolten tietoon. Tällä tavoin myös työnantajat sopimusta solmiessaan kiinnittäisivät enemmän huomiota käytetyn perusteen laillisuuteen.

6.3 Ehdotukset

Tähän jaksoon on koottu työryhmän kannanotot ja ehdotukset ryhmiteltyinä lakiehdotuksiin, jatkoselvityksen tarpeessa oleviin kysymyksiin, työsuojeluviranomaisille ja työmarkkinajärjestöille kohdennettuihin toimeksiantoihin sekä asioihin, joiden selvitystyötä tulisi jatkaa tutkimuksellisin keinoin.

A. Lakiehdotukset

Työryhmä katsoo, että valvontaa tehostamalla voidaan vaikuttaa määräaikaisten sopimusten käytön asianmukaisuuteen. TSL 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetun selvityksen antamatta jättämisen

kriminalisoinnilla voidaan vaikuttaa siihen, että määräaikaisuuden perustetta harkitaan perusteellisemmin.

Jos myös työsuojeluviranomainen voisi valvontatoimen yhteydessä antaa työsuojelun valvontalain 13 §:ssä tarkoitetun kehotuksen selvityksen saamisen varmistamiseksi, käytetyn määräaikaisen sopimuksen perusteen asianmukaisuuteen kiinnittäisiin nykyistä enemmän huomiota. Säännösmuutoksella ei luotaisi työsuojeluviranomaiselle oikeutta arvioida sitovasti määräaikaisuuden perustetta, vaan asia kuuluisi edelleen tuomioistuimelle.

1. Työsopimuslaki (55/2001)

13 luku

11 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 2 luvun 17 §:n (kuittausoikeuden rajoitus), 6 luvun 7 §:n (työtodistus) taikka 13 luvun 2 (kokoontumisoikeus) tai 10 §:n (nähtävänäpito) säännöksiä, jättää antamatta **2 luvun 4 §:ssä tarkoitetun selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista**, taikka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta palkkalaskelman työntekijälle, on tuomittava työsuopimuslakirikkomuksesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

2. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

3 luku

Toimivallan käyttö

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen. Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Samoin tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

- 1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;
- 2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;
- 3) työsopimuslaissa tai muussa työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun palkkalaskelman, työtodistuksen **taikka työnteon keskeisistä ehdoista annettavan selvityksen** antamista;
- 4) työterveyshuollon järjestämistä;
- 5) yksityisen työvoimapalvelun valvontaa; tai
- 6) tässä laissa säädettyä velvollisuutta.

Toimintaohjeessa ja kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti.

B. Ehdotukset jatkoselvitystyön käynnistämisestä

1. Vuokratyötä koskeva jatkotyö

Työryhmä katsoo, että vuokratyöhön liittyvää selvitystä on syytä jatkaa.

Selvitystyön tulisi perustua kolmikantaiseen valmisteluun.

Selvitystyössä vuokratyötä on syytä tarkastella kokonaisuutena ottaen huomioon

- *vuokratyöntekijän asema*
- *vuokratyöyritysten toiminta*
- *vuokratyöntekijöitä käyttävien yritysten tarpeet*
- *työvoiman saatavuus sekä*
- *työmarkkinoiden toimivuudelle asetetut haasteet.*

Selvitystyö olisi käynnistettävä mahdollisimman nopeasti. Työryhmän olisi saatava työnsä valmiiksi toukokuun loppuun 2007 mennessä.

Selvitystyössä tulisi ottaa huomioon työehtosopimusneuvottelut sekä vuokratyösääntelyn kansainvälinen tilanne.

2. Työntekijöiden osaamisesta huolehtiminen

Työmarkkinoiden voimakas segmentoituminen on tulevaisuuden uhkakuva. Tavoitteena on löytää keinoja, joilla segmentoitumisesta johtuvia haittoja ja ongelmia voidaan torjua. Yksi tällainen keino on asianmukaisesta koulutustarjonnasta huolehtiminen ja toisaalta koulutusmahdollisuuksien turvaaminen työntekijän iästä, koulutustaustasta, sukupuolesta ja työsuhteen muodosta riippumatta kaikille sitä tarvitseville.

