

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Niina Venäläinen

MÄÄRÄAIKAISET TYÖSOPIMUKSET JA MÄÄRÄAIKAISUUDEN
VAIKUTUKSET TYÖNTEKIJÄÄN

Opinnäytetyö
Helmikuu 2017



OPINNÄYTETYÖ
Helmikuu 2017
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6800

Tekijä
Niina Venäläinen

Nimeke

Määräaikaiset työsopimukset ja määräaikaisuuden vaikutukset työntekijään

Tiivistelmä

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin määräaikaista työsopimusta ja määräaikaisuuden vaikutuksia työntekijään. Työn tarkoituksena oli selvittää työsopimukseen yleisesti vaikuttavaa lainsäädäntöä sekä erityisesti määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä säädöksiä. Näiden lisäksi opinnäytetyössä tutkittiin määräaikaisten työsopimusten vaikutuksia työntekijään.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin lainopillista kirjoituspöytä tutkimusta ja oikeussosiologiaa. Lähteinä opinnäytetyössä olivat voimassa olevat oikeuslähteet. Lisäksi työssä käytettiin lähteenä tutkimuskirjallisuutta.

Työsopimusten tekemistä ohjaa työsopimuslaki (55/2001), joka säättää esimerkiksi työsopimusten muodon, ehdot ja irtisanomisen. Laki määrittelee myös linjat määräaikaisten työsopimusten käytölle vaatimalla määräaikaisille työsopimuksille perusteet ja ohjaamalla toistuvien työsopimusten tekoa.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jos sitä ei ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Ketjutettaessa työsopimuksia on jokaisella määräaikaisella sopimuksella oltava peruste. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten tekeminen ei ole sallittua, jos työsopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työvoiman tarpeen pysyväksi. Määräaikaisista työsopimuksista aiheutuu työntekijälle monia erilaisia vaikutuksia, joita ovat epävarmuuden tunne, vaikutukset perhe-elämään, epävarmuus toimeentulosta, eriarvoisuus täydennyskoulutukseen pääsyssä sekä erilainen asema työyhteisössä vakituisiin työntekijöihin verrattuna.

Kieli
Suomi

Sivuja 64

Asiasanat
määräaikainen työsopimus, työsopimuslaki, määräaikaisten työsopimusten vaikutukset



THESIS
February 2017
Degree Programme in Business Administration
Karjalankatu 3
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
(013) 260 6800

Author
Niina Venäläinen

Title

Fixed-term Employee Contracts and Their Effects on an Employee

Abstract

This thesis focused on fixed-term employee contracts and their influences on employees. The objective of the thesis was to define the effect of legislation on employment contracts in general and especially decrees concerning permanent contracts. In addition, the effects of fixed-term contract on an employee was studied.

The thesis was executed by using the methods of legal desk research and legal sociology. The used sources were the valid sources of law and, additionally, the research literature was referenced as well.

The Employment Contracts Act (55/2001) guides employee contracts and for example regulates the form, terms and dismissal of the contracts. The law also sets guidelines for the use of fixed-term contracts, by demanding grounds and by leading the use of successive work contracts.

A work contract is valid indefinitely unless it has, for a justified reason, been made for a fixed term. Respectively, when applying successive fixed-term contracts, each one shall be justified separately. Successive fixed-term contracts are not legal if the number, total duration or entirety of work contracts show permanent need for labour. Fixed-term contracts may cause several different influences on employee which can be feelings of insecurity, family life effects, financial insecurity, lack of in-service training possibilities and dissimilar position in the work community compared to permanent employees.

Language
Finnish

Pages 64

Keywords

Fixed-term employee contract, Employment Contract Act, effects of fixed-term contracts

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työsopimus	8
2.1	Työsopimuksen muoto ja ehdot	12
2.2	Koeaika	14
2.3	Työsopimuksen kesto	16
2.4	Työsopimuksen irtisanominen	19
3	Määräaikaiset työsopimukset	22
3.1	Määräaikaisuuden perusteet	22
3.2	Työsopimusten ketjuttaminen	28
3.3	Määräaikaisuuden vaikutukset työntekijän asemaan	31
4	Määräaikaisten työsopimusten vaikutukset	33
4.1	Epävarmuuden tunne	35
4.2	Vaikutukset perhe-elämään	39
4.3	Epävarmuus toimeentulosta	43
4.4	Koulutus	46
4.5	Asema työyhteisössä	48
5	Pohdinta	51
	Lähteet	61

1 Johdanto

Työsopimuslakia (55/2001) sovelletaan työntekijän ja työnantajan välille tehtyyn työsopimukseen. Lain 1:3 §:ssä säädetään, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, jos sitä ei ole perustellusta syystä solmittu määräaikaiseksi. Hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp, 60) mukaan työsopimus on määräaikainen silloin, kun sen päättyminen määräytyy tietyn päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Suomessa pitkällä aikavälillä tarkasteltuna työmarkkinoiden muutostrendinä on ollut määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen vakituisten työsuhteiden rinnalla. Määräaikaisuuksien lisääntyminen johtuu työmarkkinoiden tehokkuuden tavoittelusta, joka on vaatinut entistä joustavampia työsuhdemuotoja. Työelämässä painetta joustavampien työsuhteiden käytölle luovat esimerkiksi kansainvälistymiseen liittyvä kiristynyt kilpailu ja julkisen sektorin menojen karsimistarpeet. (Lehto ym. 2005, 4–5.)

Määräaikaiset mielletään reunatyövoimaksi, jonka määrää voidaan säätää kysynnän muutosten mukaisesti (Haapala 2016, 54). Yritykset haluavat ”täsmätyöllistää” työntekijöitään siten, että henkilöstö on käytössä oikeaan aikaan, oikeassa paikassa ja vain niin pitkään kuin todellinen tarve on. Joustavien työsuhdemuotojen lisääntyminen ei kuitenkaan ole johtunut pelkästään työnantajien tarpeista, vaan myös työntekijät voivat joissain elämäntilanteissa haluta tehdä tilapäisluontoista työtä. (Saarinen 2005, 13–14.)

Määräaikaisten työntekijöiden osuus kasvoi 1990-luvulla laman seurauksena ja oli korkeimmillaan vuonna 1997, jolloin määräaikaisia kaikista palkansaajista oli 18,4 prosenttia. Tämän jälkeen osuus on hiukan pienentynyt, kun määräaikaisten työsuhteiden käyttö on lähtenyt laskuun 2000-luvun aikana. Siltikin Suomessa määräaikaisten työsuhteiden käyttö on moneen muuhun EU-maahan verrattuna yleistä. (Haapala 2016, 51–52.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan marraskuussa 2016 kaikista 15–74-vuotiaiden työsuhteista 85,5 prosenttia oli vakituisia työsuhteita ja 14,5 prosenttia

määräaikaisia työsuhteita (Tilastokeskus 2016). Suomessa suurin osa määräaikaisina työskentelevistä on korkeasti koulutettuja naisia, mikä selittyy sillä, että määräaikaisuuksia käytetään paljon julkisen sektorin naisvaltaisilla aloilla. Naisten lisäksi määräaikaisissa työsuhteissa on paljon alle 30-vuotiaita nuoria. Etenkin miehillä määräaikaisuus liittyy vahvasti työuran alkuun, mutta naisille määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä riippumatta iästä ja työuran vaiheesta. (Haapala 2016, 54–55.)

Opinnäytetyöni käsittelee määräaikaisia työ sopimuksia ja määräaikaisuuden vaikutuksia työntekijään. Työssäni pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin. Kuinka lainsäädäntö ohjaa määräaikaisten työ sopimusten tekemistä ja käyttöä? Millä perusteilla määräaikaisia työ sopimuksia voidaan solmia ja voidaanko niitä tehdä toistuvasti? Millaisia vaikutuksia määräaikaisuudet aiheuttavat työntekijälle? Työssäni käyn läpi ensimmäiseksi työ sopimuksia yleisesti säätelevää lainsäädäntöä. Tämän jälkeen perehdyn erityisesti määräaikaisiin työ sopimukseen liittyvään lainsäädäntöön. Viimeiseksi selvitän erilaisten tutkimusten avulla, millaisia vaikutuksia määräaikaiset työ sopimukset aiheuttavat työntekijöille. Vaikutusten tutkimisessa on käytetty yhteensä 25 tutkimusta, jotka on valittu niiden tekijöiden taustojen ja tutkimusaineistojen luotettavuuden perusteella.

Määräaikaiset työsuhteet ovat tulleet jäädäkseen työmarkkinoille ja varmasti suurin osa työelämässä olevista ihmisistä tekee työuransa aikana yhden tai useamman pätjän määräaikaisessa työsuhteessa. Tulevaisuudessa tuskin määräaikaisuudet tulevat ainakaan merkittävästi vähenemään ja nähtäväksi jää, tulevatko ne jopa lisääntymään. Jokaisen työntekijän olisikin hyvä tuntea työ lainsäädäntöä edes päällisin puolin. Mielestäni etenkin määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä lainsäädäntö on erityisen tärkeää, jotta tarpeen tullen työelämässä työntekijä tietää vaatia tarvittavat perusteet määräaikaisen työ sopimuksen solmimiselle ja työsuhteessa ymmärtää omat oikeutensa. Omien oikeuksien tunteminen on erityisen merkityksellistä, sillä harva työntekijä on ainakaan pitkäaikaisesti vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa.

Opinnäytetyössäni tutkimusmenetelminä ovat lainopillinen kirjoituspöytä tutkimus sekä oikeussosiologia. Lainoppi eli oikeusdogmatiikka perustuu voimassa olevien oikeuslähteiden varaan, joita on käytettävä etusija ja käyttöjärjestyssääntöjen mukaisessa järjestyksessä. Keskeisimpänä tutkimusongelmana on voimassa olevan oikeuden sisällön selvittäminen käsiteltävässä oikeusongelmassa. Lainoppi on pääsääntöisesti tulkitseminen, joka tarkoittaa sitä, että oikeusjärjestykseen kuuluvia sääntöjä tutkitaan ja niiden sisältöä selvitetään. Toinen lainopin tärkeä tehtävä on tutkimuskohteen systematisointi, jolla taas tarkoitetaan voimassa olevan oikeuden jäsentämistä. Systematisoinnin avulla oikeusjärjestykseen perehtyvä löytää helpommin etsimänsä säännökset, hahmottaa kokonaiskuvan oikeudellisista järjestelyistä ja niiden keskinäissuhteista. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20–21.)

Oikeuslähteitä ovat ne lähteet, joista löytyy tieto oikeuden sisällöstä. Oikeusdogmatiikan näkökulmasta lait ja muut säädökset ovat tärkeimpiä oikeuslähteitä. Säädöstekstin tulkinnan avuksi tarvitaan kuitenkin muitakin lähteitä, joita ovat säädösten valmisteluaineistot, oikeustapaukset ja oikeuskirjallisuus. Oikeuslähteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään, joita ovat vahvasti velvoittavat, heikosti velvoittavat ja sallitut. Laki ja maan tapa ovat vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä. Lailla tarkoitetaan asetuksia, valtioneuvostojen ja ministeriöiden päätöksiä, hallintoviranomaisten antamia määräyksiä ja ohjeita sekä EU-oikeuden säännöksiä. Lainsäätäjän tarkoitus ja tuomioistuinten ratkaisut ovat heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ja sallittuja oikeuslähteitä ovat oikeustiede, oikeushistorialliset, oikeusvertailevat ja reaaliset argumentit sekä arvot ja arvostukset. (Husa ym. 2008, 32–33.)

Oikeussosiologia viittaa oikeuden yhteiskuntatieteelliseen lähestymistapaan ja siinä tutkitaan oikeutta yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta. Sosiologia on yhteiskuntatiede, jossa tutkitaan ihmisten muodostamia yhteisöjä sekä niihin liittyviä ilmiöitä. Oikeussosiologian tehtävän katsotaan olevan oikeuteen liittyvien sosiaalisia prosesseja selittävien teorioiden kehittäminen ja oikeudellisten ja yhteiskunnallisten sosiaalisten tekijöiden keskinäisten suhteiden tutkiminen. Siinä pohditaan oikeuden suhdetta yhteiskunnalliseen

muutokseen ja kiinnitetään huomiota yhteiskunnallisiin syihin ja seurauksiin sekä oikeudellisiin ilmiöihin. Oikeussosiologian voidaan nähdä täydentävän oikeusdogmatiikkaa asettamalla oikeusjärjestykselle erilaisia kysymyksiä kuin pelkkä tulkintajuridiikka. (Alvesalo & Ervasti 2006, 1, 7–9.)

2 Työsopimus

Työsopimuslain (55/2001) 1:1 §:n mukaan työsopimuksen tunnusmerkkejä ovat työntekijän sitoutuminen tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, tämän johdon ja valvonnan alaisena, palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuslakia on sovellettava vaikka palkasta tai muusta vastikkeesta ei olisi sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi ilman palkkaa. Lain soveltamisen esteenä ei ole myöskään se, että työtä tehdään työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassaan paikassa tai se, että työvälineet ovat työntekijän omaisuutta. Hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp, 56) mukaan työnantajan lukuun tehtävässä työssä työsuorituksesta saatavan hyödyn on tarkoitus tulla työnantajan hyväksi. Työsopimuksen tunnusmerkkinä oleva palkka tai muu vastike voi olla esimerkiksi rahaa, jokin tavara tai asunto. Vastikkeella on kuitenkin oltava taloudellista arvoa. Työn tekemistä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena arvioidaan aina tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden mukaisesti. Työsuhteessa on tyypillistä, että työntekijän asema työtä koskeviin asioihin on epäitsenäinen. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän on noudatettava työnantajan ohjeita ja neuvoja ja työnantajalla on oikeus määrätä miten, missä ja milloin työ suoritetaan.

Työsopimuslaki on työelämän perustana toimiva laki, jota on sovellettava työsuhteissa, joissa lain tunnusmerkit toteutuvat. Lain soveltamiselle merkityksellistä ei ole työsuorituksen kesto, työn pää- tai sivutoimisuus, työpaikan koko tai toimiala. Laki määrittelee työsopimuksen osapuoliksi työnantajan ja työntekijän. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 16.) Työnantaja voidaan määritellä yksinkertaisesti työsopimuksen toiseksi

osapuoleksi. Työnantajina voivat toimia oikeustoimikelpoiset luonnolliset henkilöt ja juridiset henkilöt. Näiden lisäksi työnantajina voivat olla sellaisetkin tahot, joilla ei ole yleisesti tunnustettua juridisen henkilön asemaa, kuten kuolinpesät ja yhtymät. Työntekijänä voi olla 15 vuotta täyttänyt henkilö. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 40–41.)

Työsopimuslain säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on työoikeudellisen lainsäädännön koko historian ajan ollut työntekijän suojelun periaate. Säännökset, jotka nähdään työntekijän suojan kannalta tärkeinä, on säädetty pakottaviksi siten, että niistä ei voi sopia työntekijän vahingoksi. (HE 157/2000 vp, 6.) Koska työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta, niin sopijaosapuolet eivät voi sopia keskenään siitä, ettei laissa säädettyjen tunnusmerkkien täyttämässä tilanteissa sovellettaisikaan työsopimuslakia. Sopimusvapaudesta johtuen on kuitenkin mahdollista vaikuttaa työsuhteen luonteeseen työn tekoa ja teettämistä koskevissa asioissa. Tällaisia sopimusehtoja voivat olla esimerkiksi työkohteen määrittely, työn tekemisen aika ja paikka, työntekijän asema organisaatiossa ja henkilökohtaiset tavoitteet sekä työstä maksettavan korvauksen rakenne. Pelkästään sopimusehtoja muotoilemalla ei voida kiertää työsopimuslain pakottavia säännöksiä, vaan ehtojen tulee vastata todellisuudessa vallitsevia olosuhteita. Sopimuksen otsikko tai nimike ei myöskään sinänsä ole ratkaisevassa asemassa arvioitaessa oikeussuhteen luonnetta, jos sopimusehdot, sopimuksen otsikko ja työnteon todelliset olosuhteet eivät vastaa toisiaan. (Hietala ym. 2013, 16–17.) Seuraavassa korkeimman oikeuden tapauksessa katsottiin työsopimuksen syntyneen työsopimuslain tunnusmerkkejä vastaavasti.

KKO 1995:145

A oli tehnyt pelaajasopimuksen B:n ja C:n kanssa pelatakseen B:n ja C:n yhdistyksen jääkiekkjoukkueessa. Sopimus oli tehty määräaikaiseksi ja siihen oli kirjattu A:lle kuuluva korvaus pelaamisesta. A oli ollut joukkueen käytettävissä koko sopimuskauden ajan, mutta hänelle ei ollut kuitenkaan maksettu yhtään palkkaerää. Myöhemmin oli tullut ilmi, että yhdistys oli ollut sopimuksentekohetkellä rekisteröimätön ja hallituksen olisi pitänyt

vahvistaa sopimuksen syntyminen. A vaati, että pelaajasopimuksen vahvistetaan olleen työsopimus ja, että hänellä on ollut oikeus saada palkka pelaamisestaan yhteisvastuullisesti B:ltä ja C:ltä, jotka olivat yhdistyksen puolesta sopimuksen solmineet. B:n ja C:n näkemyksen mukaan pelaajasopimusta ei voitu pitää työsopimuksena, eikä sopimusta ollut oikeasti syntynyt hallituksen hyväksynnän puuttuessa. Korkein oikeus katsoi, että A oli sopimuksella sitoutunut pelaamaan edustusjoukkueessa ja tätä voitiin pitää työsopimuslain tarkoittamana työnä. A:n pelaamisen tulokset oli myös tarkoitettu tulemaan yhdistyksen hyväksi ja sopimuksen mukaan A:lle oli sovittu vastike pelaamisestaan. A oli sopimuksessa sitoutunut pelaamaan jääkiekkoa yhdistyksen johdon määräysten mukaisesti ja hänen osallistumisestaan muihin otteluihin ja harrastuksiin oli sopimuksella rajoitettu. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että sopimus oli täyttänyt työsopimuslain 1:1 §:n mukaiset työsopimuksen tunnusmerkit.

