

The background features a pattern of small, light-colored dots. Overlaid on this are several stylized mechanical gears and shafts. A large white gear is prominent in the center-left, with a smaller dark grey gear partially visible to its left. Below the white gear is a large brown gear, and at the bottom is a dark grey gear. Grey shafts connect these gears, with some shafts ending in red circular caps. The overall aesthetic is industrial and technical.

Vuokratyö

teknologiateollisuudessa

Opas yrityksille ja niiden
työntekijöille

Teknologia
teollisuus



Metalli

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi ja saattaminen yleisön saataviin on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

Lupia teoksen osittaiseen valokopiointiin, skannaamiseen tai muuhun digitaaliseen kopiointiin myöntää tekijöiden ja kustantajien valtuuttamana KOPIOSTO ry. Muuhun käyttöön luvat on kysyttävä suoraan kunkin teoksen oikeudenhaltijoilta.

JULKAISIJA Teknologiateollisuus ry
ISBN 978-952-238-142-2
ISBN 978-952-238-143-9 (PDF)

© Teknologiateollisuus ry

Ulkoasu ja taitto: Public Design Oy

Painopaikka: Tammerprint Oy, Tampere, 2015

Vuokratyö

teknologiateollisuudessa

Opas yrityksille ja niiden
työntekijöille

SISÄLLYS

1. ALUKSI.....	3
2. VUOKRATYÖN KÄSITE	4
3. MILLOIN VUOKRATYÖTÄ VOIDAAN KÄYTTÄÄ	5
4. YHTEISTOIMINTAMENETTELY JA TIEDOTTAMINEN	7
5. TYÖNANTAJAN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET	8
6. TYÖNANTAJAVELVOITTEIDEN TÄYTTÄMISEEN LIITTYVÄ YRITYSTEN YHTEISTYÖ.....	11
7. VUOKRATYÖNTEKIJÖIHIN SOVELLETTAVAT TYÖEHDOT	12
8. VUOKRATYÖNTEKIJÄLLE ANNETTAVA SELVITYS TYÖNTEON KESKEISISTÄ EHDOSTA	15
9. KÄYTTÄJÄYRITYKSEN PÄÄLUOTTAMUSMIES VUOKRATYÖNTEKIJÄN EDUSTAJANA.....	16
10. MUUTA HUOMIOITAVAA VUOKRATYÖVOIMAA KÄYTETTÄESSÄ	17
11. HENKILÖSTÖPALVELUALAN TOIMINTAPERIAATTEISTA	20
12. TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET	21
LISÄTIETOJA	23

1. ALUKSI

Vuokratyö työvoiman käyttötapana on yleistynyt ja siitä on tullut vakiintunut työnteon muoto. Vuokratyövoiman käyttö sekä muut monipuoliset työsuhde- ja työaikajärjestelyt parantavat yritysten mahdollisuuksia sopeuttaa toimintaansa asiakkaiden ja toimintaympäristön vaatimuksia vastaavaksi. Monet yritykset käyttävät vuokratyövoimaa myös rekrytointikanavana.

Teknolohiateollisuudessa vuonna 2014 tehdyn henkilöstö- ja koulutustiedustelun mukaan vuokratyöntekijöiden määrä on vaihdellut teollisuuden toimialasta riippuen 0,7 %:sta 5,3 %:iin.

Vuokratyöhön sovelletaan lähtökohtaisesti samoja säännöksiä kuin muihinkin työsuhteisiin. Teknolohiateollisuudessa vuokratyöhön sovelletaan teknolohiateollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä, ellei vuokratyörytys ole sidottu johonkin toiseen normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen.

Tämän liittojen yhteistyössä laatiman oppaan tarkoituksena on antaa lisätietoa vuokratyön käyttöön liittyvistä kysymyksistä teknolohiateollisuuden toimialalla.