Koulutusta kehitettäessä tulisi ennakkoluulottomasti etsiä ratkaisuja eri tahojen, kuten opetus- ja työhallinnon osaamista ja käytettävissä olevia resursseja hyödyntäen.

Jotta työn ja koulutuksen vuorottelu olisi mahdollista, olisi huolehdittava, että työntekijän toimeentulo on turvattu myös koulutusjakson aikana.

3. Määräaikaisen työsuhteen päättymiseen liittyvän epävarmuuden lieventäminen

Sopimussuhteen päättymisajankohtaan liittyvä epävarmuus voi luoda elämän hallintaan liittyviä ongelmia ja asettaa erityisiä haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Tämän vuoksi jatkossa tulisi selvittää, voidaanko TSL 6 luvun 2 §:ssä työnantajalle säädettyä ilmoitusvelvollisuutta työsuhteen päättymisestä täsmentää esimerkiksi siten, että ilmoitusajalle säädettäisiin jokin vähimmäisaika silloin, kun sopimussuhteen päättymisaika on työnantajan tiedossa.

C. Työsuhdevalvonnan kohdentaminen

Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaa alaistaan piirihallintoa työsuojelun valvontaan liittyvissä kysymyksissä. Ohjauksen välineenä ovat neljäksi vuodeksi kerrallaan laaditut runkosopimukset sekä vuosittain laadittavat tulostavoitteet.

Työryhmä katsoo, että työsuojeluviranomaisten olisi määräaikaisten työsuojelujen valvonnassa kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota valvonnan vaikuttavuuteen.

Työsuojeluviranomaisten osaamisessa tulisi jatkuvasti kiinnittää huomiota siihen, että tarkastajat voisivat ohjeistaa heidän puoleensa kääntyneitä työnantajia ja työntekijöitä määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksistä. Työvoiman käyttötapoihin liittyvät kysymykset olisi syytä nostaa esille yhtenä uutena painopistealueena.

Työryhmä katsoo, että työsuhdevalvonta kuuluisi edelleenkin lähinnä asiakasaloitteisen valvonnan piiriin. Jos tarkastaja kuitenkin viranomaisaloitteisen valvontatoimen yhteydessä havaitsee ilmeisen perusteetonta määräaikaisten sopimusten käyttöä, tulisi viranomaisen kiinnittää työnantajan huomiota työvoiman käyttötapoihin sekä ohjeistaa asiassa.

Työryhmä pitää hyvänä, jos valvontatoiminnan yhteydessä kertynyttä tietoa työvoiman käyttöta-voista (määräaikaisten sopimusten käytöstä, vuokratyöstä, muista työnteon muodoista) olisi saatavissa tulevan selvitystyön ja mahdollisen lainvalmistelun pohjaksi.

D. Toimenpide-ehdotukset järjestöille

Koska määräaikaisten sopimusten käyttöön liittyy edelleen jossakin määrin epäselvyyksiä, työmarkkinajärjestöjen olisi jatkettava määräaikaisten sopimusten käyttöön liittyvää tiedotustoimintaa omassa jäsenkentässään sekä tarvittaessa laadittava asiasta lisäohjeistuksia.

Työmarkkinajärjestöillä on merkittävä rooli työvoiman käyttötapojen valintaan liittyvien hyvien käytäntöjen keräämisessä ja toisaalta niiden välittämisessä jäsenyrityksilleen. Tällä tavoin työmarkkinajärjestöt voivat omilla toimillaan edistää sitä, että pysyvissä työtehtävissä käytetään tois- taiseksi voimassa olevia työsuhteita.