Työsopimus on sitova, eli siihen muutoksien tekeminen edellyttää pääsääntöisesti molempien osapuolten hyväksyntää. Työsopimus myös rajoittaa työnantajan työnjohto-oikeutta, sillä työnantaja ei saa antaa työsopimuksen kanssa ristiriidassa olevia työnjohtomääräyksiä. Työsopimuksen osaksi voi muodostua sopimuksen veroisia käytäntöjä ja ne voivat täydentää tai muuttaa työsopimusta tai jopa syrjäyttää sopimuksen nimenomaisen ehdon. Työsopimuksen veroisella käytännöllä tarkoitetaan sellaista ehtoa, jota on noudatettu vakiintuneesti tietystä työsuhteesta. Yleisimmin kysymyksessä on jokin työnantajan antama etu tai työnantajan sallima käytäntö. Jotta tällaista käytäntöä voitaisiin pitää vakiintuneena, on sen pitänyt jatkua pitkän aikaa. Jos käytäntö on kuitenkin jatkuvaa tai se toistuu lyhyin väliajoin, se voi melko lyhytaikaisenakin muodostua työnantajaa ja työntekijää sitovaksi. Työnantajan virheeseen perustuva käytäntö ei yleensä sido työnantajaa. Myöntäessään työntekijöille jonkin kertaluonteisen edun, työnantajan tulisi todeta nimenomaisesti edun olevan kertaluonteinen ja, että sen ei ole tarkoitus muodostua vakiintuneeksi työsuhteen ehdoksi. Esimiehen vastuulla on huolehtia, että työpaikalla ei pääse syntymään sellaisia ei-toivottuja käytänteitä,

kuten esimerkiksi ylimääräisiä taukoja, joiden työntekijä voisi väittää olevan vakiintuneita työsopimuksen ehtoja. (Moilanen 2008, 108.)

Työsopimussuhde ja työsuhde ovat työsopimuslain kannalta tärkeitä käsitteitä, mutta työsopimuslaista ei löydy niihin liittyviä nimenomaisia säännöksiä. Työsopimussuhteen katsotaan syntyvän työsopimuksen solmimisessa. Työsuhteella taas on samat tunnusmerkit kuin työsopimuksella, mutta sen on katsottu syntyvän silloin, kun työnteko aloitetaan ensimmäisen kerran. Työsopimuksen, työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitteiden avulla ratkaistaan kysymys siitä, onko jotakin henkilöä pidettävä työntekijänä vai itsenäisenä yrittäjänä ja voidaanko häneen soveltaa työoikeudellista lainsäädäntöä. (HE 157/2000 vp, 7.) Työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitte-erot ovat aiheuttaneet jonkin verran epäselvyyksiä. Oikeuskäytännössä on käsitelty esimerkiksi kysymystä siitä, voidaanko työsopimuksen purkamista tai irtisanomista koskevia työsopimuslain säännöksiä soveltaa jo silloin, kun päättämistä koskeva oikeustoimi tehdään ennen kuin työsuhde on varsinaisesti alkanut. (Hietala ym. 2013, 19–20.) Euroopan unionin jäsenvaltioissa ei ole tällaista käsitteellistä eroa, jolla olisi oikeudellista merkitystä. Tästä syystä käsitteiden työsopimus ja työsuhde välillä ei ole työsopimuslain tai muunkaan työlainsäädännön ajallisen soveltamisen kannalta tehty eroa, vaan kyseisiä käsitteitä käytetään toistensa synonyymeinä. Työoikeudellisten lakien tai niiden yksittäisten säännöksiä soveltamisen alkaminen ja päättyminen onkin näin ollen ratkaistava yksittäistapauksittain. (HE 157/2000 vp, 55–56.) Seuraavassa oikeustapauksessa korkein oikeus on linjannut, millä perusteilla työsopimus voidaan irtisanoa ennen työsuhteen alkamista.

KKO 1992:100

A ja B olivat solmineet kunnan kanssa työsopimuksen, jonka oli määrä alkaa 4.9.1989. A ja B olivat jättäneet tulematta ennen työsuhteen alkua sovittuihin tapaamisiin työnantajan kanssa, jolloin kunta irtisanoi heidän työsopimuksensa 1.9.1989. Perusteeksi irtisanomiselle kunta antoi luottamuksen puutteen. Korkeimmassa oikeudessa käsiteltiin kysymystä siitä, voidaanko työsopimus purkaa koeaikaan vedoten jo ennen kuin työsuhde on

alkanut tai onko työsopimuksen purkamiselle ollut työsopimuslain määrittämät tarpeeksi vakavat syyt. Korkein oikeus katsoi, että ennen työsuhteen alkamista ei voida käyttää koeaikaa purkuperusteena, eikä tapauksessa ollut tapahtunut riittävän vakavaa rikkomusta, jotta perusteet irtisanomiselle olisivat syntyneet.

2.1 Työsopimuksen muoto ja ehdot

Työsopimuslain 1:3 §:ssä säädetään, että työsopimus on mahdollista tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus, mutta käytännössä nykyään valtaosa työsopimuksista tehdään kirjallisesti. Monesti käytetään työsopimuslomakkeita, joista löytyvät tiettyjen ehtojen lisäksi molempien sopimusosapuolten allekirjoitukset. (Hietala ym. 2013, 48.) Euroopan unionin direktiivi sähköisestä kaupankäynnistä (2000/31/EY) ohjaa Euroopan unionin jäsenvaltioita huolehtimaan siitä, että niiden oikeusjärjestelmä antaa mahdollisuuden sopimusten tekemiseen sähköisessä muodossa. Erityisesti on varmistettava, että sopimuksentekomenettelyyn sovellettavilla oikeudellisilla vaatimuksilla ei aseteta esteitä sähköisesti tehtävien sopimusten käytölle ja etteivät ne johda siihen, että tällaisilta sopimuksilta puuttuisivat oikeusvaikutukset ja ne olisivat pätemättömiä sen perusteella, että ne on solmittu sähköisessä muodossa. Tämän direktiivin takia myös sähköisesti tehdyt työsopimukset ovat täysin päteviä.

Työsopimuslain 6:5 §:ssä säädetään sopimussuhteen hiljaisesta pidennyksestä. Sen mukaan työnantajan salliessa työntekijän työnteon jatkumisen sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen katsotaan työsopimusta jatkettun toistaiseksi. Joissakin tilanteissa työsopimus voi siis syntyä myös hiljaisella sopimuksella. Jos työnantaja antaa työntekijän työskennellä ilman työsopimusta siten, että työ suoritetaan työnantajan lukuun, työsopimuksen voidaan nähdä syntyneen hiljaisesti. (HE 157/2000 vp, 55.) Säännöksen voidaan katsoa olevan tärkeä etenkin määräaikaisen työsuhteen päättymistilanteessa, jossa työntekijän annetaan sopimuksen jo päätyttyä jatkaa työnteoa. Tällöin määräaikaisuus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi

työsopimukseksi ja näin ollen myös sopimuksen päättäminen vaatii normaaleja irtisanomisedellytyksiä ja -menettelyjä. (Kairinen 2009, 205.) Seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa on katsottu työsuhteen jatkuneen toistaiseksi voimassa olevana.

KKO 1990:54

Työntekijä oli työskennellyt yhdistyksessä keittiöapulaisena työvoimatoimiston myöntämällä työllistämistuella määräaikaisena kuusi kuukautta. Kuuden kuukauden määräajan umpeuduttua työllistämistukea oli myönnetty vielä reilun kahden kuukauden ajaksi ja työntekijä oli jatkanut työskentelyä yhdistyksessä, mutta hänen kanssaan ei oltu tehty uutta työsopimusta. Työllistämistuen loputtua yhdistys oli irtisanonut työsuhteen. Työntekijän mielestä työsuhde oli toistaiseksi voimassa oleva ja irtisanominen oli tehty lainvastaisesti, ilman erityisen painavaa syytä. Korkein oikeus katsoi, että työsuhde oli jatkunut toistaiseksi voimassa olevana, sillä yhdistys ei ollut tehnyt työntekijän kanssa uutta sopimusta, mutta oli antanut tämän jatkaa työskentelyään sovitun määräajan jälkeen. Irtisanominen ei kuitenkaan ollut tapahtunut laittomasti, sillä työllistämistuen lakkaamisen katsottiin olevan erityisen painava syy työsuhteen irtisanomiselle.

Sopijaosapuolet voivat keskenään sopia työsopimuksessa sovellettavista ehdoista, mutta keskeisiä asioita ovat muun muassa työtehtävien määrittely, työsuhteen voimassaoloaika, koeajasta sopiminen, työaika, vuosilomaetuudet, palkka ja mahdollisesti sovellettavaksi tuleva työehtosopimus (Koskinen & Ullakonoja 2012, 41). Työsopimuksen oikeusvaikutukset eivät enää miltään osin ole riippuvaisia siitä, onko sopimus laadittu kirjallisesti. Kirjallisen työsopimuksen tekeminen on kuitenkin suositeltavaa jo pelkästään sovittujen ehtojen toteennäyttämiseksi. (Hietala ym. 2013, 48.)

Työsopimuslain 2:4 §:ssä kuitenkin määrätään työnantajaa antamaan työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivin

(91/533 ETY) mukaan työsuhteen ja työsopimuksen olennaisina tietoina voidaan pitää osapuolten henkilöllisyyttä, työn suorittamispaikkaa, työn nimikettä ja lyhyttä määritelmää, työsopimuksen alkamispäivää ja kestoä, lomien määräytymisperustetta, irtisanomisaikojen määräytymistä, palkan muodostumista ja säännöllisen työpäivän tai -viikon pituutta. Lisäksi tarvittaessa on annettava tieto työntekijän ehtoja säätelevästä kollektiivisopimuksesta. Nämä tiedot voidaan antaa joko erillisinä asiakirjoina tai viittaamalla lakeihin, asetukseen, hallinnollisiin tai lakisäätöisiin määräyksiin tai kollektiivisopimukseen.

2.2 Koeaika

Koeaikaa pidennettiin neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen 1.1.2017 lähtien. Työsopimuslain 1:4 §:ssä säädetään koeajan pituudeksi enintään kuusi kuukautta. Jos työntekijä on ollut koeaikana työkyvyttömyyden tai perhevapaan takia poissa työstä, on työnantajalla oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella jokaista työntekijän 30:tä poissaolopäivää kohden. Työnantajan on annettava työntekijälle ilmoitus koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa kokonaisuudessaan olla enintään puolet työsopimuksen kestosta, mutta ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä palkataan vuokratyösuhteen loputtua samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, niin koeajan pituudesta on vähennettävä aika, jonka työntekijä on aiemmin työskennellyt työnantajalle vuokrattuna. Silloin, kun työnantaja sitoo työehtosopimuksen määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava siitä työntekijälle työsopimusta tehtäessä. Koeajan tarkoituksena on antaa sekä työntekijälle että työnantajalle aikaa harkita, täyttyvätkö työsopimuksen etukäteisodotukset (HE 157/2000 vp, 61).

Hallituksen esityksen (105/2016 vp, 19) mukaan koeajan pidentämisellä on tarkoitus laskea irtisanomiskynnystä työsuhteen alussa, millä voidaan taloustieteellisen teorian mukaan arvioida olevan toisaalta myös työllistämiskynnystä alentava vaikutus. Muutos lisää työmarkkinoiden joustavuutta, jolla voi olla tuottavuutta ja työllisyyttä parantavia vaikutuksia.

Lisäksi tällä voidaan pienentää pienten ja keskisuurten yritysten kustannuksia pieleen menneistä rekrytoinneista. Koeajan pidentäminen esimerkiksi perhevapaan vuoksi taas mahdollistaa koeajan jatkumisen siihen saakka, kun työntekijä palaa työhönsä. Tämä antaa työnantajalle mahdollisuuden arvioida huolellisemmin työntekijän soveltuvuutta työhön paluun jälkeen, kun koeaika ei pääty perhevapaan aikana. Lakimuutoksella voi myös olla negatiivisia vaikutuksia esimerkiksi työvoiman vaihtuvuuteen, työntekijöiden työhyvinvointiin ja pitkäaikaisesti useita määräaikaissuusia eri työnantajille tekeville ihmisille, joista suurin osa on naisia.

Lisäksi työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta ja 1 luvun 4 §:n väliaikaisesta muuttamisesta annetussa laissa (1458/2016) säädetään vuoden 2018 loppuun asti voimassa oleva lisäys työsopimuslain 1:4 §:ään. Koeajan enimmäispituudesta on myös vähennettävä se aika, jonka työntekijä on ollut ennen työsuhteeseen ottamista työkokeilussa samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä. Hallituksen esityksen (HE 209/2016 vp, 10, 87) mukaan työkokeilu on työttömyysturvalaissa määritelty työllistymistä tukeva palvelu, jonka ajalta siihen osallistuvalla maksetaan työttömyysetuutta. Työkokeilun tarkoitus on helpottaa työnhakijan pääsemistä työsuhteeseen ja madaltaa työnantajan kynnystä palkata henkilö, joka on työkokeilussa osoittanut sopivuutensa työtehtäviin.

Koeaikana työsopimuksen voi päättää ilman irtisanomisperustetta ja -aikaa. Koeajan tarkoituksena on saada selville, ovatko työntekijän työtaidot ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet työnantajan odotuksia ja työsopimuksen mukaista työtä vastaavat. Työntekijä saa myös itse mahdollisuuden selvittää vastaavatko työn sisältö, työolot ja työyhteisö niitä odotuksia, joiden perusteella työsopimus on tehty. (Moilanen 2008, 121.) Työsopimuslain 1:4 §:n mukaan työsopimusta ei saa purkaa syrjivillä tai muutenkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasianmukaisilla perusteilla. Työnantaja ei voi myöskään purkaa sopimusta laiminlyötyään velvollisuutensa ilmoittaa työntekijälle työehtosopimuksessa olevan koeaikamääräyksen soveltamisesta. Oikeuskäytännössä koeaikaisten työsopimusten purkuperuste on ollut

tavallisesti jokin työn suorittamiseen liittyvä puuttellisuus. Hyväksytty purkamisperuste voi olla myös esimerkiksi työstä myöhästymiset, luvattomat poissaolot tai työkykyyn vaikuttava pitkäaikainen sairaus. Työntekijän sopimattomuus työtehtäviin voi tulla myös ilmi ulkopuolisten, kuten esimerkiksi asiakkaiden, välityksellä. Kuitenkaan esimerkiksi hyvin tavanomaiset asiakkaiden valitukset eivät vielä riitä purkuperusteeksi. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 21–24.) Seuraavassa tapauksessa työtuomioistuin on selvitysten myötä katsonut koeaikapurkuperusteiden olleen asiallisia.

TT 1986-69

Työntekijän työsopimus oli purettu koeaikana, sillä perusteella, että työntekijä ei ollut soveltunut tekemäänsä työhön ja hänelle oli annettu varoitus myöhästymisestä. Työntekijän mukaan purku oli tehty epäasiallisin perustein, eikä työnantaja antanut hänelle selvitystä purkuperusteista. Selvityksissä ilmeni kuitenkin, että työntekijä ei ollut sopeutunut ulkomailta tehtävään työhön, joten työsopimuksen purkaminen ei ollut tapahtunut epäasiallisin perustein.

2.3 Työsopimuksen kesto

Työsopimuslain 1:3 §:n mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jos sitä ei ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen katsotaan olevan toistaiseksi voimassa oleva. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp, 60) todetaan toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten olevan työsopimusten päätyyppi ja niiden ensisijaisuuden käyvän ilmi juuri siitä, että työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina. Työelämässä yleisimpiä ovat toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset (Koskinen & Ullakonoja 2012, 12). Määräaikaisuuden perusteita käyn läpi jäljempänä raportissa.

Vuoden 2017 alussa tuli voimaan työsopimuslain 1:3a §, joka tekee poikkeuksen lain 1:3 §:n määräaikaisten työsopimusten perustellun syyn vaatimukseen. Pykälän mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen ei edellytetä perusteltua syytä, jos palkattava työntekijä on ollut yhtäjaksoisesti edellisen 12 kuukauden ajan työ- ja elinkeinotoimiston mukaan työtön työnhakija. Työttömyysajalla ollut enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä ei myöskään estä se, että työnantajalla olisi tarve pysyvälle työvoimalle. Määräaikainen sopimus voidaan tehdä enintään vuodeksi ja sopimus voidaan uusida vuoden aikana ensimmäisen työsopimuksen alkamisesta enintään kaksi kertaa. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1:3 §:n mukaan työttömänä työnhakijana pidetään henkilöä, joka ei ole työsuhteessa tai päätoiminen opiskelija, eikä toimi päätoimisesti yrittäjänä tai omassa työssään yhdenjaksoisesti yli kahta viikkoa. Työttömäksi katsotaan myös lomautettu henkilö tai se, jonka säännöllinen viikoittainen työaika on alle 4 tuntia. Hallituksen esityksen (HE 105/2016 vp, 13–14) mukaan Suomea vaivaa melko korkea työttömyysaste ja heikko taloudellinen kehitys. Talouden taantuman vaikutuksesta erityisesti pitkäaikaistyöttömien määrä on kasvanut. Lakimuutoksella halutaan alentaa työnantajien kynnystä työllistää pitkäaikaistyöttömiä ja täten myös parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia. Työnantajalle annetaan näin mahdollisuus arvioida työntekijän palkkaamisen liiketaloudellista kannattavuutta ja työvoimatarpeen olemassaoloa. Palkkauksen osoittauduttua kannattavaksi työnantaja voi ottaa työntekijän lopulta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Poikkeuksen perustellun syyn vaatimukseen tekevät myös eroamisiän jälkeen tehdyt määräaikaiset sopimukset. Työsopimuslain 6:1a §:ssä säädetään, että työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päätteeksi, jonka aikana työntekijä tulee eroamisikänsä. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin yhdessä sopia työsuhteen jatkamisesta tämänkin jälkeen. Vuoden 2017 alussa eroamisikää nostettiin portaittain, kun aiemmin eroamisikä oli kaikilla 68 vuotta. Muutoksen jälkeen vuonna 1957

syntyneillä eroamisikä on 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta. Hallituksen esityksen (HE 16/2015 vp, 19) mukaan muutosten tavoitteena on pidentää työuria, millä taas halutaan vaikuttaa julkisen talouden kestävyysvajeen ratkaisemiseen. Jos eroamisiän jälkeen halutaan tehdä määräaikainen työsopimus, siihen ei enää vaadita perusteltua syytä. Perusteeksi riittää siis ainoastaan se, että sopimusta jatketaan eroamisiän jälkeen. (Hietala ym. 2013, 322.)

Niin sanotut sekamuotoiset työsopimukset ovat myös mahdollisia. Tällä tarkoitetaan sellaisia työsopimuksia, jotka on solmittu määräajaksi, mutta joihin on otettu ehto, jonka mukaan sopimus on irtisanottavissa molemminpuolisesti, kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Tällainen irtisanomismahdollisuus tulee joka tapauksessa lain perusteella sovellettavaksi yli viisi vuotta kestäneeseen määräaikaiseen työsopimukseen. Lisäksi on myös mahdollista sopia toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen takarajaehdosta, jonka mukaan työsopimus päättyy viimeistään esimerkiksi eläkkeelle pääsyyn. (Hietala ym. 2013, 49–50.) Korkein oikeus on ennakkotapauksessa ottanut kantaa sekamuotoisten työsopimusten pätevyYTEEN.

