

EPÄVAKAISTA TÖISTÄ SOPIMINEN VAATII TARKKUUTTA

Juha-Matti Moilanen:

Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset.
Helsinki, Talentum 2008. 262 s.

Työelämän jatkuva muutos on johtanut hyvin erilaisten työsuhteiden ja sopimusten syntyyn. Työnantajat ja työntekijät ovat usein epävarmoja oikeista menettelytavoista. Tämä kirja on lähinnä tarkoitettu työväliseksi

esimiehille, jotka rekrytoivat määräaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä. Kirja avaa mielenkiintoisesti työlainsäädännön kielenkäyttöä yleistajuisesti, vaikka on muistettava, etteivät esimerkit ja lain tulkinat ole koskaan täysin neutraaleja.

Kirja on tarpeellinen myös kaikille määräaikaisille ja pätkätoita tekeville, kuten tarvittaessa työhön kutsuttaville ja vuokratyössä oleville, työntekijöiden omien velvollisuuksiensa ja oikeuksiensa tuntemiseksi. Epävakaisissa töissä on ominaista usein arkuus omista oikeuksista. Kirjaan tutustuminen voi auttaa pitämään kiinni reilusti ja asiallisesti kunkin osapuolen omista oikeuksista. Moni työnantaja voi jopa arvostaa lainsäädäntöä tuntevaa alaista työsopimusta solmittaessa. Työsopimusta solmittaessa yhdessä laaditut tarkat säännöt estävät myöhemmät ikävät ristiriidat ja psykologisen sopimuksen rikkoutumiset.

Toisinaan voi oma käsitys menettelytapojen oikeudenmukaisuudesta pettää; voi olla, että arjen käytännöissä luullaan joitakin menettelytapoja virheellisiksi, vaikka ne olisivat lainsäädännön säätelemiä. Jokin sääntö ohittaa toisen ja on toista velvoittavampi. Esimerkiksi työnantajan velvollisuus

tarjota työtä osa-aikaiselle ohittaa jopa työntekijän takaisinottovelvollisuuden, joten osa-aikaiselle opiskelija-työntekijälle on tarjottava vapautunutta työtä ennen kuin aiemmin irtisanotulle, yli 20 vuotta yritystä palvelleelle, koko-aikaiselle työntekijälle. Ongelmallisten ratkaisuihin molempien osapuolien asiantuntemusta lainsäädännöstä tarvitaan.

Määräaikaiset työsopimukset ovat useimmiten erilaisten sijaisuuksien hoitamista. Töiden muuttaminen projektiluonteisiksi lisää myös määräaikaisten työsuhteiden määrää. Nuoret työntekijät ovat tottuneet ajatukseen, että alussa tehdään määräaikaisuuksia ja vasta myöhemmin työsopimus muuttuu toistaiseksi voimassaolevaksi. Opiskelijat haluavatkin tehdä usein oma-aloitteisesti työsopimuksen määräaikaisena. Myös kausiluonteinen työ on määräaikaista, samoin kuin harjoittelu ja työelämään tutustumiskoulutus. Epävarmuus työllistämisedellytyksistä ja toiminnan vakiintumattomuus on mainittu määräaikaisuuden perusteina. Määräaikainen sopimus on kirjoittajan mielestä tehtävä aina kirjallisena ja ennen työsuhteen alkamista. Ketjusopimustilanteissa useiden määräaikaisten työsuh-

teiden perättäisyys, vain pienin katkoksikin, katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhtäjaksoisena.

Kirjassa on ansiokaasti jäsenetty työsuhteita ja työsopimusten laatimisessa huomioon

otettavia aiheita. Yritysrakenteiden monimutkaistuminen voi aiheuttaa ongelmia työnantajan määrittelyssä. Seuraavanlaisia tilanteita voi olla: työntekijällä on useita osa-aikaisia töitä, joilla erilliset työsopimukset; työntekijällä voi olla useita työnantajia, mutta yhteinen työsopimus; työntekijä voi työskennellä yhden työnantajan sopimuksella, mutta tehdä työsuorituksia toisen yrityksen alaisena ilman työsuhdetta (tällöin sopimus on tehty yritysten välillä ja tilanne muistuttaa vuokratyötä). Työsopimuksen muotoiluun voi olla tarvetta vaikuttaa näissä eri työnantajatilanteissa, jos työmarkkinoilla suhdanteet vaihtelevat ja tarvetta työntekijöiden vähentämiseen ilmenee.