E. Muu selvitystyö

Määräaikaisten sopimusten käyttöä on tutkittu viime vuosina. Tilastaselvitykset osoittavat, että määräaikaisten sopimusten käytön yleisyys vaihtelee jossakin määrin eri sektoreilla ja eri töissä. Käytettyjen määräaikaisten sopimusten perusteista on saatavissa rajoitetusti tietoa. Sen sijaan tietoa siitä, missä määrin toistuvat määräaikaisuudet kasaantuvat samoille henkilöille, ei ole ole- massa. Tämän vuoksi olisi tarpeen analyttisesti selvittää määräaikaisten sopimusten käyttöön liittyviä syitä, erityisesti tilanteissa, joissa toistuvasti käytetään määräaikaisia sopimuksia. Selvi- tys tulisi kohdentaa niille aloille ja niihin tehtäviin, joissa määräaikaisten sopimusten käyttö on keskimääräistä yleisempää. Koska työvoiman käyttötapojen valintaan vaikuttavat eri alojen eri- tyispiirteet, tutkimuksen suorittamista varten olisi perustettava kolmikantainen ohjausryhmä.

Viimeaikaisessa työmarkkinakeskustelussa ovat korostuneet työvoiman määrälliseen joustavuuteen liittyvät asiat. Työmarkkinoilta on edellytetty riittävää joustavuutta toimintaympäristön muu- toksista johtuviin haasteisiin vastaamiseksi. Toisaalta katsotaan, että globaalissa kilpailussa me- nestyminen edellyttää työntekijöiltä luovuutta ja sitoutuneisuutta työhön sekä monipuolista osaamista ja ammattitaitoa ja -kokemusta. Tulevaisuuden työmarkkinat joutuvat yhteen sovitta- maan määrällisen ja toiminnallisen jouston elementit niin, että jouston ohella myös vakaus ja turvallisuus toteutuu työmarkkinoilla.

Työmarkkinamuutosten vaikutusta yritysten ja muiden työnantajayhteisöjen työvoiman käyttöta- pojen valintaan olisi syytä edelleen selvittää. Arvokasta olisi, jos tutkimuksella saataisiin tietoa sellaisista hyvistä käytännöistä, joilla edistetään toistaiseksi voimassa olevien sopimusten käyt- töä.

Työryhmä ehdottaa selvitettäväksi määräaikaisten sopimusten käyttöön liittyviä syitä, erityisesti tilanteissa, joissa toistuvasti käytetään määräaikaisia sopimuksia. Selvitys tulee kohdentaa niille aloille ja niihin tehtäviin, joissa määräaikaisten so- pimusten käyttö on keskimääräistä yleisempää.

Työryhmä ehdottaa niin ikään tutkimuksellisin keinoin kerättäväksi tietoa sellaisista hyvistä käytännöistä, joilla edistetään toistaiseksi voimassa olevien sopimusten käyttöä.

LIITTEET

LIITE 1**Määräaikaiset palvelussuhteet valtiolla 2004–2005****Kaikki**

Palvelussuhteen kesto	2004		2005		Muutos 2004-2005	
	lkm	osuus	lkm	osuus	lkm	%
Toistaiseksi voimassa	90837	73,3	91850	74,2	1013	1,1
Määräaikainen ¹⁾	33074	26,7	31971	25,8	-1103	-3,3
määräaikainen virka ¹⁾	2778	2,2	2477	2,0	-301	-10,8
määräaikainen palvelussuhde ¹⁾	22634	18,3	22265	18,0	-369	-1,6
tukityöllistetty	1810	1,5	1364	1,1	-446	-24,6
harjoittelija/oppisopimus	1169	0,9	1207	1,0	38	3,3
yliopisto- ja korkeakouluopiskelija ²⁾	4684	3,8	4658	3,8	-26	-0,6
Yhteensä	123911	100	123821	100	-90	-0,1