KKO 2006:4

Työntekijät olivat tehneet työnantajan kanssa määräaikaiset työsopimukset, joihin oli kirjattu ehto, jonka mukaan työsopimukset oli irtisanottavissa molemmin puolin, kuten toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset. Työntekijät vaativat vahvistettavaksi, että työnantaja ei voinut pätevästi sopia määräaikaisiin työsopimuksiin kyseistä ehtoa. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että työsopimuslaissa ei nimenomaisesti kielletä tällaisen ehdon ottamista työsopimukseen, eikä ehtoa voida pitää työntekijän etujen vastaisena. Näillä perusteluilla irtisanomisehto määräaikaisessa työsopimuksessa oli täysin pätevä.

2.4 Työsopimuksen irtisanominen

Työsopimuslain 6:1 §:ssä säädetään, että määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista. Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten etukäteen sovitun määräajan jälkeen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen päättyminen on taas kiinni normaalisti siitä, haluaako jompikumpi sopijaosapuolista irtisanoa tai purkaa sopimuksen. Keskeisin ero näiden sopimustyyppien välillä on se, että määräaikaista työsopimusta ei tavallisesti voida irtisanoa määräajan kestäessä. (Hietala ym. 2013, 49.)

Määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa vain, jos yksityisliikkeen omistaja kuolee tai yritys joutuu konkurssiin tai yrityssaneeraukseen. Omistajan kuollessa tai konkurssiin joutuessa irtisanomisaika on 14 vuorokautta. Yrityssaneerauksen yhteydessä irtisanomisaika on työnantajan puolelta kaksi kuukautta ja työntekijän puolelta 14 vuorokautta. Myös lomautuksen aikana työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti, mutta jos lomautuksen päättymispäivä on työntekijällä tiedossa, niin irtisanomista ei voida tehdä lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana. (Saarinen 2015, 323.) Määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa kuitenkin vain silloin, kun hän tekee vakituisen työntekijän sijaisuutta ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa sijaistettava henkilö (työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Viittä vuotta pidemmäksi ajaksi tehty määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Määräaikaisesta työsopimuksesta tulee näin ollen viiden vuoden kuluttua irtisanomisenvaarainen, mutta se ei kuitenkaan muutu toistaiseksi voimassa olevaksi. Myös sekamuotoinen työsopimus, eli määräaikainen sopimus, johon työnantaja ja työntekijä ovat sopineet irtisanomisehdon, voidaan irtisanoa. (Moilanen 2008, 163.)

Työsopimuslain 6:2 §:n mukaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Työsopimuksella

tai työehtosopimuksella voidaan poiketa irtisanomisaikaa koskevista säännöksistä muutoin, mutta työnantajan noudatettavaa irtisanomisaikaa ei voida kuitenkaan sopia lyhyemmäksi kuin työntekijän irtisanomisaikaa, eikä irtisanomisaika voi olla yli kuutta kuukautta. Työsopimuslain 6:3 §:ssä säädetään yleisistä irtisanomisajoista, jos muusta ei ole sovittu. (Tiitinen & Kröger 2012, 491–492.)

Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksen ilman irtisanomisperustetta, mutta työnantaja tarvitsee perusteen irtisanomiselle. Nämä irtisanomisperusteet on jaettu työntekijästä itsestään johtuviin ja taloudellisiin tai tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin. Työnantajalla tulee olla painava ja asiallinen syy työsopimuksen irtisanomiseen. Asiallisuus tarkoittaa sitä, että peruste ei saa olla syrjivä. Työntekijästä johtuvana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien veloitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä ja lisäksi irtisanominen voi olla sallittua, kun työntekijän työntekoedellytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, että työntekijä ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Työntekeoedellytysten heikentyessä voidaan kuitenkin työnantajaa edellyttää tarjoamaan työntekijälle mahdollisuuksien mukaan muuta työtä. Työsopimus voidaan myös päättää purkamalla, mutta purkamisperusteiden täytyy olla painavammalla kuin irtisanomistilanteessa. Työnantajalla on siis oltava purkamiselle erittäin painava syy, mikä tarkoittaa sitä, että mitä törkeämmin työntekijä on käyttäytynyt, sitä todennäköisimmin työnantajalla on oikeus irtisanomisen sijasta purkaa työsopimus. (Saarinen 2015, 325–327.)

Työsopimuslain 7:4 §:ssä säädetään, että työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, kun työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä pysyvästi ja olennaisesti vähentynyt. Työnantajan on myös selvitettävä olisiko työntekijä mahdollista siirtää tai kouluttaa muihin tehtäviin irtisanomisen sijasta. Hallituksen esityksen (157/2000 vp, 26) mukaan työn väheneminen voi johtua esimerkiksi kysynnän vähentymisestä, kilpailun kiristymisestä tai yrityksen toiminnan uudelleen suuntaamisesta. Työnantajan on todistettava, että työ on olennaisesti ja

pysyvästi vähentynyt. Työn katsotaan vähentyneen vain tilapäisesti vähentymisen kestäessä enintään 90 kalenteripäivää. (Saarinen 2015, 351.)

Työsopimuslain 6:6 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työtä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanotuille, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakeville entisille työntekijöille, jos työnantaja tarvitsee työvoimaa neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Jos työsuhde on jatkunut ennen sen päättymistä keskeytyksettä 12 vuotta, on takaisinottoaika kuusi kuukautta. Hallituksen esityksen (HE 105/2016 vp, 6, 20) mukaan työtehtäviä pidetään samankaltaisina silloin, kun ne muistuttavat työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijän ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus riittävät työstä suoriutumiseen. Takaisinottovelvollisuuden tarkoituksena on suojella työntekijöitä työttömyydeltä ja mahdollistaa palaaminen ammattitaitoa vastaavaan työhön. Takaisinottovelvollisuudella halutaan myös estää väärinkäytöksiä, joissa työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vaikka todellisuudessa syyt liittyisivätkin työntekijän henkilöön. Velvollisuus työntekijän takaisin ottamiseen ei kuitenkaan koske määräaikaisissa työsuhteissa olleita henkilöitä. Vuoden 2017 alussa takaisinottovelvollisuutta lyhennettiin yhdeksästä kuukaudesta neljään ja kuuteen kuukauteen. Tällä muutoksella haluttiin vähentää työnantajien hallinnollista taakkaa ja lisätä valinnanvapautta työntekijöitä rekrytoitaessa. Lakimuutoksen voidaan nähdä edistävän määräaikaisen työvoiman asemaa silloin, kun määräaikaisuus päättyy samaan aikaan kuin työnantaja tarvitsee uuden vakituisen työntekijän. Aiemmin takaisinottovelvollisuuden ollessa voimassa yhdeksän kuukautta työnantaja ei ole voinut palkata määräaikaista työntekijää, vaan velvollisuutena on ollut vakituisesta työstä irtisanotun työntekijän palkkaaminen. Näin ollen siirtymisen määräaikaisesta työstä vakituiseseen työhön pitäisi helpottua.

3 Määräaikaiset työsopimukset

3.1 Määräaikaisuuden perusteet

Kuten edellä on mainittu, työsopimuslain 1:3 §:n mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jos sitä ei ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Hallituksen esityksen (HE 105/2016 vp, 3) mukaan laissa ei ole tarkasti määritelty perustellun syyn käsitettä. Käsitettä arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon vuoden 1970 työsopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaiset perusteet eli työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin liittyvä syy sekä muut yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvät perusteet. Voimassa olevan työsopimuslain esitöissä on kuvailtu tilanteita, joissa perustellun syyn katsotaan olevan olemassa. Määräaikaiset sopimukset ovat perusteltuja esimerkiksi silloin, kun kyseessä on jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekeminen tai lyhytaikainen työ, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Perustellun syyn vaatimukset voivat täytyä myös kausiluonteisissa töissä, jolloin työtä tehdään vain tiettyinä ajanjaksona. Lisäksi hyväksytyjä syitä ovat sijaisten tarve ja väliaikaisen työvoiman tarve tuotantohuippujen tasaamiseksi.

Työsopimuslain säännöstä on sovellettava vain työnantajan aloitteesta tehtäviin määräaikaisiin työsopimuksiin, sillä työntekijällä on oikeus pyytää määräaikaista työsopimusta, jos hän ei esimerkiksi halua sitoutua toistaiseksi voimassa olevaan sopimukseen (Tiitinen & Kröger 2012, 118–119). Työntekijän aloitteesta tehdylle määräaikaiselle sopimukselle ei siis tarvita muuta perustetta, sillä työntekijä ei tuolloin tarvitse lain suojelua (Moilanen 2008, 46). Työnantajan aloitteesta tehty määräaikaisehto on vaikutukseton ilman perusteltua syytä ja siitä seuraa, että työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Alkuperäistä vapautta määräaikaisten työsopimusten tekemiseen rajoitettiin vuonna 1984 muuttamalla työsopimuslakia. Ennen muutosta työsopimuslain irtisanomissuojan kiertäminen määräaikaisilla työsopimuksilla oli aiheuttanut oikeuskäytännössä ongelmia. Lakiin tulleella muutoksella haluttiin siis estää työsuhdeturvaa koskevien säännösten kiertäminen ja ohjata työnantajia

huolellisempaan ja pitkäjänteisempään henkilöstöpolitiikkaan. (Hietala ym. 2013, 50–51.) Vuonna 1999 annettiin Euroopan neuvoston direktiivi (1999/70/EY), jossa vaadittiin jäsenvaltioita ottamaan käyttöön vähintään yksi toimenpide kolmesta vaihtoehdosta, joilla on haluttu ehkäistä määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä. Vaihtoehdot olivat perustellun syyn käyttöön ottaminen, perättäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskeston rajaaminen tai määräaikaisten sopimusten uudistamisen lukumäärän rajoittaminen. Suomessa päädyttiin ottamaan käyttöön perustellun syyn vaatimus, vaikka muutkin vaihtoehdot olisivat olleet käytettävissä (Moilanen 2008, 42).

Työsopimuslain esitöissä mainittu määräaikaisten työsopimusten peruste, työn luonne, voi tarkoittaa monia asioita (Hietala ym. 2013, 53). Määräaikaisen työsopimuksen perusteena oleva määrätty työ tai työkokonaisuus voi olla kertaluontoinen työ, jota työnantaja ei voi esimerkiksi ammattitaitovaatimusten vuoksi teettää pysyvästi työntekijöillään. Perusteluna määräaikaisuudelle voi myös olla jonkin tietyn tilauksen valmistaminen, johon tarvitaan tilapäistä työvoimaa. Tällöin työnantajalla on oltava perusteltu aihe olettaa, että tilauksen valmistumisen jälkeen määräaikaisille ei ole enää tarjolla uutta työtä. Tietyn tilauksen toimittaminen voi olla toistuvastikin perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. (Tiitinen & Kröger 2012, 125.) Seuraavassa korkeimman oikeuden tapauksessa on katsottu työnantajalla olleen oikeus tehdä määräaikaisia sopimuksia toistuvasti.

KKO 1995:159

Työntekijät olivat työskennelleet messuravintolassa extratarjoilijoina, omien sanojensa mukaan toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla ja heille oli maksettu palkkaa kahden viikon jaksoissa. Työnantaja oli muuttanut yksipuolisesti heidän palkkaustaan, johon työntekijöiden mukaan työnantajalla ei olisi ollut oikeutta. Työnantajan mielestä työntekijöiden työsopimukset olivat määräaikaisia tilausravintolan luonteen vuoksi ja palkkoja oli muutettu perustelluista syistä. Korkein oikeus katsoi, että työntekijät olivat työskennelleet määräaikaisissa

työsuhteissa, koska he olivat voineet kieltäytyä työvuoroista ja työskennellä samaan aikaan muillekin työnantajille. Ravintolan toiminta tilausravintolana oli vaikeuttanut työnantajan mahdollisuutta järjestää tarjoilijoiden työtä muutoin kuin määräaikaisilla työsopimuksilla, joten perusteet toistuviin määräaikaisiin työsopimuksiin olivat olemassa.

Seuraavassa tapaksessa korkein oikeus taas katsoi, että työn luonne ei riittänyt perusteeksi määräaikaiselle työsopimukselle.

KKO 2008:29

Sairaanhoitopiiri oli palkannut työntekijän määräaikaiseen työsuhteeseen siten, että työsopimus päättyi potilaan hoidon tarpeen päättyessä. Korkein oikeus katsoi, että sairaanhoitopiirillä ei ollut perusteltua syytä tehdä työsopimusta määräaikaisena, sillä työnantajalla katsottiin olleen useita tällaisen hoidon tarpeessa olleita potilaita ja hoidon tarve oli jatkuvaa. Kyseistä työtä oli tarjolla siinä määrin, että työvoiman tarve ei ollut täysin sattumanvaraista. Työnantajalla oli myös mahdollisuus siirtää työntekijä tarvittaessa muihin työtehtäviin.

Työ on kausiluonteista silloin, kun sitä tehdään vain tietyinä aikana vuodesta tai, jos työmäärä lisääntyy olennaisesti etukäteen tiedossa olevina aikoina. Kausiluonteisena työtä voidaan pitää ainoastaan, kun tilapäistä työvoimaa tarvitaan lyhyehköksi ajanjaksoksi. Työmäärä lisääntyy kausiluonteisesti tyypillisesti esimerkiksi maa- ja metsätalouseläällä, hiihtokeskuksissa ja matkailualalla. Työmäärän kausiluonteisena lisääntymisenä voidaan pitää myös joulumyyntiä sekä puolivuositain toistuvia alennusmyyntejä. Kun harkitaan oikeutta määräaikaisten sopimusten tekemiseen, otetaan huomioon työnantajan mahdollisuudet erilaisin työjärjestelyin tai loma-aikojen porrastuksen avulla tarjota työntekijöille muuta työtä jäljelle jäävälle väliajalle. (Saarinen 2015, 113; Tiitinen & Kröger 2012, 126.) Seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa on otettu kantaa siihen, milloin kausiluonteisuus voi olla perusteena määräaikaisuudelle.

KKO 1989:100

Kaupunki oli tehnyt työntekijän kanssa kuusi määräaikaista työsopimusta lähes kahden vuoden aikana. Määräaikaisuuksien perusteeksi oli annettu työn kausiluonteisuus. Työntekijä teki kesäaikaan erilaisia puistotöitä ja talviaikaan toimi kaupungin katuosastolla. Korkein oikeus katsoi, että työn luonne ei ollut kausiluonteista, sillä eri vuodenajoille tyypilliset työtehtävät toistuivat kahden vuoden ajan. Työsuhdetta pidettiin näin ollen toistaiseksi voimassa olevana.

Sijaisuus on hyvin tyypillinen peruste määräaikaiselle työsopimukselle. Useimmiten sijainen otetaan töihin suoraan poissaolevan työntekijän tilalle ja työsopimus yksilöidään sijaistettavan työntekijän ja hänen työtehtäviensä avulla. Lisätyövoiman tarve on johduttava jonkun työntekijän poissaolosta, vaikka sijainen ei hoitaisikaan juuri hänen työtehtäviään. Sijaisuuteen voidaan vedota määräaikaisuuden perusteena vain silloin, kun sijaistettavan henkilön työsuhde jatkuu poissaolon ajan ja hän palaa todennäköisesti takaisin työhönsä. Syy sijaisen tarpeelle ei ole ratkaisevaa, vaan vakituisen työntekijän poissaolo voi johtua esimerkiksi perhevapaasta, opintovapaasta tai sairauslomasta. (Moilanen 2008, 51.) Seuraavassa työtuomioistuimen ratkaisussa on otettu huomioon vaatimus määräaikaisuuden perusteena olevan sijaisuuden yksilöimisestä.

TT 1999-11

Työnantaja oli tehnyt neljän työntekijän kanssa perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia, joiden perusteeksi oli ilmoitettu vakinaisten työntekijöiden sairauspoissaolojen määrän kasvusta johtuva sijaisuustarve. Työsopimusten määräaikaisuuksia ei ollut kuitenkaan sidottu tietyn tai tiettyjen työntekijöiden sijaisuuksiin, vaan sopimusten voimassaoloaika oli määrätty pelkästään kalenteriajan perusteella. Työsopimukset tehtiin myös peräkkäin ilman keskeytyksiä. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla ei ollut riittäviä perusteita määräaikaisten työsopimusten solmimiselle, joten työsopimuksia pidettiin toistaiseksi voimassa olevina.

Määräaikaisuuden perusteena voi olla myös harjoittelu, joka voi perustua esimerkiksi ammatillisen oppilaitoksen perehdyttämisharjoitteluun tai työmarkkinatukeen liittyvään harjoitteluun (Saarinen 2015, 111). Harjoittelutilanteita on kuitenkin useita erilaisia, jolloin harjoittelijan oikeudellisen aseman voidaan nähdä olevan kaikkea työsuhteisen kokoaikaisen työntekijän ja osa-aikaisen palkattoman harjoittelijan väliltä. Työsopimuksen ja harjoittelusopimuksen toisistaan erottaminen on tärkeää, sillä työsopimukseen on sovellettava työlainsäädäntöä, mutta harjoittelusopimukseen ei. Työsopimuksen nimeäminen näennäisesti harjoittelusopimukseksi ei kuitenkaan estä työlainsäädännön soveltamista. (Moilanen 2008, 53.)

Palvelujen kysynnän vakiintumattomuus voi olla hyväksytty peruste määräaikaisuudelle joillakin aloilla. Toiminnan alkuvaiheessa voi olla hankalaa arvioida toiminnan laajuutta ja tarvetta työntekijöille. Esimerkiksi ravintola-alalla voidaan toimintaa aloitettaessa käyttää jonkin aikaa määräaikaisia työsopimuksia, mutta toiminnan vakiintuessa ei tätä perustetta voida enää käyttää. Määräaikainen sopimus voidaan tehdä siis vain siksi ajaksi, jona arvioidaan selviävän mahdollisuus vakituisen työsopimuksen tekemiselle. Määräaikaisia työsopimuksia voidaan solmia myös silloin, kun siihen on yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy. Esimerkiksi perusteena voi olla tuotantohuippujen tasaaminen. Näissä tapauksissa on kuitenkin pystyttävä sopimukseen määrittelemään tuotantohuipun alkamis- ja päättymishetki. Määräaikaista sopimusta ei siis saa käyttää vain sillä perusteella, että tuotteiden menekki on toistaiseksi suurentunut. (Saarinen 2005, 137, 141; Moilanen 2008, 58–59.) Seuraavassa korkeimman oikeuden tapauksessa on käsitelty yrityksen oikeutta tehdä määräaikaisia työsopimuksia erikoisalalla.