Helsingissä, kesäkuussa 2015

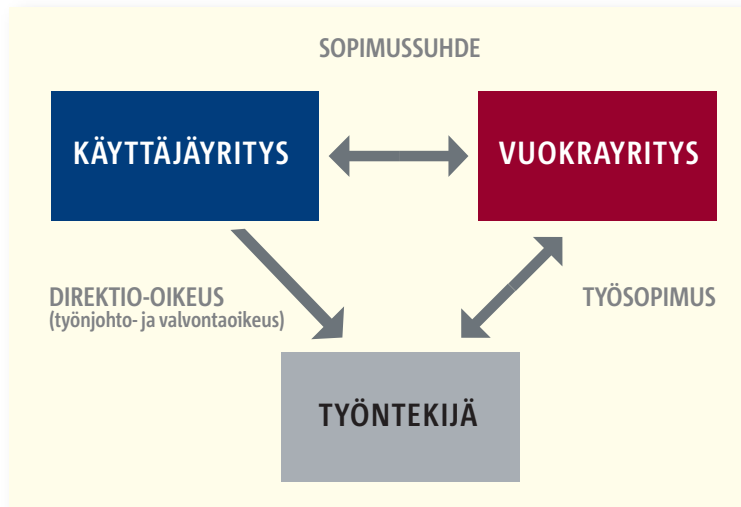
Teknolohiateollisuus ry

Metallityöväen Liitto ry

2. VUOKRATYÖN KÄSITE

Vuokratyössä työnantaja (useimmiten henkilöstöpalvelu- eli vuokrayritys) vuokraa työntekijänsä toisen työnantajan (käyttäjärityksen) työhön. Käyttäjäritykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työntekoa. Vuokratyöntekijä tekee työtä vuokrayrityksen lukuun, mutta käyttäjärityksen hyväksi. Käyttäjäritys suorittaa korvauksen vuokrayritykselle, ei työntekijälle itselleen. Työntekijä saa palkan omalta työnantajaltaan, vuokrayritykseltä.

Työvoiman vuokraamista ei pidä sekoittaa alihankintaan eikä aliurakointiin, joilla tarkoitetaan tuotannon tai palvelujen ostamista yrityksen ulkopuoliselta sopimustoimittajalta. Alihankkijan ja aliurakoitsijan työntekijät työskentelevät oman työnantajansa johdon ja valvonnan alaisena silloinkin, kun työ tehdään tilaajan tiloissa.



3. MILLOIN VUOKRATYÖTÄ VOIDAAN KÄYTTÄÄ

Käyttäjärityksen mahdollisuutta käyttää vuokratyövoimaa ei ole yleisesti rajoitettu.

Oman työvoiman käytön vähentäminen ja vuokratyö

Työehtosopimukseen on kirjattu eräitä periaatteita, jotka rajoittavat vuokratyövoiman käyttöä työn vähentyessä. Vuokratyöntekijöitä voidaan tällöinkin käyttää erityistä ammattitaitoa edellyttäviin tehtäviin tai tehtäviin, joissa työnantajan oma henkilöstö ei vakiintuneesti työskentele.

Käytössä oleva vuokratyövoima

Työnantaja ei saa lomauttaa tai irtisanoa omia työntekijöitään vuokratyövoiman käytön vuoksi. Työn vähentyessä on ensin luovuttava vuokratyöntekijöiden käytöstä ja vasta sen jälkeen lomautetaan tai irtisanoaan työnantajan omassa palveluksessa olevia vastaavaa työtä tekeviä työntekijöitä.

Työnantajalla on työn vähentyessä työsopimuslain ja työehtosopimuksen perusteella velvollisuus selvittää, onko lomautus- tai irtisanomishan alaista työntekijää mahdollista sijoittaa toisiin tehtäviin yrityksessä. Tätä velvollisuutta ei ole rajoitettu alueellisesti.

Vuokratyövoiman käytön jatkaminen omaa työvoimaa sopeutettaessa on työehtosopimusmääräyksen mukaan vastaavissa töissä kiellettyä yrityksen sen toiminnallisen kokonaisuuden puitteissa, jossa työ on vähentynyt. Työn vähentämisperusteen ulottuvuus rajautuu tilanteen mukaan joko yhteen tai useampaan toimintakokonaisuuteen taikka sitä arvioidaan koko yrityksen osalta.

Tässä tekstissä toiminnallisella kokonaisuudella tarkoitetaan sellaista yrityksen yksikköä, joka on organisoitu pysyvästi erilleen muista yrityksen yksiköistä ja se toimii myös itsenäisenä liiketoimintana. Liiketoiminnan katsotaan olevan itsenäistä silloin, kun yksikön johdolla on oikeus päättää itsenäisesti suuresta osasta kyseisen yksikön perustoiminnoista, kuten henkilöstöasioista. Tällainen toiminnallinen kokonaisuus voi olla tehdas, yksikkö tms. taikka yhtenäisenä toimintakokonaisuutena koko yritys.

Vuokratyövoimasta on luovuttava työn vähentymisalueella niiden töiden osalta, joita lomautus- tai irtisanomishan alainen työntekijä tekee tai on tehnyt taikka, jotka ovat samankaltaisia hänen aikaisempiin työtehtäviinsä nähden edellyttäen, että näissä tehtävissä työnantajan oma henkilöstö edelleen vakiintuneesti työskentelee.