1) Määräaikaisia ovat henkilöt, joilla ei ole taustavirkaa tai -tehtävää

2) Yliopistoissa ja korkeakouluissa perus- tai jatko-opintoja suorittavat opiskelijat

Määräaikaiset yliopistoissa

Palvelussuhteen kesto	2004		2005		Muutos 2004-2005	
	lkm	osuus	lkm	osuus	lkm	%
Toistaiseksi voimassa	12860	41,0	13790	43,9	930	7,2
Määräaikainen ¹⁾	18476	59,0	17595	56,1	-881	-4,8
määräaikainen virka ¹⁾	2026	6,5	1679	5,3	-347	-17,1
määräaikainen palvelussuhde ¹⁾	11346	36,2	10882	34,7	-464	-4,1
tukityöllistetty	188	0,6	104	0,3	-84	-44,7
harjoittelija/oppisopimus	237	0,8	273	0,9	36	15,2
yliopisto- ja korkeakouluopiskelija ²⁾	4679	14,9	4657	14,8	-22	-0,5
Yhteensä	31336	100	31385	100	49	0,2

1) Määräaikaisia ovat henkilöt, joilla ei ole taustavirkaa tai -tehtävää

2) Yliopistoissa ja korkeakouluissa perus- tai jatko-opintoja suorittavat opiskelijat

Määräaikaiset muissa kuin yliopistoissa

Palvelussuhteen kesto	2004		2005		Muutos 2004-2005	
	lkm	osuus	lkm	osuus	lkm	%
Toistaiseksi voimassa	77977	84,2	78060	84,4	83	0,1
Määräaikainen ¹⁾	14598	15,8	14376	15,6	-222	-1,5
määräaikainen virka ¹⁾	752	0,8	798	0,9	46	6,1
määräaikainen palvelussuhde ¹⁾	11288	12,2	11383	12,3	95	0,8
tukityöllistetty	1622	1,8	1260	1,4	-362	-22,3
harjoittelija/oppisopimus	937	1,0	935	1,0	-2	-0,2
yliopisto- ja korkeakouluopiskelija ²⁾						
Yhteensä	92575	100	92436	100	-139	-0,2

1) Määräaikaisia ovat henkilöt, joilla ei ole taustavirkaa tai -tehtävää

2) Yliopistoissa ja korkeakouluissa perus- tai jatko-opintoja suorittavat opiskelijat

LIITE 2**Määräaikaiset valtiolla 2005 sukupuolen mukaan****Kaikki**

Palvelussuhteen kesto	Miehet lkm	Naiset lkm	Yhteensä lkm	Miehet osuus	Naiset osuus	Yhteensä osuus
Toistaiseksi voimassa	48035	43815	91850	76,2	72,0	74,2
Määräaikainen ¹⁾	14974	16997	31971	23,8	28,0	25,8
määräaikainen virka ¹⁾	1493	984	2477	2,4	1,6	2,0
määräaikainen palvelussuhde ¹⁾			22265	0,0	0,0	18,0
tukityöllistetty	477	887	1364	0,8	1,5	1,1
harjoittelija/oppisopimus	711	496	1207	1,1	0,8	1,0
yliopisto- ja korkeakouluopiskelija ²⁾			4658	0,0	0,0	3,8
Yhteensä	63009	60812	123821	100,0	100,0	100,0

1) Määräaikaisia ovat henkilöt, joilla ei ole taustavirkkaa tai -tehtävää

2) Yliopistoissa ja korkeakouluissa perus- tai jatko-opintoja suorittavat opiskelijat