KKO 1995:13

A oli työskennellyt tielaitoksen palveluksessa yhteensä viidellä määräaikaisella työsopimuksella. Työt olivat päättyneet viidennen työsopimuksen päätteeksi. A katsoi olleensa toistaiseksi voimassa olleessa työsuhhteessa, koska työsopimuksia oli solmittu perusteetta

useita peräkkäin. Hän vaati tielaitosta maksamaan irtisanomisajan palkan. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että tielaitoksella oli perusteltu syy tehdä määräaikaisia sopimuksia, sillä tienrakennusalan erityisluonteen vuoksi työt perustuivat tiettyihin hankkeisiin ja olivat enimmäkseen kertaluonteisia. Tielaitoksen palveluksessa oli samaan aikaan ollut huomattava määrä määräaikaisia työntekijöitä, joten tielaitos oli menetellyt A:n kohdalla samalla tavalla kuin vastaavassa asemassa olleiden kohdalla. Näin ollen tielaitos ei ollut tehnyt määräaikaisia työsopimuksia perusteetta, eivätkä ne täten muodostaneet toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta.

Myös epävarmuus käytettävissä olevista palkkausvaroista voi olla peruste määräaikaisuudelle. Palkkaukseen käytettävien varojen on tällöin tultava muualta kuin työnantajalta. Työllistämisvarat voivat perustua esimerkiksi julkiseen avustukseen tai työllistämistukeen. Peruste ei ole kuitenkaan automaattisesti hyväksytty, sillä esimerkiksi silloin, kun palkkaamiseen käytettävät määrärahat riippuvat valtion tai kunnan talousarvion hyväksymisestä, ei työntekijän työsopimuksen kestoa voida sitoa epävarmuuteen myönnettävistä palkkausrahoista. Toisaalta taas silloin, kun määräraha on hyväksytty työntekijän palkkaamiseen tietyksi ajaksi tai, kun tutkimusmääräraha riittää vain tietyn tutkimusprojektin suorittamiseen, voidaan määräaikaisuuden perusteena pitää määrärahan hyväksymistä. (Kairinen 2009, 196; Saarinen 2015, 112.) Seuraavassa ratkaisussa korkein oikeus on ottanut kantaa työnantajan oikeuteen tehdä määräaikaisia työsopimuksia toiminnan perustuessa ostopalvelusopimukseen.

KKO 2010:11

A oli työskennellyt päiväkodissa usealla määräaikaisella työsopimuksella, joiden perusteena oli päiväkotitoiminnan riippuminen kaupungin kanssa tehtävistä ostopalvelusopimuksista. Työntekijöiden kanssa oli yleisestikin tehty vuoden pituisia työsopimuksia, sillä ostopalvelusopimukset olivat voimassa vuoden kerrallaan. A:n mukaan määräaikaisuuden perusteena ei voitu pitää ostopalvelusopimuksia ja hänen työsopimustaan oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Korkein oikeus kuitenkin katsoi,

että päiväkodin toiminta oli ollut kokonaan kaupungin kanssa tehtyjen määräaikaisten ostopalvelusopimusten varassa, joten päiväkotiei ole voinut varautua toimintansa taloudellisen perustan muutoksiin. Näin ollen päiväkodilla on ollut perusteet tehdä työsopimukset määräaikaisina, eikä kysymyksessä ole ollut työntekijöiden irtisanomissuojan kiertäminen.

Seuraavasta korkeimman oikeuden ratkaisusta voidaan kuitenkin havaita, että erilaisten tukirahojen käyttö palkkaukseen ei välttämättä oikeuta määräaikaisten työsopimusten tekemistä.

KKO 2012:2

A oli työskennellyt vuosina 2000–2006 TE-keskuksen palveluksessa lähes keskeytyksettä kahdeksassa määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuuksien perusteeksi oli määritelty palkkausvarojen perustuminen eri rahastoista saataviin tukiin. Tapauksessa oli kysymys siitä, oliko TE-keskuksella oikeus solmia määräaikaisia työsopimuksia tällä perusteella vai oliko sopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Korkein oikeus katsoi, että määräaikaisuuksien tekemiselle ei ollut perustetta, koska A:n työtehtävät eivät olleet kokonaisuudessaan liittyneet minkään tietyn projektin hoitamiseen, vaan hänen suorittamansa työtehtävät olivat olleet lähinnä TE-keskuksen pysyvään toimintaan liittyviä toimistotehtäviä. Lisäksi TE-keskuksella oli julkisena työnantajana ollut riittävät mahdollisuudet arvioida palkkamenoihin tarvittavaa rahoitusta huolimatta siitä, että osa rahoituksesta oli saatu rahastoista. Myös A:n kanssa solmitut useat peräkkäiset työsopimukset viittasivat pysyvän työvoiman tarpeeseen.

3.2 Työsopimusten ketjuttaminen

Työsopimuslain 1:3 §:ssä säädetään, että toistuvien määräaikaisten työsopimusten tekeminen ei ole sallittua, jos työsopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoiman tarpeen olevan pysyvää. Hallituksen esityksen (HE 239/2010 vp, 4–

5) mukaan silloin, kun määräaikaisten sopimusten tekeminen useita kertoja peräkkäin tai lyhyin väliajoin, tai työsopimusten yhteenlasketun keston pituus osoittaa pysyvän työvoiman tarpeen, ei määräaikaisten työsopimusten käytölle samoissa töissä ole enää perustetta. Samoina töinä pidetään tehtävien kokonaisuutta, jota työntekijä tai useat työntekijät tekevät määräaikaisissa työsuhteissa. Näin ollen saman työn sisältö ei rajoitu vain työsopimukseen kirjattuihin työtehtäviin, vaan sellaisiin tehtäväkokonaisuuksiin, joita todellisuudessa vakiintuneesti tehdään. Työvoiman tarpeen pysyvyyttä arvioitaessa otetaan huomioon myös työnantajan toiminnan laajuus sekä asiakaskunnan ja toimeksiantojen määrän vakiintuneisuus. Lisäksi merkitsevää voi olla toiminnan vakiintuneisuus ja jatkumisedellytykset sekä työvoiman käytön historia. Työsopimuslaissa ei ole säädetty tiettyjä rajoja määräaikaisten sopimusten määrälle tai sille, kuinka pitkäaikaisia ketjuja sopimukset saavat ajallisesti muodostaa (Saarinen 2015, 117). Seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa on otettu huomioon työsuhteiden määrä, kokonaiskesto ja työtehtävät.

KKO 1995:14

A oli työskennellyt tielaitoksen autonkuljettajana määräaikaisissa työsuhteissa yli seitsemän vuoden ajan. Määräaikaisia työsopimuksia oli ollut lähes 50. Tielaitos päätti A:n työsuhteen vedoten määräaikaisuuteen, mutta kanteessaan A katsoi työsuhteen olleen toistaiseksi voimassa oleva. Ratkaisussaan korkein oikeus yhtyi A:n näkemukseen sillä perusteella, että peräkkäisiä työsopimuksia oli ollut huomattava määrä pitkän ajan kuluessa. Lisäksi jutussa oli esitetty ristiriitaista selvitystä siitä, oliko nimenomaan A:n tekemät työtehtävät edellyttäneet määräaikaisten sopimusten tekemistä.

Työsopimuslain 1:3 §:n mukaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp, 61) toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttämisen edellytykseksi on mainittu se, että kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiseen on ollut perusteltu syy. Yksistään määräaikaisten työsuhteiden määrä, kesto ja niiden muodostama kokonaisuus

ei siis kerro välttämättä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen muodostumisesta. Silloin, kun jokaisen yksittäisen määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on ollut laissa hyväksytty peruste, määräaikaisia työsuhteita voi olla huomattavakin määrä peräkkäin. (Saarinen 2005, 143.)

Tyypillinen peruste, jolla määräaikaiset perättäiset sopimukset ovat sallittuja, on sijaisuuksien tekeminen määräaikaisina. Edellytyksenä kuitenkin pidetään sitä, että työnantaja ei yritä toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla kiertää toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen kuuluvaa työsuhdeturvaa. Jos määräaikaisten työsopimusten ketjussa on yksikin sopimus, jonka solmimiselle ei ole ollut pätevää syytä, pidetään työsopimusta toistaiseksi voimassa olevana kyseisen sopimuksen alusta lähtien. Merkitystä ei ole sillä, onko seuraavien määräaikaisten sopimusten tekemiselle ollut hyväksyttävät perusteet. (Moilanen 2008, 65–66.) Seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa käsitellään tapausta, jossa sijaisuuksia oli ollut huomattava määrä.

KKO 1996:105

Kaupunki oli tehnyt työntekijän kanssa noin kuuden vuoden ajalla yli 90 lähes perättäistä määräaikaista työsopimusta. Sopimusten perusteena oli ollut vakinaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden poissaolot. Korkein oikeus katsoi, että vaikka sopimusten lukumäärä oli ollut erittäin suuri, niiden kattama ajanjakso oli pitkä ja työntekijän työtehtävät olivat olleet koko ajan samankaltaisia, niin työsuhde ei ollut kuitenkaan muuttunut toistaiseksi voimassa olevaksi, koska jokaiselle määräaikaiselle sopimukselle oli ollut laissa hyväksytty peruste.

Jos työsopimuksen osapuolet ovat erimielisiä siitä, onko määräaikaisia työsopimuksia pidettävä toistaiseksi voimassa olevina sopimuksina, on näyttövelvollisuus tällöin sillä, joka vetoaa määräaikaisuuteen. Kysymykseen etsitään yleensä ensimmäiseksi ratkaisua osapuolten yhteisestä tarkoituksesta, joka voi tulla ilmi esimerkiksi sopimusneuvotteluja koskevista sähköposteista tai neuvotteluihin osallistuneiden henkilöiden kuulemisesta. Paras keino asian todistamiseen on tietenkin kirjallinen työsopimus. Kun taas ratkaistaan sitä,

onko määräaikaiselle työsopimukselle ollut perusteltua syytä, pohditaan annettujen perusteiden lain mukaisuutta. Tällöin todistustaakka on työnantajalla, jonka on pystyttävä todistamaan laillisen perusteen käyttäminen työsopimusta solmittaessa. (Hietala ym. 2013, 57; Moilanen 2008, 62–64.)

3.3 Määräaikaisuuden vaikutukset työntekijän asemaan

Työsopimuslain 2:2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei tasapuolisuudesta poikkeamiseen ole perusteltua syytä. Määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin ei saa pelkän työsopimuksen keston tai työajan pituuden takia soveltaa eri työehtoja kuin muissa työsuhteissa. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000, 68) tasapuolisuudella tarkoitetaan ihmisten kohtelemista yhtenevästi samanlaisissa tapauksissa. Tasapuolisuudella on merkitystä niin etuja myönnettäessä kuin velvollisuuksia asetettaessa. Moilasan (2008, 29, 32) mukaan määräaikaisten työntekijöiden tasa-arvoista asemaa muihin työntekijöihin nähden on haluttu turvata lainsäädännössä. Työntekijöitä on kohdeltava samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti ja työnantajan toiminnan on oltava johdonmukaista työntekijöitä kohtaan.

Myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986) edistää määräaikaisten työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä parantaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Kiellettyä syrjintää määräaikaisessa työsuhteessa voisi olla esimerkiksi se, että työntekijän määräaikaista työsuhdetta ei jatkettaisi tai häntä ei vakinaistettaisi sukupuolensa takia. Yksi tyypillisimmistä tasa-arvo-ongelmista määräaikaisissa työsuhteissa on myös se, kun naistyöntekijän määräaikaista työsopimusta ei jatketa raskauden takia. (Moilanen 2008, 33.)

Työsopimuslain 1:5 §:ssä säädetään työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-etuuksista. Kun työnantajan ja työntekijän välille on tehty useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan jatkuneen yhtäjaksoisena

työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta. Työsuhteet voivat olla keskeytyksettömästi tai lyhytaikaisin keskeytyksin solmittuja. Hallituksen esityksen (HE 157/2000, 63) mukaan määräaikaisten sopimusten väliin jääviä aikoja ei ole haluttu määrittää täsmällisesti kalenteriajan mukaan. Tällä ollaan haluttu välttää mahdollisuus säännöksen kiertämiseen. Keskeytysten pituus on näin ollen ratkaistava tapauksittain aina työsuhteen pituuteen perustuvan työsuhde-etuuden tullessa ajankohtaiseksi. Kairisen (2009, 204–205) mukaan määräaikaisten työsuhteiden jatkuessa yhdenjaksoisena työsuhde-etuudet, kuten esimerkiksi vuosiloma ja palkkaetuudet, määräytyvät samoin kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Säännöksessä tarkoitettu työsuhteen yhtäjaksoisuus ei kuitenkaan vaikuta työsuhteen päättämisperusteeseen, joka määräytyy työsopimuksen keston mukaan. Onkin siis hyvin tärkeää, että työsuhteen yhtäjaksoisuutta ja toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta ei sekoiteta keskenään.

Epätuhtoisissa työsuhteissa työskentelevien asema esimerkiksi palkkausjärjestelmässä on haastava tasapuolisen kohtelun suhteen. Työnantaja voi haluta palkita pitkään työsuhteessa olleita henkilöitä, joilta odotetaan tuloksen syntymiseen vaadittavia panostuksia. Kuitenkaan määräaikaisia työntekijöitä ei voida pelkästään tällä perusteella jättää palkitsemisen ulkopuolelle, sillä määräaikainen työntekijä on voinut omalla työpanoksellaan vaikuttaa yhtä lailla tuloksen syntymiseen. (Kuoppamäki 2008, 60.) Määräaikaisissa työsuhteissa sovelletaan pro rata temporis –periaatetta, jolla tarkoitetaan työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymistä tehdyn työajan mukaan. Määräaikaisille työntekijöille on siis annettava samat edut kuin vakituisille työntekijöille, mutta vain tehdyn työajan suhteessa. (Moilanen 2008, 37–38.)

Leppäsen (2015, 159) mukaan työntekijöiden eri asemaan asettaminen on sallittua silloin, kun siihen on työhön, työolosuhteisiin tai johonkin muuhun syyhyyn liittyvä asiallinen peruste. Säännöksessä tarkoitetaan työnantajan yksipuolisesti myöntämiä etuja sekä työsopimuksessa sovittuja työsuhteen ehtoja. Esimerkiksi työehtoja ei voida sopia erilaisiksi työsopimuksen kestoajan

mukaan siten, että tiettyihin etuihin on oikeutettuja vain toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevät. Jos kuitenkin ehtoja näin eriytetään, on sille oltava asiallinen syy ehtojen luonne huomioon ottaen. Lain ja työehtosopimusten vähimmäisvaatimukset ylittäviä etuuksia voidaan kuitenkin rajata työsuhteen kestoajan mukaan. Tällöin on kuitenkin edellytyksenä se, että sama ehto koskee sekä määräaikaista että toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

Työsopimuslain 2:6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus työpaikalla ilmoittaa vapautuvista työpaikoista niin, että määräaikailla ja osa-aikailla työntekijöillä on sama mahdollisuus hakea näitä työpaikkoja kuin pysyvillä työntekijöillä. Vapautuvista työpaikoista ilmoittamisen on katsottu palvelevan määräaikaista työntekijöitä, sillä he voivat näin hakeutua vakinaisiin työsuhteisiin (Moilanen 2008, 36). Säännöksen taustalla on määräaikaista työtä koskeva EU:n direktiivi, jonka tarkoituksena on parantaa työntekijöiden asemaa siten, että myös epätyypillisissä työsuhteissa olevilla on samanlainen tiedonsaantioikeus avoimista työpaikoista kuin muillakin työntekijöillä. Työnantaja voi vapaasti valita tiedotustavan, mutta käytännössä se usein on työpaikan sisäinen tiedote, ilmoitus toimitiloissa olevalla ilmoitustaululla tai työntekijöiden sähköposteihin lähetettävä viesti. (Hietala ym. 2013, 148–149.)

4 Määräaikaisten työ sopimusten vaikutukset

Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että määräaikaissa työsuhteissa on useita ongelmallisia piirteitä. Yksi isoin ongelma on työntekijän epävarmuus tulevaisuudesta. Yleisesti epävarmuus työelämässä vaikuttaa työntekijän muuhun elämään monin tavoin. Perheen perustaminen vaikeutuu, asunnon hankintaa lykätään ja yleensäkin tulevaisuuden suunnittelu on haastavaa. Myös itse työsuhteessa määräaikaisuus voi esimerkiksi vaikuttaa työntekijän sitoutumiseen työhön ja työympäristön epäkohtiin puuttumiseen. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 3.) Mielenkiintoista on myös se, mitä vaikutuksia

määräaikaisuuksien pitkittyminen saa työntekijässä aikaan. Vaikka lakimuutoksilla määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista on pyritty suitsimaan, niin silti niiden käyttö Suomessa on edelleen mahdollista. (Kinnunen, Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011,114.) Määräaikaisuuksien pitkittyminen voi määräaikaisuuteen liittyvän epävarmuuden takia vaikuttaa työntekijän koko elämänkulun suunnitteluun. Työvoimatutkimusten perusteella työsuhteen määräaikaisuus on sitä vastentahtoisempaa, mitä enemmän työntekijällä on ikää ja, mitä enemmän työsuhteiden ketjutuksia on takana. Työsuhteen pysyvyydellä näyttäisi olevan merkitystä siihen, miten työntekijä pystyy vaikuttamaan työhönsä ja millaiset mahdollisuudet työssä kehittymiseen työntekijällä on. (Kauhanen 2002, 98.)

Hoitoalalla tehdyn tutkimuksen mukaan vähintään kaksi vuotta kestänyt määräaikaisuus liittyy kielteisiin arvioihin työstä. Pitkään määräaikaisena työskennelleet kokivat työkiireen lisääntyneen ja tiedonkulun työpaikalla heikentyneen, toisin kuin vakituisissa työsuhteissa työskennelleet, joiden arviot näistä asioista eivät kahden vuoden seurantajakson aikana muuttuneet. Myös analyysit yliopistojen seurantatutkimuksesta antavat samansuuntaisia tuloksia. Yliopistoissa vähintään kolme vuotta määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet arvioivat esimerkiksi työn vaikutusmahdollisuuksien, esimiehen oikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen tuen heikenneen seurannan aikana. Tällaista kielteistä kehitystä ei pysyvissä työsuhteissa työskentelevillä havaittu. Tutkimuksessa määräaikaiset työntekijät eivät kuitenkaan kokeneet voivansa huonommin. Luultavasti pidemmällä aikavälillä kielteiset kokemukset työoloista vaikuttavat myös kielteisesti hyvinvointiin ja terveyteen. Voidaan siis nähdä, että ketjutetuissa työsuhteissa on riskitekijöitä. (Kinnunen, Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011,114–115.)