Vuokratyövoiman käyttöönottoaminen lomautuksen aikana

Työnantajan on keskeytettävä tai peruttava omien työntekijöidensä lomautukset ennen vuokratyövoiman käyttöä, jos lomautettujen työntekijöiden ammattitaitoa vastaavaa työtä on tarjolla. Kyse on tällöin työstä, jota lomautettu työntekijä ammattitaitonsa perusteella kykenisi tekemään sillä työn vähentymisalueella, josta hänet on lomautettu.

Vuokratyövoiman käyttöönottoaminen työsuhteiden päättymisen jälkeen

Käyttäjäyritys ei saa irtisanoa omia työntekijöitään taloudellisin, tuotannollisin tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä siinä tarkoituksessa, että heidän työpanoksensa myöhemmin korvataan vuokratyövoimalla. Jos työsuhteiden päättymisestä on kulunut vähemmän kuin kuusi kuukautta, vuokratyövoiman käyttö on oikeutettua vain työnantajan toimintaedellytyksissä tänä aikana tapahtuneiden ennakoimattomien muutosten vuoksi. Työnantajan tulee selvittää pääluottamusmiehelle edellä tarkoitetut toimintaedellytysten muutokset.

Muutokset työnantajan toimintaedellytyksissä liittyvät tyypillisesti yrityksen talouteen, tuotantoon ja/tai organisaatioon. Kyseessä voi olla tällöin esimerkiksi omistus- ja rahoituspohjan muutokset, toiminnan uudelleen järjestelyt, liikeidean muutokset taikka markkinatilanteen olennaiset muutokset. Ennakoimattomuus merkitsee sitä, että muutos ei ole ollut tiedossa, sitä ei ole valmisteltu saatikka siitä päätetty irtisanottujen työntekijöiden työsuhteiden ollessa vielä voimassa.

Paikallinen sopiminen vuokratyövoiman käytöstä

Vuokratyövoiman käytön periaatteista voivat työnantaja ja pääluottamusmies työehtosopimuksen perusteella sopia laajemminkin paikallisesti.

4. YHTEISTOIMINTAMENETTELY JA TIEDOTTAMINEN

Yhteistoimintalain säännökset

Käyttäjärityksen, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on vuokratyövoiman käyttöä harkitessaan käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä vuokratyövoiman käytön periaatteet. Yhteistoimintamenettelyä ei tarvitse toistaa vuokratyövoimaa uudelleen käytettäessä, elleivät periaatteet olennaisesti muutu.

Käyttäjärityksen on harkitessaan yksittäistä sopimusta vuokratyövoiman käytöstä ilmoitettava siitä niiden työntekijöiden luottamusmiehelle, joiden työhön vuokratyöntekijöiden työ vaikuttaisi. Ilmoituksessa tulee mainita vuokratyöntekijöiden määrä, tehtävät ja työkohteet, sopimuksen kesto sekä vuokratyövoiman käytön ajanjakso tai -jaksot.

Mikäli käyttäjärityksen palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on luottamusmiehenkilöllä em. ilmoituksen saatuaan oikeus vaatia sopimuksen käsittelyä yhteistoimintaneuvottelussa. Vaatimus on esitettävä viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä ja neuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Luottamusmies ei kuitenkaan voi vaatia em. yhteistoimintaneuvotteluja, jos vuokratyöntekijöillä teetetään työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksen mukainen tiedottaminen

Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos tiedottaminen estyy työn kiireellisyyden tai muun vastaavan syyn takia, tiedottaminen voidaan tehdä viivytyksittä jälkikäteen. Työehtosopimuksen mukainen tiedottamisvelvollisuus on riippumaton ulkopuolisen työvoiman määrästä tai työn kestosta.

Työehtosopimuksen mukaan vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydetessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset. Selvityksen muoto ja sisältö ovat vapaamuotoisia. Selvitys voidaan pyydetessä toteuttaa tilanteeseen nähden tarkoituksenmukaisella tavalla viivytyksittä ja asiallisesti riittävästi.

5. TYÖNANTAJAN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

Päävastuu työnantajavelvoitteista vuokrayrityksellä

Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrayritykseen. Vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys eivät ole sopimussuhteessa keskenään. Työnantajalle kuuluvat oikeudet ja velvollisuudet ovat siksi pääsääntöisesti vuokrayrityksellä. Vuokrayritys päättää ja vastaa vuokratyöntekijän ottamisesta ja erottamisesta sekä vastaa esimerkiksi siitä, että solmittaville määräaikaisille työsopimuksille on työsopimuslain edellyttämät perusteet.