Määräaikaiset yliopistoissa

Palvelussuhteen kesto	Miehet lkm	Naiset lkm	Yhteensä lkm	Miehet osuus	Naiset osuus	Yhteensä osuus
Toistaiseksi voimassa	6206	7584	13790	41,6	46,1	43,9
Määräaikainen ¹⁾	8727	8868	17595	58,4	53,9	56,1
määräaikainen virka ¹⁾	933	746	1679	6,2	4,5	5,3
määräaikainen palvelussuhde ¹⁾			10882	0,0	0,0	34,7
tukityöllistetty	54	50	104	0,4	0,3	0,3
harjoittelija/oppisopimus	105	168	273	0,7	1,0	0,9
yliopisto- ja korkeakouluopiskelija ²⁾			4657	0,0	0,0	14,8
Yhteensä	14933	16452	31385	100,0	100,0	100,0

1) Määräaikaisia ovat henkilöt, joilla ei ole taustavirkkaa tai -tehtävää

2) Yliopistoissa ja korkeakouluissa perus- tai jatko-opintoja suorittavat opiskelijat

Määräaikaiset muissa kuin yliopistoissa

Palvelussuhteen kesto	Miehet lkm	Naiset lkm	Yhteensä lkm	Miehet osuus	Naiset osuus	Yhteensä osuus
Toistaiseksi voimassa	41829	36231	78060	87,0	81,7	84,4
Määräaikainen ¹⁾	6247	8129	14376	13,0	18,3	15,6
määräaikainen virka ¹⁾	560	238	798	1,2	0,5	0,9
määräaikainen palvelussuhde ¹⁾	4658	6725	11383	9,7	15,2	12,3
tukityöllistetty	423	837	1260	0,9	1,9	1,4
harjoittelija/oppisopimus	606	329	935	1,3	0,7	1,0
yliopisto- ja korkeakouluopiskelija ²⁾						
Yhteensä	48076	44360	92436	100,0	100,0	100,0

1) Määräaikaisia ovat henkilöt, joilla ei ole taustavirkkaa tai -tehtävää

2) Yliopistoissa ja korkeakouluissa perus- tai jatko-opintoja suorittavat opiskelijat

LIITE 3**Kunnallinen henkilöstö hallinnonalan ja palvelussuhteen luonteen mukaan lokakuussa 2005, %**

Hallinnonala	Vakinaisia	Määräaikaisia	Työllistettyjä	Yhteensä
Yleishallinto	78,0	16,5	5,5	100,0
Järjestystoimi	82,3	16,7	1,0	100,0
Terveystoimi	74,9	24,5	0,5	100,0
Sosiaalityö	72,5	24,8	2,7	100,0
Sivistystoimi	70,3	27,4	2,3	100,0
Kaavoitus- ja yleiset työt	81,2	13,9	4,9	100,0
Kiinteistöt	85,3	12,5	2,2	100,0
Liike- ja palvelutoiminta	85,5	11,6	2,9	100,0
Yhteensä	74,2	23,7	2,1	100,0
Lukumäärä	313 000	100 000	9 000	422 000

Tyypillisimpiä vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevän kuukausipaikkaisen henkilöstön ammattinimikkeitä

Ammattinimike	Lukumäärä 2005		
	Kaikki	Vakinaiset	Vakinaisten %-osuus
Sairaanhoitaja	32 668	23 208	71,0
Peruskoulun luokanopettaja	16 423	12 883	78,4
Perushoitaja	15 424	11 746	76,2
Perhepäivähoitaja	11 531	9 486	82,3
Lastenhoitaja	11 337	8 607	75,9
Lehtori	8 970	8 307	92,6
Siivooja	7 642	6 051	79,2
Peruskoulun lehtori	6 759	5 849	86,5
Lastentarhanopettaja	8 188	5 817	71,0
Kodinhoitaja	6 786	5 773	85,1

Tyypillisimpiä määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevän kuukausipaikkaisen henkilöstön ammattinimikkeitä, ei sisällä työllistettyjä