Tutkimustulokset eivät kuitenkaan anna täysin yksiselitteistä vastausta siihen, minkälaisia ovat määräaikaisten työsuhteiden riskit hyvinvoinnille. Vaikutukset ovat riippuvaisia monesta tekijästä, joista tärkeimpiä ovat työntekijän motiivi määräaikaisen työn tekemiselle, odotukset työtä kohtaan sekä työllistymisusko. Pakosta määräaikaisessa työsuhteessa oleville seuraukset näyttäisivät olevan

kielteisimmät. Taas, jos työntekijä on määräaikaisessa työsuhteessa omasta tahdostaan, voi määräaikaisuus sopia hänen elämäntilanteeseensa hyvin. Toisille palkkatyötä merkityksellisempää voi olla perhe-elämä ja vapaa-aika, jolloin määräaikaisia työsuhteita ei välttämättä nähdä ongelmana. Määräaikaisuus voidaan siis kokea myös vapautena ja vaihteluna, mikä on kuitenkin tyypillisintä nuorille ja perheettömille ihmisille. Joillekin naisille pätkätyöt saattavat sopia lasten syntymien ja omien perhevapaiden väliin. Joukossa on myös niitä, joille määräaikainen työsuhde on strateginen valinta, sillä se tarjoaa jalansijan mielenkiintoiseen työhön. Tarkasteltaessa koettua hyvinvointia, määräaikaiset työntekijät eivät välttämättä ole huono-osaisia. Käsitys määräaikaisesta työstä on muuttunut positiivisemmaksi sitä mukaa, kun määräaikaisten työsuhteiden on nähty tulleen työelämään jäädäkseen. Kuitenkin on muistettava, että määräaikaisuudessa on edelleenkin monia riskitekijöitä, kuten suurempi todennäköisyys työttömäksi jäämiselle ja huonommat koulutus- ja vaikuttamismahdollisuudet työpaikoilla. (Kinnunen ym. 2011, 117–119; Närvi 2014, 197; Wilska 2005, 46.)

4.1 Epävarmuuden tunne

Määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen 1990-luvun laman aikana lisäsi työntekijöiden epävarmuuden kokemista. Tuolloin työssä olevat ihmiset tunsivat asemansa työpaikalla hauraaksi ja uhanalaiseksi. Epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen lisäsi koettua epävarmuutta juuri työssä käyvien ihmisten keskuudessa, koska he eivät voineet enää olla varmoja siitä, kuinka pitkään työtä tulisi riittämään. Työn epävarmuus voidaan määritellä työntekijän kokeman ja toivoman työsuhteen turvallisuuden välillä vallitsevaksi ristiriidaksi. (Happonen & Nätti 2000, 67–69.) Kyselytutkimukset osoittavat, että suomalaiset arvostavat muita pohjoismaalaisia enemmän työpaikan varmuutta. Suomessa keskustelu epävarmuudesta liittyy erityisesti työsuhteiden luonteisiin. Ihanteena ovat toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ja määräaikaiset työsuhteet rinnastetaan epävarmuuteen. (Ojala & Jokivuori 2012, 25.)

Määräaikaisessa työsuhteessa olevien epävarmuutta lisäävät myös aiempi työttömyys ja huonoksi koetut mahdollisuudet uuden työn löytymiseen. Vaikka uhka työn loppumisesta on osa jokaista määräaikaista työsuhdetta, niin kuitenkin aiempi työttömänä olo ja mahdollisuudet työmarkkinoilla jakavat määräaikaiset työntekijät paljon ja vähän epävarmuutta kokeviin. Paljon epävarmuutta kokeville usein määräaikainen työsuhde on yksi jakso tyouralla, joka koostuu peräkkäisistä työttömyys- ja työssäolokausista. Vain vähän epävarmuutta kokevat määräaikaiset työntekijät taas ajattelevat nykyisen työn olevan heille vain yksi osa perättäisten työsuhteiden ketjussa tai ponnahduslauta pysyvään työhön. Tutkimuksissa on myös havaittu, että määräaikaisten työntekijöiden ja aiemmin työttömänä olleiden työttömyysriski on korkeampi kuin vakituisessa työssä olevien ja työttömyysjaksoilta säästyneiden. (Happonen & Nätti 2000, 76–77.) Määräaikaisten työntekijöiden työllisyyskuukausien määrä on lyhyempi sekä työttömyyskuukausien ja työstä poissaolokuukausien määrä on suurempi verrattuna niihin henkilöihin, jotka tekevät työtä vakituisessa työsuhteessa. Etenkin vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevillä määräaikaisen työn vaikutus työttömyyskuukausiin on suurempi. (Ojala, Nätti & Kauhanen 2015, 86.)

Koettu epävarmuus määräaikaisissa työsuhteissa riippuu myös elämäntilanteesta ja käytössä olevista resursseista. Pätkätöiden epävarmuuden on havaittu lisääntyvän, jos ne jatkuvat työuran alkuvaiheen jälkeen ja, kun sitoumukset muilla elämän osa-alueilla kasvavat parisuhteen, asumisjärjestelyjen ja lasten hankinnan myötä. (Närvi 2014, 117.) Vuoden 2008 työlöytymistutkimuksessa havaittiin, että naiset kokivat määräaikaisuuden rankempana kuin miehet. Kokemus määräaikaisuuden henkisestä rasittavuudesta näytti kasvavan työntekijän iän myötä ja peräkkäisten työsuhteiden määrän kasvaessa saman työnantajan palveluksessa. Merkitystä näytti myös olevan sillä, kuinka kauan työntekijä oli työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa koko työuransa aikana. Kauimman aikaa määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet kokivat määräaikaisuudet henkisesti rasittavimmiksi. (Kauhanen 2009, 202.)

Työolotutkimuksen mukaan määräaikaisten mies- ja naistyöntekijöiden arviot tulevaisuudesta poikkeavat toisistaan. Joka viides mies arvioi tulevaisuudessa joutuvansa työttömäksi, kun taas naisista saman arvion antoi 15 prosenttia. Miehistä 39 prosenttia ja naisista 49 prosenttia arvioi silloisen määräaikaaisuuden vielä jatkuvan tulevaisuudessa. Työttömyysuhkan voidaan siis nähdä koskevan enemmän miehiä kuin naisia. Toisaalta kuitenkin työuransa vakiintumiseen uskoivat enemmän miehet kuin naiset. Myös määräaikaisten työntekijöiden toimiala ja ikä näyttävät vaikuttavan tulevaisuuden odotuksiin. Esimerkiksi rakennusalalla työskentelevät arvioivat melko yleisesti joutuvansa tulevaisuudessa työttömäksi. Heistä 35 prosenttia arvioi työttömyyden olevan edessä, kun taas kaikista määräaikaaisista saman arvion jakoi 17 prosenttia. Teollisuuden alalla työttömyysuhka näytti olevan arvioissa harvinaisinta, kun heistä vain 10 prosenttia piti työttömyyttä tulevaisuuden uhkana. Toisaalta, vaikka teollisuuden alalla ei koettu työttömyyden uhkaa kovin suurena, niin kyseisellä alalla kuitenkin epävarmuus tulevaisuudesta oli hyvin tuttua. Kun kaikista määräaikaaisista 18 prosenttia koki tulevaisuutensa epävarmana, niin teollisuuden alalla kyseinen luku oli 24 prosenttia. Ikä näytti vaikuttavan tulevaisuusarvioihin siten, että useimmin vanhimpaan ikäryhmään (yli 45-vuotiaat) kuuluvat pitivät työttömyyttä tulevaisuutenaan. Heistä joka neljäs arvioi kohtaavansa työttömyyttä, kun taas nuoremmista näin arvioi 15 prosenttia. (Saloniemi 2000, 93–94.)

Eri tutkimuksissa on selvitetty määräaikaisten työsuhteiden ja epävarmuuden vaikutusta yksilön työhyvinvointiin, kuten esimerkiksi fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, huono-osaisuuteen ja kuolleisuuteen. Tutkimukset ovat vahvistaneet käsitystä työhön liittyvän epävarmuuden kielteisistä vaikutuksista. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 15.) Tulokset vaikutuksista työhyvinvointiin ovat kuitenkin osin ristiriitaisia. Tutkimusten mukaan määräaikaaisilla työntekijöillä on enemmän työtyytymättömyyttä, työperäisiä onnettomuuksia, väsymystä, selkäkipuja, psyykkistä sairastavuutta sekä työhön sitoutumattomuutta. Toisaalta jotkin tutkimukset ovat osoittaneet, että määräaikaaisilla työntekijöillä on parempi itsearvioitu terveys ja työtyytyväisyys sekä vähemmän sairauspoissaoloja, kuin vakituisilla

työntekijöillä. (Heponiemi, Sinervo & Elovainio 2011, 8.) Esimerkiksi vuoden 2003 työolotutkimuksen aineiston perusteella määräaikaisilla työntekijöillä oli sairauspoissaoloja vuodessa keskimäärin kaksi päivää vähemmän kuin vakituisilla työntekijöillä (Ylitalo 2006, 302).

Onkin havaittavissa, että todellinen ja koettu epävarmuus ja monet muut tekijät vaikuttavat siihen, mitkä määräaikaisuuden vaikutukset hyvinvoinnille ovat. Epävarman tilanteensa epätyytyttävänä kokevilla määräaikaisilla työntekijöillä on lähes kaksinkertainen kuolleisuusriski verrattuna pysyviin työntekijöihin ja niillä työntekijöillä, jotka ovat vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa, riski on kolminkertainen. (Heponiemi, Sinervo & Elovainio 2011, 9.) Yksi iso tekijä työntekijän hyvinvoinnille näyttäisi myös olevan tulevaisuuden työllistymisusko. Mitä paremmaksi työntekijät arvioivat mahdollisuutensa työllistyä tulevaisuudessa, sitä vähemmän he kokevat stressiä ja uupumusta työssä. Työllistämisuskoa olisikin hyödyllistä pyrkiä työpaikoilla lisäämään erilaisilla koulutuksilla ja sosiaalisten verkostojen avulla. Yleensä vahvan työllistymisuskon omaavat henkilöt ovat myös työnantajan kannalta hyviä työntekijöitä. (Kinnunen ym. 2011, 116–117.)

Verrattaessa vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisesti työtä tekevien hyvinvointia, on havaittu, että vapaaehtoisesti määräaikaiset voivat parhaiten työssään. He arvioivat hyväksi mahdollisuutensa vaikuttaa työtahtiin, työmäärään ja työaikoihin sekä saavansa tukea esimiehiltä ja työkavereilta muita enemmän. Vastentahtoisesti määräaikaisten ja vakituisissa työsuhteissa olevien arviot olivat lähellä toisiaan, mutta vastentahtoisesti määräaikaisilla oli eniten epävarmuutta ja aikeita vaihtaa työpaikkaa, ja kaikenkaikkiaan he näyttivät voivan huonoiten työssään. Vapaaehtoisesti määräaikaisten hyvinvointia voidaan varmastikin selittää hallinnan tunteella, koska heille valinta määräaikaisuudesta on oma, he eivät myöskään pidä sitä kielteisenä. (Kinnunen ym. 2011, 111.)

Määräaikaisen työn mielenterveysvaikutuksia on tutkittu kansainvälisestikin melko vähän. Kunta 10-seurantatutkimuksessa tutkittiin kuntatyöntekijöiden

määräaikaisten työsuhteiden mielenterveysvaikutuksia. Tavoitteena oli selvittää, onko erilaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden välillä eroa masennuslääkkeiden käytössä. Lisäksi haluttiin tarkastella määräaikaisen työsuhteen pituuden vaikutusta masennuslääkkeiden käyttöön. Työntekijöiden tiedot kerättiin vuosien 1998–2002 työnantajien rekistereistä ja Kansaneläkelaitoksen reseptilääkkeiden ostorekisteristä. Masennuslääkkeiden käytön oletettiin tutkimuksessa liittyvän masennustilaan. Tutkimuksessa selvisi, että miehillä yli kuuden kuukauden määräaikainen työsuhde liittyi 1,18-kertaiseen masennuslääkkeiden käytön riskiin, kun taas naisilla tällaista yhteyttä ei havaittu. Kun tarkasteltiin lyhyempiä, alle kuuden kuukauden pituisia työsuhteita, havaittiin, että miehillä ja naisilla lyhyet määräaikaiset työsuhteet lisäsivät masennuslääkkeiden käytön todennäköisyyttä. Johtopäätökseksi tutkimuksesta saatiin siis se, että määräaikaisilla työntekijöillä on suurempi todennäköisyys masennuslääkkeiden käyttöön kuin vakinaisilla työntekijöillä. (Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Honkonen, Klaukka & Vahtera 2009, 538-541, 545.)

4.2 Vaikutukset perhe-elämään

Vuonna 2003 määräaikaisista työntekijöistä 63 prosenttia koki työsuhteen epävarmuuden vaikeuttavan tulevaisuuden suunnitelmien tekoa. Etenkin lapsettomassa parisuhteessa olevat korostivat suunnittelun hankaluutta enemmän kuin lapsiperheiden vanhemmat. Hankaluus näyttääkin liittyvän usein lasten hankkimiseen. (Lehto ym. 2005, 135.) Vuoden 2003 työolotutkimukseen vastanneet määräaikaiset työntekijät olivat perheellisiä yhtä usein kuin pysyvissä työsuhteissa olevat ikätoverit. Määräaikaiset näyttävät kuitenkin hankkivan lapset keskimäärin myöhemmin kuin vakinaiset työntekijät. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät naiset lykkäävät lastentekoa useammin työhön liittyvistä syistä, kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat. (Sutela 2006, 234.)

Tilastoja tarkasteltaessa voidaan huomata määräaikaisuuden vaikuttavan ainakin jossain määrin lasten hankinnan suunnitteluun. Vuonna 2003 määräaikaisissa työsuhteissa olevista ja parisuhteessa elävistä miehistä lähes viidennes koki joutuneensa lykkäämään lasten hankintaa työn takia. Naisilla määräaikaisuuksien vaikutus näytti olevan vielä selkeämpi, kun samassa elämäntilanteessa olevista naisista yli kolmannes ilmoitti lasten hankinnan siirtyneen töiden vuoksi. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy siis tilanteita, joissa työsuhteeseen tai toimeentuloon liittyvillä odotuksilla tai peloilla näyttää olevan selkeä vaikutus lasten hankintaan. Ei olekaan vaikeaa kuvitella, että määräaikaisten työsuhteiden ja talouden suhdannevaihteluiden oloissa lapsettomuus voi johtua taloudellisen tulevaisuuden epävarmuudesta, etenkin, kun sosiaaliturvan taso on riippuvainen työhistoriasta. Perheet eivät välttämättä pysty luottamaan omaan elatuskykyynsä. Työntekijät haluavat jäädä odottamaan vakituista työpaikkaa, joka takaa paremmat edut ja turvallisen työelämään paluun perhevapailta. Määräaikaisessa työsuhteessa riskinä on työn loppuminen raskauteen. Määräaikaisuus voi siirtää lasten hankintaa myös silloin, kun halutaan varmistaa oma asema uudessa työpaikassa tai, kun koetaan, että työnantajaa ei voida pettää jäämällä äitiysvapaalle. (Miettinen & Manninen 2006, 53–60; Sauli 2004, 6.) On myös tyypillistä, että jatkuviissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä on tarve osoittaa oma pätevyys työpaikalla ja varmistaa näin työsuhteen jatkuvuus. Tällaiseen kaikkensa antamiseen työelämässä ei välttämättä sovi vastuun ottaminen lapsesta. (Närvi 2014, 116.)

Tutkimuksessa, jossa aineistona oli vuosien 1984, 1990, 1997 ja 2008 työolotutkimukset sekä rekisteritiedot vastanneille syntyneistä lapsista, tutkittiin määräaikaisuuden yhteyttä esikoislapsen syntymään ja toisen lapsen hankintaan. Tutkimuksessa havaittiin, että määräaikaisuus vähentää esikoisen syntymän todennäköisyyttä avo- tai avioliitossa olevilla työntekijöillä huolimatta heidän puolisoidensa työmarkkina-asemasta. Vakituudessa työsuhteessa olevat lapsettomat naiset, joiden puoliso opiskelee, eivät saa lasta sen todennäköisemmin kuin määräaikaisissa työsuhteissa olevat naiset, joiden puoliso myös opiskelee. Kuitenkin jos puoliso on työelämässä, niin

määräaikaisten naistyöntekijöiden todennäköisyys lapsen hankkimiseen on pienempi kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla. Miehillä lasten hankinta viivästyy yleensä lähinnä silloin, kun miehen työsuhde on määräaikainen ja puoliso on opiskelija tai muusta syystä työelämän ulkopuolella. Kahden palkansaajan parisuhteessa näyttäisi olevan eniten merkitystä sillä, onko nainen määräaikaisessa vai vakituksessa työsuhteessa. Naisen ollessa pysyvässä työsuhteessa lapsi hankitaan yleensä todennäköisemmin kuin silloin, jos nainen on määräaikaisessa työsuhteessa. Perheellistymisen todennäköisyys on pienin niissä parisuhteissa, joissa molemmat puoliset ovat määräaikaisissa työsuhteissa. Tarkasteltaessa määräaikaisuuden vaikutusta toisen lapsen hankintaan, havaittiin, että määräaikaisuus ei vähennä todennäköisyyttä lapsiluvun kasvattamiseen. Määräaikaisuuden voidaan siis nähdä vaikuttavan lähinnä vain päätökseen ensimmäisen lapsen hankinnasta. (Sutela 2013, 151–152.)

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä epävarmuus vaikuttaa välillisesti yksittäisen työntekijän kautta myös heidän perheisiinsä. Työelämän joustovaatimusten ja epävarmuuden lisääntyminen voi johtaa vaikeuksiin työn ja perheen yhteensovittamisessa. Kun yksittäisen työntekijän on joustettava työssään aika- ja osallistumisvaatimusten mukaan, niin myös hänen perheensä on samalla joustettava. Perheellisten näkökulmasta työn epävarmuus lisäksi vaikeuttaa tulevaisuuden suunnittelemista ja lisää toimeentulon epävarmuutta. Katkot työsuhteissa, epävarmuus tulevaisuuden työllistymisestä ja työpaikasta hankaloittavat suunnittelua. Tutkimuksissa on myös huomattu määräaikaisten työsuhteiden lisäävän stressiä, jonka voidaan nähdä osaltaan kuormittavan työntekijän perhe-elämää. (Miettinen & Manninen 2006, 102–103.) Jatkuvasta epävarmuudesta ja taloudellisista vaikeuksista johtuva stressi ja huoli vaikuttavat perheeseen. Tieto töiden jatkosta voi tulla hyvinkin myöhään ja työpaikan sijaintikin voi muuttua, mikä tekee muun elämän suunnittelusta ja perheen arjen järjestämisestä hankalaa. (Miettinen 2007, 22.)