Tilajavastuulaisissa tarkoitetaan vuokratulla työntekijällä työntekijää, joka on tehnyt työsopimuksen Suomessa tai ulkomailla toimivan työnantajan kanssa, joka on siirtänyt työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Alle 10 päivää kestäviä tehtäväksiantoja lainsäädäntö ei koske. Vuokratyön yleistyminen tuo mukanaan ongelmia ja kahdet työmarkkinat. Yhtäältä ovat ne, jotka ovat vakinaisessa työsuhteessa ja vahvan työsuhteturvan omaavat

ja toisaalta ne, joilla ei ole käytännössä irtisanomissuojaa, kuten vuokratyöntekijät ja tarvittaessa työhön kutsutut.

”Employment at will” -periaate on voimassa Yhdysvalloissa, jossa työnantajan oikeutta palkata ja irtisanoa vapaasti työntekijä ei ole lainsäädännössä juurikaan rajoitettu. Poikkeustapauksena on kuitenkin, että työnantaja ei saa irtisanoa työtapaturmaan joutunutta tai rikoksesta kieltäytynyttä työntekijää. Sama periaate tuntuu pätevän Suomessa vuokratyön osalta eli käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus irtisanoa vuokratyössä oleva henkilö työstään välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Vaikka henkilöllä olisikin jonkinlainen työsuhde vuokratyöntekijä, se ei auta, ellei ole työtä ja toimeentuloa. Vuokratyötä sanotaan käytettävän rekrytoinnin apuna, mutta vain noin seitsemän prosenttia vuokratyöntekijöistä oli työllistynyt käyttäjäyritykseen vuonna 2006 (Työministeriön mietintö, marraskuu 2007).

Tämäntyyppinen työsuhteen laadun tarkastelu ei kuitenkaan ole kirjan tyylinä, vaan siinä viitataan esimerkiksi tilaajavastuulaissa

oleviin säännöksiin ja keskitytään työsopimuksen solmimisessa tarvittaviin tietoihin. Kirjassa kuvataan lyhyesti niitä lakeja, joissa on mainintoja tai säännöksiä vuokratyöstä. Omaa vuokratyötä koskevaa lakia ei ole Suomessa aikaansaatu. Oppaan laatiminen vuokratyöstä oli eräs vuokratyötä selvittäneen kolmikantaisen työryhmän suositus (Työministeriön mietintö, marraskuu 2007).

Tämä kirja vastanee suurelta osin opaskirjan tarpeeseen, mutta muitakin kirjoja aihepiiristä tarvittaisiin. Kirjasta puuttuu ulkoistamisen käsittely, mikä aiheuttaa samanlaisen epävakaa tilanteen työntekijöiden elämässä kuin muut lyhytaikaiset työsuhteet. Liikkeenluovutustilannetta käsittelevissä kirjoituksissa unohdetaan usein prosessissa mukana oleva työntekijä. Miten työsopimusten kanssa menetellään, kun yritys on myynyt osan toimintoistaan? Tällä hetkellä vaikuttaa siltä kuin ulkoistamisia tehtäisiin kiireellä konsulttien johdolla miettimättä kannattavuutta tai vanhojen työntekijöiden tilannetta sopimusten rikkoutuessa.

Erityisen tarkkana on oltava sopimusta solmittaessa silloin kun on

kyse lyhytkestoisesta tai sivutoimisesta toiminnasta. Yrittäjämäisesti henkilö voi toimia suhteessa työnantajaan silloinkin, kun hänellä ei ole yritystä, mutta silloin ennakonpidätys toimitetaan palkkiosta kuten palkansaajalla. Tällöin toimeksiantosopimuksessa tulee selvästi todeta, ettei kyse ole työsuhteesta ja että eläketurvan maksaa työntekijä itse, jotta osapuolille ei jää epäselvää käsitystä asianomaisen oikeudellisesta asemasta. Tämän tyyppiset asioiden selventämiset ovatkin kirjan parasta antia.

Kirjassa olisi voinut olla lopussa asiahakemisto, joka helpottaisi tietyn asian nopeaa selvittämistä. Kuitenkin kirja on tiivis esitys, joka on otsikoitu selkeästi, joten asioiden löytäminen kohtuullisessa ajassa ei tätä välttämättä vaadi. Liitteissä on esitetty selkeitä esimerkkejä työsopimuksista, johonkin niistä olisi voinut valita maininnan jonkin alan työehtosopimuksen noudattamisesta, vaikka vain vaihtelun vuoksi. Kaiken kaikkiaan kirjaa on miellyttävä lukea ja se tarjoaa perustiedot lainmukaisista menettelytavoista epävakaita työsuhteista solmittaessa.

Liisa Moilanen (ei sukua kirjoittajalle)