Ammattinimike	Lukumäärä 2005		
	Kaikki	Määräaikaiset	Määräaikaisten %-osuus
Sairaanhoitaja	32 668	9 448	28,9
Tuntiopettaja	9 894	7 546	76,3
Koulunkäyntiavustaja	7 791	3 755	48,2
Perushoitaja	15 424	3 602	23,4
Peruskoulun luokanopettaja	16 423	3 540	21,6
Lastenhoitaja	11 337	2 680	23,6
Lähihoitaja	8 316	2 433	29,3
Lastentarhanopettaja	8 188	2 369	28,9
Perhepäivähoitaja	11 531	2 023	17,5
Hoitaja	7 168	1 961	27,4

LIITE 4

Kuntasektorin kuukausipaikkainen henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 1975 - 2005																			
- ei sisällä sivutoimisia tuntiopettajia																			
- työllistetyt mukana vuodesta 1985 lähtien, määräaikaiset maatalouslomittajat mukana vuodesta 2003 lähtien.																			
Lukumäärät:	1975	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Vakinaiset	185 839	234 940	254 534	280 034	286 609	287351	284 569	281 633	274 225	275500	283 333	286 606	283 115	284 387	289 456	295 753	296691	303868	301109
Työllistetyt	10 601	8064	10 794	13647	12271	17 957	19 486	21 808	20331	16340	13 905	12 911	11 198	10814	9991	9417	7732
Muut määräaikaiset	23 204	38 585	57 653	86 073	86 291	72 787	60 628	64 279	70 243	83617	87 098	87 594	90518	95 308	98 820	101 311	99 837	100 653	96985
Yhteensä	209 043	273 525	322 788	374 171	383 694	373 785	357 468	363 869	363 954	380 925	390 762	390 540	387 538	392 606	399474	407 878	406519	413938	405 826
Prosentiosuudet:	1975	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Vakinaiset	88,9	85,9	78,9	74,8	74,7	76,9	79,6	77,4	75,3	72,3	72,5	73,4	73,1	72,4	72,5	72,5	73,0	73,4	74,2
Työllistetyt	3,3	2,2	2,8	3,7	3,4	4,9	5,4	5,7	5,2	4,2	3,6	3,3	2,8	2,7	2,5	2,3	1,9
Muut määräaikaiset	11,1	14,1	17,9	23,0	22,5	19,5	17,0	17,7	19,3	22,0	22,3	22,4	23,4	24,3	24,7	24,8	24,6	24,3	23,9
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Muutos edelliseen vuoteen, lkm:	80/75	85/80	90/85	91/90	92/91	93/92	94/93	95/94	96/95	97/96	98/97	99/98	00/99	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04	
Vakinaiset	49 101	19 594	25 500	6575	742	-2 782	-2 936	-7408	1275	7833	3273	-3 491	1272	5069	6297	938	7177	-2 759	
Työllistetyt	-2 537	2730	2853	-1 376	5686	1 529	2322	-1 477	-3 991	-2 435	-994	-1 713	-384	-823	-574	-1 685	
Muut määräaikaiset	15381	19068	28 420	218	-13 504	-12159	3651	5964	13374	3481	496	2924	4790	3512	2491	-1 474	816	-3 668	
Yhteensä	64 482	38 662	51 383	9523	-9 909	-16317	6401	85	16971	9837	-222	-3 002	5068	6868	8404	-1 359	7419	-8112	
Muutos edelliseen vuoteen, %:	80/75	85/80	90/85	91/90	92/91	93/92	94/93	95/94	96/95	97/96	98/97	99/98	00/99	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04	
Vakinaiset	26,4	8,3	10,0	2,3	0,3	-1,0	-1,0	-2,6	0,5	2,8	1,2	-1,2	0,4	1,8	2,2	0,3	2,4	-0,9	
Työllistetyt	-23,9	33,9	26,4	-10,1	46,3	8,5	11,9	-6,8	-19,6	-14,9	-7,1	-13,3	-3,4	-7,6	-5,7	-17,9	
Muut määräaikaiset	66,3	49,4	49,3	0,3	-15,6	-16,7	6,0	9,3	19,0	4,2	0,6	3,3	5,3	3,7	2,5	-1,5	0,8	-3,6	
Yhteensä	30,8	14,1	15,9	2,5	-2,6	-4,4	1,8	0,0	4,7	2,6	-0,1	-0,8	1,3	1,7	2,1	-0,3	1,8	-2,0	
Lähde: Tilastokeskus, kuntasektorin palkkatilasto																			