Epävarmuuden aiheuttamaa kuormitusta perheissä voi kuitenkin lieventää arjen sujuvuus ja lasten hoitojärjestelyjen vaivattomuus. Etenkin naisten osaksi usein

jää arkipäivän organisointivastuu ja näin myös lastenhoidon ongelmat vaikuttavat heidän työhönsä. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä haittoja lieventävät päivähoitopaikkojen saatavuus ja niiden toiminta-aikojen yhteensopivuus työaikojen kanssa sekä perheen mahdollisuudet saada tilapäistä hoitoapua esimerkiksi sukulaisilta. Tukiverkoston rooli lastenhoitoapuna vaikuttaa olevan merkittävä myös kahden aikuisen talouksissa ja joissain tapauksissa epätyypillistä työtä pystytään hyödyntämään lasten hoitojärjestelyissä, kun sukulaisten apu on käytettävissä. (Miettinen & Manninen 2006, 104.) Esimerkiksi perheissä, joissa vanhempi tekee keikka- tai freelancetyötä, voidaan työn ajalliseen sijoittumiseen liittyvää joustoa pitää etuna lasten hoitoa järjestettäessä. Toisaalta kuitenkin sopivan päivähoitopaikan löytyminen ajoissa ja hoitoaikojen järjestyminen sekä mahdollisuudet tilapäiseen hoitoapuun voivat olla usein ongelmia työsuhteen katkonaisuuden takia. (Miettinen 2007, 70.)

Vuoden 2001 perhebarometriin vastanneista vanhemmista noin kolmannes koki pystyvänsä viettämään lastensa kanssa liian vähän aikaa. Perheet toivoisivat avuksi perhe- ja elämäntilanteen mukaan räätälöityjä työaikajoustoja. Joustot ovat kuitenkin mahdollisia yleensä vain vakituisissa työsuhteissa kokoaikaisina työskenteleville. Monelle pätkätyöläiselle jo pelkästään palkan väheneminen tekee joustojen käytön mahdottomaksi, vaikka se muuten mahdollista olisikin. Ansiotulojen katkonaisuus ei houkuttele osa-aikatyöhön siirtymiseen, sillä ansiotulot heikkenisivät entisestään. Vähistä työtunneista ei voida vähentää, eikä työn tulevaisuudesta epä tietoinen voi suunnitella lyhyemmän työpäivän tekemistä. Työsopimuslain 4:4 §:n mukaan osittaista hoitovapaata voi saada työntekijä, joka on ollut saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta kuluneiden 12 kuukauden aikana. Näin ollen määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät eivät välttämättä saavuta vaadittavaa työsuhteen kestoa ja vaikka oikeus hoitovapaaseen olisi, niin määräaikainen ei usein uskalla tai kehtaa vaatia työajan lyhentämistä. Myös työaikatoiveiden esittäminen voi olla mahdotonta, koska työsuhteen tilapäisyys vaatii työntekijältä joustavuutta. Tämä merkitsee sitä, että kotona lasten kanssa

vietettävä aika voi jäädä pätkittäiseksi, eikä suunnitelmia tulevaisuuteen voida tehdä kovinkaan pitkälle. (Lähteenmäki 2004, 10–11; Miettinen 2007, 69.)

4.3 Epävarmuus toimeentulosta

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy työntekijän toimeentulon kannalta useita riskejä ja ongelmia. Nämä riskit liittyvät osittain siihen, että määräaikaiset työsuhteet ovat keskimäärin epävarmempia kuin vakituiset työsuhteet, ja osittain siihen, että ansiosidonnaiset sosiaaliturvan etuudet on tehty lähinnä pysyviä työsuhteita tekeviä ajatellen. Määräaikaiset työsuhteet merkitsevät työntekijälle vaaraa ajoittaisesta työttömyydestä ja ansiotulojen keskeytymisestä. Toimeentulovaikkeudet aiheutuvat pääasiassa siitä, että määräaikaiset työntekijät joutuvat useammin työttömiksi kuin vakituiset työntekijät. (Kauhanen 2002, 42, 95.)

Epätyypillisiin työsuhteisiin liittyviä riskejä voidaan tarkastella toimeentuloriskeinä, elintasoriskeinä ja syrjäytymisriskeinä. Toimeentuloriski tarkoittaa sellaista tilannetta, jossa työstä saatava toimeentulo on niin matala, että sillä ei pysty elättämään itseään tai perhettä. Määräaikaisissa työsuhteissa työura muodostuu pätkittäisistä työjaksoista ja työttömyysjaksoista, jolloin pitkällä aikavälillä kokonaisansio voi jäädä pieneksi. Elintasoriskillä tarkoitetaan riskiä siitä, että jonkin tapahtuman vuoksi työntekijä menettää mahdollisuuden säilyttää vakiintuneen kulutustasonsa. Tämä voi olla seurausta työmäärän ja palkkatason voimakkaasta vaihtelusta. Syrjäytymisriski taas tarkoittaa riskiä työelämästä syrjäytymiseen. Määräaikaisilta työntekijöiltä voi puuttua kannustimet uralla etenemiseen, työyhteisön sosiaaliset verkostot voivat olla puutteelliset ja vajaatyöllisyys voi myös heikentää työn taloudellista houkuttelevuutta. Nämä asiat voivat osaltaan suurentaa riskiä työelämästä syrjäytymiseen. (Pusa 1997, 87–95.) Etenkin nuorilla työntekijöillä, joiden suhdeverkosto ei ole vielä hyvin laaja, syrjäytymisriski on suurempi määräaikaisesta työsuhteesta työttömäksi jäädessä. Syrjäytyminen vaikuttaa

työntekijän itsensä lisäksi myös hänen puolisoonsa ja lapsiin sekä näiden tulevaisuuteen. (Laaksonen 1999, 14.)

Määräaikaiset työntekijät voivat kokea toimeentulovaikeuksia työttömäksi joutuessaan, mutta toimeentulo-ongelmia voi esiintyä jo työssä ollessakin, jos tulot jäävät pieniksi. Määräaikaisten ansiotulot ovat keskimäärin vakituisten työntekijöiden tuloja heikommat. Palkkaeroja vakituisiin työntekijöihin nähden voivat osaltaan selittää määräaikaisten työajan osa-aikaisuus ja määräaikaisuuksien syyt, kuten harjoittelu. Kuitenkin määräaikaisten ja pysyvässä työsuhteessa olevien välillä esiintyy palkkaeroja niin sanotusti normaalipalkattujenkin keskuudessa. Näitä eroja voivat selittää eroavaisuudet työtehtävissä. (Kauhanen 2002, 95.)

Vuosina 1997–2007 määräaikaisten työntekijöiden tuntipalkat olivat noin 15 prosenttia vakinaisia työntekijöitä pienempiä. Tämäkin ero palkoissa selittyy ennen kaikkea pysyvien ja määräaikaisten työsuhteiden erilaisesta palkansaaja- ja tehtävärakenteesta. Määräaikaiset palkansaajat ovat myös useimmiten naisia, mikä osaltaan pienentää kaikkien määräaikaisten palkansaajien ansiotasoa. Naiset työskentelevät miehiä useammin pienituloisissa tehtävissä. Toisekseen määräaikaiset työntekijät ovat usein nuoria, eikä heillä ole vielä oikeutta palkkaan vaikuttaviin kokemuslisiin. (Katainen 2009, 223.) Tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin Tilastokeskuksen työolotutkimuksista saatuja aineistoja vuosilta 1977–2013, havaittiin kuitenkin, että määräaikaisten työntekijöiden ansiot olivat selvästi pysyvissä työsuhteissa olevia heikommat, vaikka otettiin huomioon työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja sukupuoli sekä toimiala. Johtopäätökseksi saatiin, että määräaikaisuus vaikuttaa palkkoihin kielteisesti samoin kuin naissukupuoli on suomalaisilla työmarkkinoilla jo pitkään vaikuttanut. (Ojala ym. 2015, 30.)

Tutkittaessa alle 40-vuotiaiden epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden tuloja, havaittiin heidän ansiotulojensa olevan huomattavasti pienemmät kuin normaalityösuhteissa olevien. Osa-aikaisesti työskenteleville tämä on tietenkin luonnollista, mutta määräaikaista työtä tekevillä ansiotulojen

ero oli tutkimuksessa yllättävän suuri. Vuositulojen tasolla vakituisissa ja määräaikaissa työsuhteissa olevien bruttotulojen ero oli noin 37 prosenttia. Lisäksi määräaikaista työtä tekevät saavat enemmän sosiaaliavustuksia. Esimerkiksi työttömyysavustusta määräaikaiset saavat nelinkertaisen määrän muihin verrattuna. Tarkasteltaessa oman toimeentulon subjektiivista kokemista, määräaikaiset kokivat toimeentulonsa keskimäärin selvästi heikommaksi kuin muut. (Wilska 2005, 41, 47.) Vuoden 2008 työolotutkimuksessa kysyttiin työntekijöiden mielipidettä heidän palkkansa oikeudenmukaisuudesta. Määräaikaisilla työntekijöillä niiden osuus, jotka pitivät palkkojaan selkeästi matalampana kuin pitäisi, oli keskimäärin suurempi verrattuna vakituisiin työntekijöihin. (Kauhanen 2009, 208–209.)

Monien asiantuntijoiden mielestä määräaikaiseen työhön liittyvä epävarmuus taloudesta on iso ongelma korkeiden elinkustannusten takia varsinkin pääkaupunkiseudulla ja muissa isommissa kaupungeissa. Määräaikaista työtä tekevien näkökulmasta etenkin asumiseen ja asunnon hankintaan liittyvät kustannukset ovat kohtuuttomia. Epävarmuus toimeentulosta heikentää mahdollisuuksia erilaisiin taloudellisiin järjestelyihin ja esimerkiksi asunto- tai muuta lainaa hakiessa työsuhteen määräaikaisuus voi olla este lainan saamiselle tai vaikuttaa lainojen ehtoihin. Toisaalta määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen parantaa koko ajan yksittäisten työntekijöiden asemaa tässä asiassa, kun työsuhteen kesto ei enää vaikuta siihen, pidetäänkö asiakasta huonona vai hyvänä. (Miettinen 2007, 22.)

Perheellisten kohdalla määräaikaiseen työhön liittyvä taloudellinen epävarmuus ja vastuu perheen toimeentulosta koetaan ahdistavana. Jos toinen perheen aikuisista tekee määräaikaista työtä, toisen ollessa vakituisessa työsuhteessa, taloudellinen liikkumavara jää kapeaksi ja yllättävät menot voivat aiheuttaa toimeentulovaikeuksia. Myös puolisojen tulojen epätasapaino voi vaikuttaa perheen sisäiseen rahankäyttöön. Vaikka raha-asioista päätettäisiin yhdessä puolisojen kesken, niin toisen puolison suuremmat tulot vaikuttavat huonompituloisen puolison ajatuksiin rahankäytöstä. Pienempituloisen voi ajatella suurempituloisella olevan suurempi oikeus päättää perheen raha-

asioista ja käyttää omia tulojaan henkilökohtaisiin tarpeisiinsa. Lasten kulutukseen perheen toimeentulon ajoittaisella niukkuudella ei kuitenkaan juuri ole vaikutusta, sillä aikuiset mielummin tinkivät omista kuin lastensa tarpeista. (Miettinen ym. 2006, 105.)

4.4 Koulutus

Kansainvälisessä tarkastelussa tutkimuskirjallisuus kertoo määräaikaisten olevan muita huonommin koulutettuja. Suomalaisen työolotutkimuksen perusteella ei tällaista päätelmää kuitenkaan voida tehdä. (Lehto ym. 2000, 92.) Koska Suomessa määräaikaisuuksia käytetään eniten julkisen sektorin naisvaltaisilla opetus-, terveydenhuolto- ja sosiaali-aloilla, se antaa selityksen maamme määräaikaisten työntekijöiden korkealle koulutukselle muihin EU-maihin verrattuna. Määräaikaisista naistyöntekijöistä noin puolella ja miestyöntekijöistä alle viidesosalla on korkeakoulutukinto. (Haapala 2016, 54.) Ennen työuraa hankittu koulutus ei kuitenkaan nykypäivän työelämässä tahdo enää riittää. Työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä työuran aikana ovat mahdollisuudet työssä kehittymiseen ja työhönsä vaikuttamiseen. Työn vaatimukset työntekijöiden taidoille ja koulutukselle ovat jatkuvasti kasvaneet. Pääsy koulutukseen vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja monesti myös tulevaisuuden palkkakehitykseen. Määräaikaisille työntekijöille koulutus mahdollistaa omien tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksien parantamisen. (Nätti, Kauhanen, Miettinen, Siponen 2011, 227–228.)

Vaikka työsopimuslaissa kiinnitetään huomiota työntekijöiden tasavertaiseen kohteluun työsuhteen muodosta riippumatta, niin useissa tutkimuksissa on havaittu määräaikaisten työntekijöiden pääsevän pysyviä työntekijöitä harvemmin työnantajan järjestämään koulutukseen tai osallistumaan työpaikan kehittämistyöhön (Miettinen 2007, 55). Vuosien 1997 ja 2003 työolotutkimusten perusteella tehdyssä tutkimuksessa huomattiin etenkin määräaikaisten naisten kokevan koulutusmahdollisuuksiensa olevan huonommat kuin vakinaisilla työntekijöillä. Naisista 40 prosenttia vastasi koulutusmahdollisuutensa olevan

huonommat ja vastaavasti miehistä 33 prosenttia vastasi samoin. Koulutukseen pääsy suhteessa vakinaisiin työntekijöihin oli huonointa etenkin työllistetyillä, kausityöntekijöillä ja sijaisilla. Korkeasti koulutettujen määräaikaisten pääsy koulutukseen havaittiin kuitenkin olevan tasavertaisempaa kuin muiden määräaikaisten. (Sutela 2006, 239.) Kokemuksiin koulutukseen pääsystä näyttäisi myös vaikuttavan se, onko työntekijä määräaikaisessa työsuhteessa omasta tahdostaan vai pysyvän työn puutteen vuoksi. Vapaaehtoisesti määräaikaisuutta tekevät arvioivat koulutukseen pääsyn mahdollisuuden selvästi paremmaksi kuin vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat. (Kauhanen 2009, 198.)

Vuosien 1977–2013 työolotutkimuksia tarkasteltaessa havaittiin myös, että määräaikaiset saavat työnantajiltaan vähemmän koulutusta kuin vakituiset työntekijät. Pidemmällä aikavälillä voitiin kuitenkin huomata, että erot koulutuspäivissä ovat pienentymässä, kun määräaikaisille on ryhdytty tarjoamaan aikaisempaa enemmän koulutusta. (Ojala ym. 2015, 38.) OECD:n (Organisation for Economic Co-operation and Development) 12 maassa, vuonna 2002, tehdyssä tutkimuksessa saatiin tulokseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentely vähensi koulutukseen pääsemistä kuudella prosentilla. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös EU-maita koskevassa eurooppalaisessa työolotutkimuksessa, jonka mukaan määräaikaisista työntekijöistä ainoastaan neljännes ja vakituisista kolmannes oli saanut työpaikallaan koulutusta. (Nätti ym. 2011, 228–229.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että työhön liittyviin kielteisiin kokemuksiin epätyypillistä työtä tekeville vaikuttaa vähäinen täydennyskoulutukseen pääsy. Terveystieteiden tutkimuksessa havaittiin, että täydennyskoulutuksen puute sijaisilla on terveydenhuoltoalalla erityisen hankalaa. Terveystieteiden tutkimuksessa työuralla jatkuva kouluttautuminen on erittäin tärkeää kliinisten käytäntöjen kehittymisen ja muuttuvan tiedon vuoksi. Koulutuksen puutteen havaittiin kasvattavan vakituisten työntekijöiden työtaakkaa, koska he joutuivat jatkuvasti perehdyttämään sijaistyövoimaa. Lisäksi vakituisten työtaakkaa lisäsi se, että he joutuivat tekemään sellaisia

tehtäviä, joita sijaiset eivät voineet tai osanneet tehdä. (Elovainio & Heponiemi 2011, 97–98.) Tulevaisuuden huolena voidaan nähdä se, että määräaikaisten lisääntyvän määrän myötä myös työntekijöiden ammattitaito rapistuu. Jos työnantajat eivät panosta määräaikaisten työntekijöiden koulutukseen, niin työpaikoilla on koko ajan yhä enemmän huonommin koulutettua työvoimaa. (Laaksonen 1999, 14.)

Syitä määräaikaisten työntekijöiden huonompiin koulutusmahdollisuuksiin voi olla monia. Yrityksissä ei välttämättä nähdä lyhytaikaisen työvoiman koulutukseen panostamista kannattavana. Työnantajalla ei ole motivaatiota kouluttaa määräaikaisia työntekijöitä, koska koulutuksen vaatima rahallinen panostus näkyy tuottavuudessa vasta pidemmällä aikavälillä. Koulutukseen kuluva aika vie ison osan työajasta ja, koska määräaikaisissa työsuhteissa työntekijöiden vaihtuvuus on suurempaa, niin koulutuksista saatujen hyötyjen pelätään menevän työntekijän seuraaville työnantajille. Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevilta työntekijöiltä voidaan myös odottaa paljon ja heidän oletetaan monesti jo hallitsevan työssä tarvittavat tiedot ja taidot. Koska työnantajat eivät välttämättä ole halukkaita panostamaan heidän kouluttamiseensa, vastuu työtaitojen kehityksestä jää paljolti työntekijöille itselleen. (Miettinen 2007, 55–56; Nätti ym. 2011, 227.) Työnantajia olisi hyvä rohkaista ja tukea tarjoamaan kaikille työntekijöille samanlaiset mahdollisuudet lisäkoulutuksen saamiseen. Määräaikaisilla työntekijöillä tämä edistäisi myös työllistymistä siinä tapauksessa, kun he joutuvat etsimään uuden työpaikan päättäneen määräaikaisen työsuhteen jälkeen. (Ojala ym. 2015, 120.)