Työn välitön johto ja valvonta kuuluvat käyttäjäyritykselle

Käyttäjäyrityksellä on vuokratyöntekijää kohtaan ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin säännöksestä. Kyseisen lainkohdan mukaan käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen kyseisistä velvoitteista ei voida sopia toisin käyttäjä- ja vuokrayritysten välisessä sopimuksessa.

Työaikajärjestelyt ja vuosiloma

Käyttäjäyritys määrää ja vastaa vuokratyöntekijän työaikajärjestelyistä työaikalain ja työehtosopimuksen sekä (vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän välisen) työsopimuksen asettamissa rajoissa.

Käyttäjäyrityksellä on velvollisuus laatia vuokratyöntekijälle työehtosopimuksen 19.4 kohdassa tarkoitettu työtuntijärjestelmä. Keskimääräistä työaika käytettäessä työtuntijärjestelmä on laadittava siten, että työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä vuokratyön ennakoitun keston aikana.

Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokrayritykselle vuokratyöntekijän tekemistä ylityötunneista. Vuokrayritys vastaa ylityökorvausten maksamisesta ja ylityöseurannasta. Vuokrayritys vastaa työnantajana siitä, että vuokratyöntekijä saa ja myös pitää lain mukaisen vuosilomansa sekä huolehtii vuosilomakirjanpidosta.

Vuosilomapalkka, lomakorvaus ja lomaraha määräytyvät vuosilomalain sekä työehtosopimuksen mukaisesti.

Vuokrayritys on velvollinen maksamaan vuokratyöntekijälle palkan kaikesta vuokratyöntekijän käyttäjäyrityksen määräyksestä tai pyynnöstä tekemästä työstä. Käyttäjäyrityksen maksuvelvollisuus vuokrayritystä kohtaan määräytyy asiakkassopimuksen mukaan.

Sairausajan palkka

Vuokrayritys on vastuussa vuokratyöntekijän sairausajan palkan maksusta.

Työnteon estyminen

Vuokrayritys vastaa työsopimuslain 2 luvun 12 §:ssä tarkoitetusta palkasta työnteon estyessä.

Yhteistoiminta

Vuokrayritys käy vuokratyöntekijöiden työsuhteita koskevat mahdolliset yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut. Käyttäjäyrityksellä ei ole yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluelvoitteita vuokratyöntekijöihin nähden.

Käyttäjäyrityksen käydessä henkilöstön vähentämistä koskevia yhteistoimintaneuvotteluita ei vuokratyöntekijöitä huomioida neuvotteluelvoitteen kestoa määritteleviä henkilömääriä laskettaessa.

Työturvallisuus ja työsuojelun yhteistoiminta

Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokrayritykselle ennen työn aloittamista vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet. Vuokrayrityksen puolestaan on välitettävä tieto omalle työntekijälleen ja varmistettava, että käyttäjäyritykseen lähetettävällä henkilöllä on riittävä ammattitaito ja muu sopivuus tehtävään työhön.

Käytännössä päävastuu vuokratyöntekijän ammattitaidosta ja osaamisesta työturvallisuuden näkökulmasta on kuitenkin käyttäjäyrityksellä. Työturvallisuuslain mukaan käyttäjäyrityksen työturvallisuusveloitteet vuokratyöntekijöitä kohtaan ovat yrityksessä tehtävän työn aikana samat kuin omassa palveluksessa olevien työntekijöiden kohdalla. Näin ollen esimerkiksi tuotannollisessa työssä keskeinen vaarojen selvittäminen ja arviointi kuuluu käyttäjäyritykselle. Työturvallisuuslain mukaan käyttäjäyrityksen on huolehdittava vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin. Käyttäjäyrityksen esimiesten on valvottava, että vuokratyöntekijä noudattaa annettuja työsuojelumääräyksiä ja että hän käyttää muutoinkin turvallisia työtapoja sekä työn edellyttämiä henkilönsuojaimia ja suojavälineitä. Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta tarpeellisessa laajuudessa asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle.

Vuokratyössä on työsuojelun yhteistoiminta järjestettävä samoin tavoin kuin muissakin yrityksissä. Pääsääntö on, että työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Vuokratyörytyksessä on voitu määritellä vaihtoehtoisesti ns. yhteistoimintatyöpaikka, joka muodostuu vuokratyörytyksen useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamasta kokonaisuudesta. Lisäksi työnantajan on nimettävä työsuojelupäällikkö.

Käyttäjä- ja vuokratyörytyksen tulisi keskinäisessä asiakassopimuksessaan etukäteen kiinnittää huomiota siihen, miten taataan yhteistoimintatyöpaikalla toimipisteen ulkopuolelta mahdollisesti valitun vuokratyörytyksen työntekijöitä edustavan työsuojeluvaltuutetun lain mukaiset toimintaedellytykset.