LIITE 5**Kunnallinen määräaikainen henkilöstö ikäryhmittäin lokakuussa 2005**

- Ei sisällä työllistettyjä, oppisopimussuhteisia, oppilaita eikä vammaisia
- Lähde Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilasto

Ikäryhmä	Prosenttia määräaikaisista:		Yhteensä
	Miehet	Naiset	
Alle 20	1,4	1,0	1,1
20 - 24	7,3	8,5	8,3
25 - 29	18,1	17,8	17,8
30 - 34	16,9	14,7	15,1
35 - 39	14,2	14,4	14,3
40 - 44	13,1	13,8	13,6
45 - 49	11,1	12,2	12,0
50 - 54	8,8	9,4	9,3
55 - 59	6,5	6,5	6,5
60 - 64	2,3	1,6	1,7
yli 65	0,2	0,1	0,1
Yhteensä	100,0	100,0	100,0
Keskimäärin	38,0	38,1	38,1

LIITE 6**Palkansaajien työsuhteen laatu sukupuolen ja toimialan mukaan**
Tilastokeskus. Kk-työvoimatutkimus 2005

Molemmat sukupuolet (%)	Jatkuva kokoaikatyö	Jatkuva osa-aikatyö	Määräaikainen työ (osa- ja kokoaika)
Kaikki toimialat	74,4	9,0	16,6
Maa- ja metsätalous	72,6	6,1	21,3
Teollisuus	87,3	3,5	9,2
Rakennustoiminta	83,5	3,0	13,4
Kauppa	67,4	19,4	13,2
Liikenne	81,9	8,9	9,3
Rahoitus, vakuutus ja liike-elämän palvelut	75,2	11,4	13,4
Julk. ja muut palvelut	66,7	8,0	25,2
Toimiala tuntematon	70,7	11,7	17,6

Määräaikaiset sukupuolen mukaan	Miehet %	Naiset %
Kaikki toimialat	12,9	20,0
Maa- ja metsätalous	16,9	31,3
Teollisuus	8,2	11,6
Rakennustoiminta	13,6	10,9
Kauppa	9,6	16,0
Liikenne	7,5	13,4
Rahoitus, vakuutus ja liike-elämän palvelut	11,9	14,9
Julk. ja muut palvelut	25,4	25,2
Toimiala tuntematon	22,8	13,4

Alle vuoden kestäneistä määräaikaisia	Miehet %	Naiset %	Molemmat %
Kaikki toimialat	46,9	60,8	54,2
Maa- ja metsätalous	63,4	85,6	72,1
Teollisuus	50,1	56,6	52,1
Rakennustoiminta	38,9	37,1	38,7
Kauppa	36,5	46,5	42,5
Liikenne	29,8	51,9	35,9
Rahoitus, vakuutus ja liike- elämän palvelut	37,4	42,7	40,2
Julk. ja muut palvelut	72,9	73,3	73,2
Toimiala tuntematon	59,3	35,2	50,5

LIITE 7**EK:n tilastoja määräaikaisista työsuhteista**

Määräaikaiset teollisuudessa		Määräaikaiset kaupassa	
Vuosi	Määräaikaisten osuus	Vuosi	Määräaikaisten osuus
1996	7,3	1999	10,5
1997	8	2000	10
1998	8,3	2001	10
1999	8	2002	9
2000	8,1	2003	9
2001	6	2004	10,2
2002	6,2	2005	9,4
2003	6		
2004	6,4		
2005	6,4		