4.5 Asema työyhteisössä

Työolot ovat hyvin keskeinen tekijä hyvinvoinnin kokemiseen niin määräaikaisten kuin vakituistenkin työntekijöiden keskuudessa (Kinnunen ym. 2011, 118). Määräaikaisen työn epävarmuus vaikuttaa työntekijän omiin kokemuksiin työyhteisössä (Sutela 2006). Vaikutusmahdollisuudet työelämässä ovat yksi työoloihin liittyvä voimavaratekijä, joka motivoi työssä oppimiseen

sekä vaikuttaa omaan työhön panostamiseen ja organisaation tuloksellisuuteen. Vaikutusmahdollisuudet myös alentavat työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta ja auttavat työstressin hallinnassa. Eurooppalaiseen työoloaineistoon pohjautuvassa tutkimuksessa havaittiin pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien eroavan, kun vaikutusmahdollisuuksia tarkasteltiin työtehtävien järjestykseen, työmenetelmiin ja työn nopeuteen vaikuttamisen suhteen. Määräaikaisilla työntekijöillä oli heikommat vaikutusmahdollisuudet kuin vakituisilla, vaikka tarkastelussa otettiin huomioon tutkimukseen vastaajien ikä, sukupuoli, ammatti ja toimiala. (Nätti ym. 2011, 230.)

Vuosien 1977–2013 työolotutkimuksien perusteella vakituisten työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat paremmat kuin määräaikaisten. Etenkin vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevät kertoivat heikommista vaikutusmahdollisuuksistaan. Määräaikaisuuden perusteen nähtiin vaikuttavan työntekijän kokemuksiin vaikuttamismahdollisuuksista, kun kielteisimpiä arvioita antoivat esimerkiksi sijaiset, kutsutyössä olevat ja ne, joiden työtä ei ole haluttu vakinaistaa. (Ojala ym. 2015, 42.) Myös tutkittaessa sairaanhoitajien ja lääkäreiden kokemuksia työhönsä vaikuttamiseen, havaittiin, että molemmissa ammateissa määräaikaiset kokivat pystyvänsä vaikuttamaan asioihin työpaikoillaan vähemmän kuin vakituksessa työsuhteessa olevat. Lääkäreillä eron vaikuttamismahdollisuuksissa voi tosin selittää se, että määräaikaisissa työsuhteissa on paljon erikoistuvia, nuorempia ja ei-johtavassa asemassa olevia lääkäreitä. Sairaanhoitajilla vaikutusmahdollisuuksien eroa ei näyttänyt selittävän mikään työntekijän taustaan liittyvä tekijä. (Heponiemi ym. 2011, 13–14.)

Vuosien 1997 ja 2003 työolotutkimusten perusteella erityisesti määräaikaiset naiset kokevat, että he eivät uskalla puuttua työympäristön ongelmiin samalla tavoin kuin vakinaiset työntekijät ja ettei heidän mielipiteitään oteta työyhteisössä huomioon samalla lailla kuin pysyvien työntekijöiden. Yleisimmin tällaisia tuntemuksia esiintyy terveydenhoitoalalla ja sosiaaialalla. Korkeasti koulutetut miehet taas kokevat vähiten ongelmia mielipiteensä kuulluksi

saamisessa määräaikaisuudesta huolimatta. Määräaikaiset työntekijät kuitenkin arvioivat itsensä yhtä usein työyhteisönsä arvostetuksi jäseneksi kuin pysyvissä työsuhteissa olevat ja kokevat saavansa tukea ja rohkaisua esimieheltään ja työtovereiltaan useammin kuin vakinaiset työntekijät. Kuitenkin eritoten ketjutettuja sijaisuuksia tekevät naiset kertoivat kokevansa asemansa työyhteisössä huonommaksi, kuin jos he työskentelisivät vakituudessa työsuhteessa. Syrjintää työsuhteensa muodon takia työpaikalla oli kokenut naismääräaikaisista noin joka kuudes ja miesmääräaikaisista joka kahdeskymmenes. Syrjintää oli koettu etenkin työsuhde-eduissa ja koulutukseen pääsyssä. Naisilla peräkkäisten työsuhteiden määrä näytti lisäävän tunnetta syrjityksi tulemisesta. Koettuun asemaan työyhteisössä näytti kuitenkin vaikuttavan työntekijän ikä ja määräaikaisuuden peruste. Alle 25-vuotiaat kokivat asemansa työyhteisössä paremmaksi kuin vanhemmat ja projektiluonteisissa töissä tai koeajan, harjoittelun tai oppisopimuksen vuoksi määräaikaista työtä tekevät arvioivat asemansa olevan parempi kuin sijaiset, työllistetyt ja kausitöitä tekevät. (Lehto ym. 2005, 138–141; Sutela 2006, 239–242.)

Tutkittaessa määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden työaikoja, havaittiin, että määräaikaiset tekevät enemmän ilta-, yö-, ja vuorotyötä sekä viikonlopputöitä. Lisäksi määräaikaiset kokivat, että heillä oli huonommat mahdollisuudet työaikojen joustolle. Epäsosiaalisten työaikojen aiheuttamaa työaikarastitusta kertyi etenkin sijaisille ja kutsutyössä oleville. Tämä on tietenkin melko luonnollista, koska sijaisista suuri osa työskentelee julkisen sektorin ammateissa, joissa sijaisia käytetään paikkaamaan vakituisten työntekijöiden poissaoloja. (Ojala ym. 2015, 60–62, 83.) Esimerkiksi sairaanhoitajilla vuorotyön tekeminen näyttäisi olevan yhteydessä suurempaan psyykkiseen rasittuneisuuteen ja heikompaan työkykyyn. Tätä selittää se, että sairaanhoidossa vuorotyötä tekevillä on päivätyötä tekeviä vähemmän vaikutusmahdollisuuksia ja enemmän vaatimuksia. Epätyypilliset työajat eivät kuitenkaan näytä olevan erityinen riski hyvinvoinnille, jos työpaikalla johtamisen oikeudenmukaisuus, hyvät vaikutusmahdollisuudet ja hyvin toimiva työyhteisö tukevat työntekijää. (Elovainio & Heponiemi 2011, 103–104.)

Paljon määräaikaisia työsopimuksia käyttävissä työpaikoissa olisi huolehdittava siitä, että työntekijät ovat tasa-arvoisessa asemassa riippumatta työsopimuksen muodosta. Työntekijöiden on pystyttävä vaikuttamaan työnsä sisältöön ja päätöksentekoon. Tilanteessa, jossa työpaikan työntekijöistä viidennes tai neljännes on määräaikaisia, ei heitä voida mieltää enää ”reunatyövoimaksi”, johon ei kannata panostaa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmissa olisi hyvä ottaa huomioon työskentely erilaisilla työsopimusmuodoilla ja työpaikoilla selvittää myös määräaikaisten työntekijöiden odotuksia työltään. Määräaikaisille työntekijöille olisi taattava samanlaiset mahdollisuudet kouluttautumiseen, kehittymiseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen työyhteisössä kuin pysyville työntekijöille. Määräaikaisen henkilöstön voimavaroista ja hyvinvoinnista tulisi huolehtia, koska se parantaa heidän mahdollisuuksiaan työelämän haasteisiin vastaamisessa. (Kinnunen ym. 2011, 118–119.)

5 Pohdinta

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli perehtyä määräaikaisiin työsopimukseen liittyvään lainsäädäntöön ja tutkia määräaikaisten työsopimusten vaikutuksia työntekijälle. Työssäni lähteinä käytin pääsääntöisesti työsopimuslakia ja siihen liittyviä lain valmisteluaineistoja sekä työoikeudellista kirjallisuutta. Lainsäädännön tulkintaa selvensivät lisäksi korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen oikeustapaukset. Määräaikaisuuksien vaikutuksia tutkiessa tukeuduin lukuisiin eri tutkimuksiin ja asiantuntijanäkemyksiin. Lähteitä aiheeseeni oli hyvin saatavilla, etenkin työoikeutta käsittelevää kirjallisuutta löytyi melko vaivattomasti. Tutkimusten etsimiseen upposi yllättävän paljon aikaa, sillä tutkimuksia lukiessa sai aina lisää vinkkejä omaan työhön sopivista tutkimuksista, joita oli sitten metsästettävä kirjastoista ja internetistä. Tiedonhaussa tuntui onneksi kehittyvän pitkin opinnäytetyön prosessia.

Toistaiseksi voimassa olevassa ja määräaikaisessa työsopimuksessa on monia eroja. Työntekijän näkökulmasta nämä erot voivat olla sekä positiivisia että negatiivisia. Yksi isoimmista eroista on työsuhteen päättämistapa. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy irtisanomiseen joko työntekijän henkilöön liittyvästä syystä tai tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Määräaikainen työsopimus taas päättyy tietyn ajan päätyttyä tai tietyn työn suorittamisen jälkeen. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa on irtisanomisaika, mutta määräaikainen työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa. Määräaikaisen työntekijän näkökulmasta työsuhteen päättyminen ilman irtisanomisaikaa voi olla ongelma silloin, kun odotetaan tietoa työsuhteen jatkosta. Määräaikainen työntekijä ei välttämättä hae uutta työtä, jos hänelle on lupailtu jatkoa määräaikaisuuden päättymisen jälkeen, mutta tieto jatkosta voi tulla hyvin myöhään ja silloin voi olla myös myöhäistä uuden työpaikan saaminen ilman työttömyysjaksoa. Tokihan toistaiseksi voimassa oleva työsuhdekin voidaan päättää yllättäen, mutta siinä tapauksessa irtisanomisaika antaa tietyt aikaraamit uuden työn etsimiselle tai muiden tulevaisuuden suunnitelmien tekemiselle.

Toisaalta voidaan nähdä, että määräaikaisuus antaa työntekijälle suojan työsuhteen aikana, sillä määräaikaista työsopimusta ei voida pääsääntöisesti irtisanoa määräajan kestäessä. Tässäkin kuitenkin on kääntöpuolena se, että työntekijä ei pysty itsekään irrottautumaan sopimuksesta, jos esimerkiksi näköpiirissä olisi vakituisen työsuhteen saaminen muualta. Tällaisessa tilanteessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva työntekijä taas pystyisi irtisanomaan itsensä ja vaihtamaan työpaikkaa irtisanomisajan jälkeen. Toki monissa tapauksissa nykyään työnantajat pystyvät kuitenkin ajattelemaan työntekijän etua ja suostuvat yhteisellä sopimuksella katkaisemaan määräaikaisen työsuhteen.

Lomautustilanteissakin pysyvässä työsuhteessa olevat ja määräaikaiset työntekijät ovat hiukan eri asemassa. Kun työpaikalla joudutaan lomauttamaan henkilöstöä, ovat määräaikaiset työntekijät siinä mielessä paremmassa asemassa, että määräaikaisia ei pääsääntöisesti voida lomauttaa.

Määräaikaisen työntekijän työnantaja voi lomauttaa vain siinä tapauksessa, kun määräaikainen työskentelee sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa myös sijaistettava henkilö. Kun taas tarkastellaan määräaikaisen asemaa työnantajan takaisinottovelvollisuuden kannalta, voidaan huomata määräaikaisten olevan tässä suhteessa heikommilla kuin vakituiset työntekijät. Työnantajan irtisanoessa työvoimaa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, on työnantajan tarjottava työtä irtisanotuille, jos työvoimaa rekrytoidaan neljän kuukauden kuluessa työsuhteiden päättymisestä. Tämä takaisinottovelvollisuus ei kuitenkaan koske määräaikaisissa työsuhteissa olleita. Näin ollen työtä on tarjottava ainoastaan vakituisista työsuhteista irtisanotuille.

Määräaikaisten työsopimusten käyttöä on rajoitettu perustellun syyn vaatimuksella. Työsopimuslaki ei kuitenkaan anna tarkkoja määritelmiä perustelluille syyille, mutta lain esitöiden mukaan niitä voivat olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muut yrityksen toimintaan ja suoritettavaan työhön liittyvät syyt. Arvioitaessa jonkin tietyn määräaikaisen työsuhteen perusteen hyväksyttävyyttä, on aina otettava huomioon ilmoitetun perusteen lisäksi tosiasialliset olosuhteet. Työnantaja ei siis voi vain tekaista määräaikaisuudelle perustetta, jos sitä ei oikeasti ole olemassa.

Esimerkiksi kahdessa korkeimman oikeuden tapauksessa on tultu eri ratkaisuun punnitessa määräaikaisuuden perusteena olleen työn luonteen hyväksyttävyyttä. Tapauksessa KKO 1995:159 työnantaja oli ilmoittanut ravintolassa työskennelleiden tarjoilijoiden määräaikaisten työsuhteiden perusteeksi työn luonteen, koska ravintola oli auki vain tilauksesta tiettyjen tapahtumien aikaan. Tässä ratkaisussa korkein oikeus hyväksyi määräaikaisuuden perusteen, sillä se katsoi, että ottaen huomioon ravintolan toimintaperiaatteen työnantajalla ei ollut muuta mahdollisuutta järjestää työntekijöiden sopimuksia. Lisäksi työntekijöillä oli mahdollisuus ottaa töitä vastaan muualtakin. Toisaalta taas korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2008:29 sairaanhoitopiiri oli työn luonteeseen vedoten tehnyt määräaikaisen työsopimuksen työntekijän kanssa siten, että työsuhde päättyisi potilaan hoidon tarpeen päättyessä. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että työn luonne ei tässä

tapauksessa vaatinut määräaikaisen työsopimuksen tekemistä, sillä työntekijälle pystyttiin tarjoamaan vastaavanlaista työtä jatkossakin. Näissä tapauksissa huomaa hyvin sen, että ratkaisuissa ei tuijoteta pelkästään näennäisen perusteen olemassa oloon, vaan katsotaan kulloinkin harkinnassa olevaa tilannetta laajemmin. Jos taas perusteiden hyväksyttävyyttä harkittaisiin hyvin kapeakatseisesti, ottamatta huomioon todellisuudessa vallitsevia olosuhteita, niin varmasti kuka tahansa työnantaja pystyisi keksimään työntekijöidensä määräaikaisille työsuhteille perusteita, jotka voisivat kuulostaa äkkiseltään jopa hyväksyttäviltä.

Mielestäni määräaikaisuuksien perusteiden tarkka arviointi on erittäin tärkeää, sillä nykyään monilla aloilla määräaikaisuuksia käytettäisiin hyvin mielellään enemmänkin. Taloustilanteen ollessa epävarma työnantajat siirtäisivät mieluusti määräaikaisia työsopimuksia käyttämällä osan omista riskeistään työntekijän harteille. Useimmat työntekijät kuitenkin haluaisivat työskennellä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa niiden antaman varmuuden vuoksi. Vaikka määräaikaisten työsopimusten käytön on nähty lisääntyvän vuosien kuluessa, niin toivoisi kuitenkin vakituisten työsuhteiden pitävän pintansa tulevaisuudessakin. Itse olen saanut elää lapsuuteni perheessä, jossa vanhemmilla on ollut pysyvät työsuhteet, jotka ovat tuoneet tiettyä tasapainoa elämään. Vaikka yltäkyläisyydessä ei ole kylvetty, niin perheen talous on kuitenkin ollut aina vakaalla pohjalla. Lapsena on myös oppinut sen, että raha on tienattava omalla työllä ja tämän vuoksi aikuistuessani omat lyhyetkin työttömyysjaksot ovat tuntuneet todella raskailta. Jos tulevaisuuden työelämä menee määräaikaisuuksien lisääntyessä hyvin rikkonaiseksi, niin oppivatko meidän lapsemme siihen, että leipä tienataan pöytään omalla työllä, eikä suureksi osaksi yhteiskunnan tuilla? Saavatko tulevaisuuden lapset nauttia taloudellisesti tasapainoisesta lapsuudesta ja sitä myöten myös ehkä hiukan stressittömämmistä vanhemmista?

Kun työsopimuksia ketjutetaan, eli tehdään useita määräaikaisia sopimuksia peräkkäin, on jokaisella yksittäisellä sopimuksella oltava hyväksyttävä peruste. Työsopimuslain mukaan ketjuttaminen ei ole sallittua silloin, kun työsopimusten

lukumäärä, kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus kertoo työnantajan työvoiman tarpeen olevan pysyvää. Näiden asioiden arvioiminen on kuitenkin melko haastavaa, sillä työsopimuslaki ei anna tarkkoja määreitä työsopimusten kestolle tai lukumäärälle. Hyväksyty määrä työsopimuksia ketjutuksissa voi olla siis hyvinkin suuri tai toisaalta voi olla, että niitä ei jossain tapauksessa saa olla kovinkaan montaa. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1996:105 työntekijän kanssa oli tehty kuuden vuoden ajalla yli 90 määräaikaista sopimusta. Vaikka maallikon silmin määrä ja kesto näyttävät todella suurilta, niin korkein oikeus kuitenkin katsoi, että työsopimukset eivät muuttuneet toistaiseksi voimassa oleviksi. Tapauksessa ratkaisevaa oli se, että jokaiselle yksittäiselle sopimukselle oli hyväksyttävä peruste. Näin ollen siis pelkästään keston ja määrän perusteella ei voida ikinä arvioida määräaikaisuuksien hyväksyttävyyttä. Työntekijän näkökulmasta edellä mainitussa tapauksessa solmittujen työsopimusten määrä ja kesto ovat varmasti tuntuneet viimeisen työsopimuksen päättymishetkellä todella kohtuuttomilta. En siis yhtään ihmettele sitä, miksi työntekijä on halunnut nähdä sopimuksensa olleen toistaiseksi voimassa oleva. Ratkaisussaan korkein oikeus on kuitenkin joutunut punnitsemaan asiaa vain sen mukaan, miten laissa asiasta säädetään.

Vuoden 2017 alusta työsopimuslakiin tuli muutamia muutoksia. Koeaikaa pidennettiin neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen ja lisäksi koeaikaa voidaan pidentää, jos työntekijä on koeajan aikana työkyvyttömyyden tai perhevapaan takia poissa töistä. Määräaikaisten työntekijöiden kannalta tämä muutos voi vaikuttaa negatiivisesti etenkin naistyöntekijöihin, jotka useimmiten perhevapailla ovat. Koeaikana perhevapaalle jääminen voi vaikuttaa työnantajan mielipiteeseen työntekijästä ja koeajan jatkuessa perhevapaiden päättyessä voi työsuhteen purkamisen koeaikaan vedoten tapahtua ehkä herkemmin. Myös työntekijät, jotka tekevät eri työnantajille määräaikaisia työpätkiä, kärsivät muutoksesta, sillä heidän kunkin työsuhteensa koeaika pitenee. Tulevaisuus kuitenkin tulee näyttämään lisääntyvätkö koeaikana tehdyt työsuhteen purkamiset vai säilyykö niiden määrä ennallaan.