Määräaikaisten työsuhteiden osuus EK:n jäsenyrityksissä toimialoittain

	määräaikaiset kokoaikaiset	määräaikaiset osa-aikaiset	määräaikaiset yhteensä
Maa- ja vesi	10,5	0,3	10,8
Talonrakennus	7,5	0,4	7,9
Rakennusasennus	5,4	0,2	5,6
YHTEENSÄ	7,3	0,3	7,6
Elintarviketeollisuus	8,4	5,4	13,8
Rakennustuoteteollisuus	8	2,4	10,4
Paperiteollisuus	7,8	0,1	7,9
Kemianteollisuus	5,3	0,8	6,1
Teknologiateollisuus	4,7	0,4	5,1
Painaminen	3,5	1,5	5
Energiateollisuus	4,5	0,3	4,8
Puuteollisuus	4,1	0,5	4,6
Tevanake-teollisuus	4	0,4	4,4
YHTEENSÄ	5,4	1	6,4
Henkilökohtaiset palvelut	11,2	17,9	29,1
Koulutus	14,7	13,4	28,1
Sosiaali- ja terveystalot	13,4	11,2	24,6
Viestintäpalvelut	7,3	5	12,3
Kiinteistöpalvelut	5,4	5,7	11,1
Vähittäiskauppa	2,3	8	10,3
Liiketoimintapalvelut	5,8	3,6	9,4
Liikenne	4,1	3,6	7,7
Tukkukauppa	4,8	2,3	7,1
Hotelli ja ravintolat	2,7	2,7	5,4
Rahoitus ja vakuutus	3,5	1,8	5,3
Tietopalvelut	4	1,3	5,3
Tutkimus- ja tekniset	4,4	0,8	5,2
YHTEENSÄ	5,3	5,3	10,6

Lähde: EK:n työvoimatiedustelut

Liite 8**Tilastoja vuokratyöstä**

Vuokrattuja hlö	Käyttäjäyr.	Osuus työllisistä	Vuosi
102800	20 800	4,3 %	2005
65 000	13 900	2,8 %	2004
47 000	13 200	2,0 %	2003
47 000	11 600	2,0 %	2002
40 000	10 000	1,7 %	2001
40 000	12 400	1,8 %	2000
31 200	14 200	1,4 %	1999

Vuokrasuhteen kesto	Työsuhteita/ vuokratt.	Vuosi
81 vrk	4	2005
84 vrk	4	2004
66 vrk	6	2003
54 vrk	4,5	2002
100 vrk	< 3	2001
79 vrk	< 3	2000
43 vrk	5	1999

Vuokratyösuhteiden määrä	Vuosi
415 900	2005
261 000	2004
285 000	2003
208 500	2002
100 000	2001
131 200	2000
153 700	1999

Vuokratyön jälkeen työsuhteeseen (käyttäjäritykseen) rekrytoidut

Henkilöä	Vuosi
7 300	2005
5 000	2004
4 800	2003
2 800	2002

Lähde: Työministeriö, Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2005

Liite 9**Palkansaajien erilaiset työsuhteet**

Lähde: Tilastokeskus, Elinolot: työelämä

2001	I	1 988	1 526	287
	II	2 092	1 552	377
	III	2 111	1 569	392
	IV	2 050	1 570	302
2002	I	2 009	1 546	274
	II	2 098	1 563	364
	III	2 125	1 574	391
	IV	2 041	1 545	306
2003	I	2 019	1 530	295
	II	2 095	1 543	376
	III	2 114	1 568	384
	IV	2 015	1 535	294
2004	I	2 004	1 535	277
	II	2 088	1 545	358
	III	2 112	1 541	397
	IV	2 052	1 545	303
2005	I	2 039	1 544	293
	II	2 123	1 550	386
	III	2 134	1 573	385
	IV	2 095	1 577	322
2006	I	2 072	1 567	299