Toinen työsopimuslakiin tullut muutos on pitkäaikaistyöttömän määräaikaiseen työsuhteeseen palkkaamisen salliminen ilman työsopimuslain 3 §:n vaatimaa perusteltua syytä. Määräaikaisuuden perusteeksi riittää siis vain työttömyys, joka on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 12 kuukautta. Tällä lakimuutoksella on haluttu parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia ja täten myös alentaa työnantajien kynnystä palkata heitä. Pitkäaikaistyöttömän saa ottaa määräaikaiseen työsuhteeseen enintään vuodeksi ja estettä määräaikaiselle työsuhteelle ei ole, vaikka työnantajalla olisi tarve vakituiselle työntekijälle. Säädos antaa siis mahdollisuuden välttää perustellun syyn vaatimus tiettyjen työntekijöiden kohdalla. Tämä kuulostaa ehkä hiukan arveluttavalta ja mietinkin, onko työnantajien mahdollista käyttää säädöksen suomaa mahdollisuutta väärin palkkaamalla vuoden määräajan päätyttyä aina uuden pitkäaikaistyöttömän määräaikaiseen työsuhteeseen. Tällainen toiminta ei ainakaan mielestäni toimisi lakiuudistuksen tavoitteen mukaisesti, vaan lisäisi vain määräaikaisten työsuhteiden määrää.

Mielenkiinnolla jään odottamaan tuloksia siitä, auttaako tämä lakimuutos todella pitkäaikaistyöttömiä työllistymään ja lisääkö se määräaikaisten työsuhteiden solmimista. Itse olen ehkä hiukan skeptinen asian suhteen, sillä uskon, että jos työnantajalla on tarve vakituiselle työvoimalle ja pitkäaikaistyöttömät eivät ole aikaisemminkaan olleet niin sanotusti houkuttelevia työntekijöitä, niin ottavatko työnantajat heitä edellenkään töihin, vaikka työsuhde voidaan solmia määräaikaiseksi? Jos aiemminkin on arvostettu työhönotossa työhistoriaa ja ajantasaista ammattitaitoa, niin onko pelkkä määräaikaisen työsopimuksen tekemisen mahdollisuus tarvittava houkutin pitkäaikaistyöttömän palkkaamiselle? Lisäksi palkatessa pitkäaikaistyöttömää työnantaja joutuu ehkä ottamaan suuremman riskin epäonnistuneesta rekrytoinnista ja siitä aiheutuvista kuluista. Työntekijän kannalta lakimuutos on mielestäni siinä suhteessa hieman ikävä, että se asettaa työntekijöitä eri asemaan. Jos ajatellaan, että syystä tai toisesta henkilö on ollut yhden vuoden työttömänä työnhakijana, niin onko hän silloin todella ”pitkäaikaistyötön”? Itseäni ainakin harmittaisi joutua tekemään määräaikainen työsopimus työnantajan kanssa pelkästään sen takia, että olisin ollut vasta vuoden työttömänä. En ehkä siinä

vaiheessa vielä kokisi olevani ”pitkäaikaistyötön”, sillä todennäköisesti olisin kuitenkin työttömyysjakson aikana pitänyt ammattitaidostani huolta tavalla tai toisella. Ehkä asiaa osaisi ajatella eri tavoin silloin, jos takanani olisi vaikkapa jo seitsemän vuotta työttömyyttä.

Myös työnantajan takaisinottovelvollisuutta lyhennettiin vuoden 2017 alusta yhdeksästä kuukaudesta neljään kuukauteen. Tämän muutoksen nähdään parantavan määräaikaisten työntekijöiden asemaa, kun työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotuille niin pitkään kuin aikaisemmin. Itse ajattelen, että joissain tapauksissa uudistus voi toki vaikuttaa jonkin määräaikaisen työntekijän pysyvän työn saamiseen, mutta ehkä kokonaisuudessaan suurin merkitys sillä on yleisesti rekrytoinnin joustavuuteen. En ymmärrä, miksi työnantaja ei ottaisi aiemmin irtisanottua työntekijää takaisin töihin huolimatta takaisinottovelvollisuuden pituudesta, jos työntekijä on työpaikalla jo tunnettu hyvänä työntekijänä. Mutta jos irtisanotun työntekijän kanssa on ehkä ollut jotakin ongelmaa, niin tällöin työnantajan on tietenkin helpompi tarjota työtä muille takaisinottovelvollisuuden ollessa huomattavasti lyhyempi.

Määräaikaisuuksien vaikutukset jaottelin viiteen ryhmään, joita olivat epävarmuuden tunne, vaikutukset perhe-elämään, epävarmuus toimeentulosta, koulutus sekä asema työyhteisössä. Jaottelu syntyi melko luonnollisesti perehdyttyäni tutkimustuloksiin, jolloin huomasin näiden aihealueiden toistuvan tutkimuksissa. Määräaikaisuuksien aiheuttama epävarmuuden tunne on varmasti yleisin vaikutus, johon moni määräaikainen työntekijä pystyy samaistumaan. Epävarmuus niinkin isolla alueella elämässä, kuin työura ihmisille monesti on, aiheuttaa moninaisia ongelmia. Työntekijän henkinen ja fyysinen hyvinvointi voi huonontua monella tavalla, kun työelämä on hyvin pätkittäistä. Määräaikainen työ ei epävarmuudessaan välttämättä anna ihmisen elämälle tietynlaista normaalia ja vakaata pohjaa.

Perhe-elämään määräaikaisuus näyttäisi vaikuttavan niin lasten hankinnan suunnittelun kuin myös muun perhe-elämän suunnittelun ja perheen

hyvinvoinnin suhteen. Pätkittäiset työjaksot hankaloittavat lasten hoitojärjestelyjä ja stressaavassa työtilanteessa olevat vanhemmat joustavat työpaikoillaan perheen kustannuksella. Lasten hankinta vaikuttaisi tutkimusten perusteella viivästyvän hieman määräaikaisissa työsuhteissa olevilla. Yllättävintä itselleni tutkimustuloksissa oli se, että nimenomaan naisten työsuhteen pysyvyys vaikuttaa lasten hankintaan niin vahvasti, huolimatta puolison työtilanteesta. Tämä on tietenkin ymmärrettävää siltä kannalta, että naiset jäävät perhevapaille lapsen saadessaan ja päivärahoihin vaikuttavat aiemmat tulot, mutta oman kokemukseni myötä olisin kuitenkin ajatellut puolison työtilanteen vaikuttavan päätökseen lasten hankkimisesta enemmän. Itselleni puolison vakaa asema työelämässä antoi luottamusta tulevaisuuteen lapsen syntyessä, vaikka itse tuolloin olin vielä opiskelija.

Epävarmuus toimeentulosta lienee myös melko luonnollinen vaikutus määräaikaisista työsuhteista. Pätkittäiset työsuhteet luovat riskin työttömyydestä ja hankaloittavat taloudellisten järjestelyjen, kuten asunnon hankinnan, tekemistä. Tutkimustulosten perusteella etenkin naiset kokevat toimeentulon epävarmuuden henkisesti rasittavaksi. En tiedä, ovatko naiset herkempiä stressaamaan talousasioita ja kokevatko naiset nämä asiat enemmän tunnetasolla kuin miehet, vai mistä ero johtuu. Luulisi, että etenkin perheellisillä miehillä olisi kulttuurihistorian luoma paine perheen elatuksesta ja näin ollen myös he kokisivat enemmän stressiä talousasioista. Toisaalta, ehkä naisen ja miehen tasa-arvoistuminen raha-asioissa vaikuttaa siihen, että nyky naiset eivät mielellään jää niin sanotusti miehen siivelle elämään, vaan he haluavat ansaita omat rahansa.

Määräaikaisten saama koulutus ja asema työyhteisössä kulkevat paljolti käsikädessä. Tutkimusten mukaan määräaikaiset saavat vähemmän työnantajan tarjoamaa täydennyskoulutusta kuin vakituiset työntekijät. Kun määräaikainen työntekijä ei saa yhtäläillä muiden kanssa koulutusta, niin hän kokee olevansa eriarvoisessa asemassa työyhteisössä ja tuntee vaikuttamismahdollisuutensa huonommiksi kuin vakituisten. Olisikin ensiarvoisen tärkeää saada työnantajat tarjoamaan määräaikaisille

täydennyskoulutuksia, jotta työntekijöiden eriarvoistuminen työsuhteen tyypin mukaan vähenisi ja määräaikaisten työntekijöiden tulevaisuuden näkymät työmarkkinoilla paranisivat. Työntekijän kokemus asema työyhteisössä vaikuttaa varmasti työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen.

Yleisesti näihin määräaikaisuuksien vaikutuksiin näyttäisivät vaikuttavan syyt määräaikaisuuksien tekemiseen, työsuhteiden määrä, tulevaisuuden työllisyysnäkymät ja työntekijän muun elämän resurssit. Kun määräaikaisia työsopimuksia ketjutetaan useita peräkkäin, työntekijän kokemat negatiiviset vaikutukset voimistuvat. Jos kuitenkin työntekijä on määräaikaisessa työsuhteessa vapaaehtoisesti, niin myös hänen kokemuksensa määräaikaisen työn tekemisestä ovat positiivisempia. Työntekijän arviot tulevaisuuden työllistymisnäkymistä vaikuttavat kokemuksiin siten, että jos työntekijä mieltää omat työllistymismahdollisuutensa hyväksi, niin hän ei koe määräaikaisuutta niin stressaavaksi. Muun elämän resurssit taas näyttäisivät vaikuttavan niin, että jos työntekijän muu elämä on tasapainossa ja esimerkiksi perheen toimeentulo on turvattu puolison tuloilla, niin määräaikaisuuksien negatiiviset vaikutukset pienenevät. Vaikutuksista ei siis voida antaa kovinkaan yksiselitteisiä ja kaikkiin työntekijöihin sopivia tuloksia, sillä työntekijän omaan kokemukseen vaikuttavat niin monet elämän osa-alueet.

Määräaikaisuuksien vaikutuksia tutkiessani mieleeni tuli, että pystyttäisiinkö lainsäädännöllä jollain tapaa vähentämään negatiivisia vaikutuksia entistä paremmin. Toki jo tälläkin hetkellä lainsäädännön luomat rajoitukset määräaikaisuuksien käytölle rajaavat vaikutuksia omalta osaltaan, mutta tulevaisuudessa joka tapauksessa on hyvin todennäköistä, että määräaikaisia työsopimuksia käytetään kuitenkin enemmän kuin nykyään. Tällöin yhä kasvava joukko työntekijöitä painii määräaikaisuuksien aiheuttamien ongelmien parissa. Suurin kehityskohde olisi varmasti paremman ja vakaamman toimeentulon takaaminen pätkätöitä tekeville, koska vaikeudet toimeentulossa vaikuttavat ihmisten elämän eri osa-alueisiin hyvin laajalti. Pelkästään lainsäädännön vaikutusmahdollisuudet näihin asioihin ovat kuitenkin rajalliset, sillä onhan huomattu jo se, että vaikka määräaikaisuuksien käyttöä on lainsäädännöllä

pyritty suitsimaan, niin silti Suomessa määräaikaista sopimuksia solmitaan kansainvälisestäkin vertailtuna paljon. Olisi varmasti hyvin tärkeää myös yrittää vaikuttaa työnantajien ja muiden työntekijöiden asenteisiin määräaikaista työntekijöitä kohtaan, jotta heidän asemansa työpaikoilla olisi yhtä hyvä kuin pysyvien työntekijöiden, eikä kenenkään tarvitsisi kokea syrjintää työsuhteen tyyppin takia.

Valitsin määräaikaisten työsopimukset ja niiden vaikutukset opinnäytetyöni aiheeksi siitä syystä, että koin aiheen olevan ajankohtainen ja liittyvän myös omaan elämään. Olen itse työskennellyt aiemmin määräaikaissa työsuhteissa ja on hyvin mahdollista, että valmistumiseni jälkeen tulen vielä työskentelemään. Aihe oli mielestäni mielenkiintoinen tutkittavaksi. Opinnäytetyön kirjoittaminen eteni jouhevasti suunnittelemani aikataulun mukaan. Oli erittäin hyvä, että minulla oli mahdollisuus kirjoittaa joka päivä ilman suurempia katkoksia, koska näin myös ajatukset pysyivät helpommin työssä mukana.

Tulevaisuudessa aiheeseeni liittyvää tutkimusta voisi tehdä esimerkiksi tutkimalla tarkemmin määräaikaisten työsuhteiden vaikutuksia työyhteisölle. Monilla aloilla määräaikaista käytetään hyvin yleisesti ja tämän on nähty kuormittavan myös työyhteisöä. Toinen mieleeni tuleva tutkimuskohde voisi olla työsopimuslakiin tulleiden muutosten vaikutukset määräaikaisten työsopimusten tekemiselle. Lisääntyvätkö tai vähentyvätkö määräaikaaisuudet tulevaisuudessa, saavatko määräaikaisten helpommin vakituisen työsuhteen tai, onko pitkäaikaistyöttömien työllisyys parantunut lakimuutoksen myötä.

Lähteet

- Alvesalo, A. & Ervasti, K. 2006. Oikeus yhteiskunnassa – näkökulmia oikeussosiologiaan. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Elovainio, M. & Heponiemi, T. 2011. Pätkätöistä päivystykseen – epätyypillinen työ terveydenhuollossa. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy.
- Euroopan neuvoston direktiivi 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2000/31/EY tietoyhteiskunnan palveluja, erityisesti sähköistä kaupankäyntiä, sisämarkkinoilla koskevista tietyistä oikeudellisista näkökohdista
- Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivi 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhhteessa sovellettavista ehdoista.
- Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like Kustannus Oy. Hallituksen esitys 157/2000 eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 239/2010 vp eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 16/2015 vp eduskunnalle työeläkejärjestelmää koskevan lainsäädännön muuttamiseksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 105/2016 vp eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, erityis-työsopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 209/2016 vp eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta, työttömyysturvalain muuttamisesta sekä työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta ja 1 luvun 4 §:n väliaikaisesta muuttamisesta.
- Happonen, M. & Nätti, J. 2000. Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Lehto, A.-M. & Järnefelt, N. Jaksaen ja joutaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus. S. 67–86.
- Heponiemi, T., Sinervo, T. & Elovainio, M. 2011. Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Psykososiaalisten ja yksilöllisten resurssien vaikutukset sairaanhoitajien ja lääkäreiden pätkätöissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80396/197f1f21-588d-43e1-976c-7f0c3be4bdaf.pdf?sequence=1>. 26.1.2017.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum Oyj.

- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.
- Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Masku: Työelämän tietopalvelu Oy.
- Katainen, A. 2009. Epätyypillisten työsuhteiden palkat. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen, K-M. (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus. S, 119–235.
- Kauhanen, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kauhanen, M. 2009. Epätyypilliset työsuhteet ja työhyvinvointi. Teoksessa Taimio, H. (toim.) Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin. Helsinki: Työväen sivistysliitto. S, 184–210.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Nätti, J. 2011. Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy. S, 107–120.
- KKO 1989:100
- KKO 1990:54
- KKO 1992:100
- KKO 1995:13
- KKO 1995:14
- KKO 1995:145
- KKO 1995:159
- KKO 1996:105
- KKO 2006:4
- KKO 2008:29
- KKO 2010:11
- KKO 2012:2
- Koskinen, S. & Ullakonoja V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Laaksonen, J. 1999. Palvelualan palkansaajien kokemukset määräaikaisten työntekijöiden johtamisesta ja työoloista. Helsinki: Työministeriö.
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.
- Laki työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta ja 1 luvun 4 §:n väliaikaisesta muuttamisesta.
- Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Helsinki: Työministeriö.
- Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Lähteenmäki, L. 2004. Onks tää nyt ihan reiluu? Pätkätyötä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta. Sosiologista keskustelua. B 43. Turku: Turun yliopisto.
- Miettinen, A. & Manninen A. 2006. Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista ja osa-aikatyötä tekevien perheissä. Helsinki: Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos.

- Miettinen, A. 2007. Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Väestöliitto. <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/6cb73d872de918730a3701903f2d6a56/1484029019/application/pdf/386606/P%C3%A4tk%C3%A4ty%C3%B6n%20tulevaisuus.pdf>. 11.01.2017.
- Moilanen, J-M. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum Oyj.
- Mäkinen, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1. 26.1.2017.
- Närvi, J. 2014. Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Väitöskirja. <http://urn:fi/URN:ISBN:978-952-302-104-4>. 11.01.2017.
- Nätti, J., Kauhanen, M., Miettinen, J. & Siponen, K. 2011. Epätyypillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Vantaa: Kansanvalistusseura. S, 225–143.
- Ojala, S. & Jokivuori, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Oy. S, 23–40.
- Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. 2015. Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013-2014. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97990/tyon_laatu_ja_myohempi_tyoura_2015.pdf?sequence=1. 26.1.2017.
- Pusa, O. 1997. Epätyypilliset työsuhteet ja sosiaaliturva. Työn epätyypillistymisen sosiaaliturvajärjestelmille asettamat haasteet. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 48. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Saloniemi, A. 2000. Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa Lehto, A-M. & Järnefelt, N. (toim.) Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus. S. 87–106.
- Sauli, H. 2004. Lapsiperheetkin ikääntyvät. Hyvinvointikatsaus 4/2004. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2004_4_sauli.pdf. 26.1.2017.
- Sutela, H. 2006. Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus. S. 223–247.
- Sutela, H. 2013. Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984-2008. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67983/978-951-44-9064-4.pdf?sequence=1>. 26.1.2017.

- Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Tilastokeskus. 2016. Liitetaulukko 14. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan 2015/11-2016/11, 15-74-vuotiaat, %.
http://www.stat.fi/til/tyti/2016/11/tyti_2016_11_2016-12-20_tau_014_fi.html. 5.1.2017.
- TT 1986-69
- TT 1999-11
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Lomauttaminen. http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/lomauttaminen/index.html. 24.1.2017.
- Työsopimuslaki 55/2001
- Wilska, T-A. 2005. Joutaako työ – joutaako perhe? Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Väestöliitto.
<http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/5c0a771e61ea0df280d2abd1c30ef239/1484201544/application/pdf/491295/Joutaako%20ty%C3%B6-joutaako%20perhe.pdf>. 12.01.2017.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Honkonen, T., Klaukka, T. & Vahtera, J. 2009. Pätkätyö ja masennuslääkkeet rekisteriaineistojen valossa. Teoksessa Virtanen, M. (toim.) Työ ja ihminen. Helsinki: Työterveyslaitos. S. 538–547.
- Ylitalo, M. 2006. Palkansaajien sairauspoissaolot. Teoksessa Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus. S. 293–316.