Työterveyshuolto

Vuokratyöntekijän työterveyshuollon järjestäminen on vuokratyörytyksen vastuulla ja kuuluu sen kustannettavaksi. Pitempien vuokratyöjaksojen osalta olisi hyvä pyrkiä siihen, että vuokratyöntekijöillä olisi käytettävissä sama lääkäriasema tms. työterveyshuollon toimipaikka kuin käyttäjäryityksen työntekijöillä. Käyttäjäryityksen on ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta tarpeellisessa laajuudessa työpaikan työterveyshuollolle.

Tasapuolinen kohtelu

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä on asetettu työnantajalle syrjintäkielto sekä velvollisuus työntekijöiden ja -hakijoiden tasapuoliseen kohteluun. Vuokratyössä nämä velvoitteet kohdistuvat ensisijaisesti vuokratyörytykseen, mutta soveltuvin osin myös käyttäjäryitykseen. Käyttäjäryityksellä on esimerkiksi velvollisuus puuttua havaitsemaansa häirintään ja kiusaamiseen.

Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain 3 §:n 2 momentin mukaan käyttäjäryityksellä on velvollinen noudattamaan tasa-arvolain työnantajalle asettamia velvoitteita käyttäessään työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa vuokratyöntekijöihin nähden.

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslailla pyritään edistämään ja turvaamaan yhdenvertaisuuden toteutumista siten, ettei ketään syrjittäisi esimerkiksi iän, alkuperänsä, vakaumuksensa, terveydentilansa tai vammaisuutensa perusteella. Lain soveltamisalaan kuuluvat esimerkiksi työhönottoperusteet, työolot ja työehdot. Vuokratyösuhteissa laki velvoittaa osaltaan sekä vuokratyöryitystä että käyttäjäryitystä.

6. TYÖNANTAJAVELVOITTEIDEN TÄYTTÄMISEEN LIITTYVÄ YRITYSTEN YHTEISTYÖ

Käyttäjä- ja vuokrayrityksen tulee yhteistyössä huolehtia työnantajavelvoitteiden täyttämisestä. Jos vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen omien, vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa sovelletaan teknologiateollisuuden työehtosopimusta, käyttäjäyrityksen on annettava vuokrayritykselle kirjallisesti tai sähköisesti kaikki tarpeellinen tieto, jotta se voi määritellä työntekijöidensä keskeiset työehdot käyttäjäyrityksessä sovellettavien periaatteiden mukaisesti.

Vuokrayrityksen on jo ennen työntekijän vuokraamista saatava tiedot työntekijältä vaadittavasta koulutuksesta, kokemuksesta sekä ammattitaidosta. Vuokrayrityksen on työntekijää vuokrattaessaan varmistuttava, että työntekijä täyttää muun muassa terveydentilaltaan tehtävän asettamat vaatimukset.

Käyttäjäyrityksen on kerrottava vuokrayrityksen pyytäessä arvio vuokratyön kestosta tai arvioidusta kestosta.

Käyttäjäyrityksen tulee antaa vuokrayritykselle tarpeelliset tiedot, jotta se voi määritellä työntekijöidensä keskeiset työehdot käyttäjäyrityksessä sovellettavien periaatteiden mukaisesti sekä antaa vuokratyöntekijälle selvityksen työntöön keskeisistä ehdoista, jotka on määritelty jäljempänä.

Lisäksi on annettava muun muassa työaikalaisissa tarkoitettuja tietoja tehdyistä työtunneista, lepoajoista sekä niiden sijoittumisista.

Käyttäjäyrityksen on annettava vuokrayritykselle arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä, jotta se voi antaa työntekijän pyytämän laajan työtodistuksen.

7. VUOKRATYÖNTEKIJÖIHIN SOVELLETTAVAT TYÖEHDOT

Sovellettava työehtosopimus

Vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin sovellettavasta työehtosopimuksesta on säädetty työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä. Jos vuokratyö ei ole normaali- tai yleissitovuuden perusteella velvolinen noudattamaan oman alansa (henkilöstöpalvelualan tms.) työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäryitystä velvoittavan työehtosopimuksen määräyksiä.

Käyttäjäryityksen toimiessa teknologiateollisuuden toimialalla määräytyvät vuokratyöntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdot Teknologiateollisuus ry:n solmimien työehtosopimusten mukaan.

Poikkeuksen muodostavat ainoastaan ne vuokratoimihenkilöt, jotka työskentelevät käyttäjäryityksessä taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä. Heihin sovelletaan henkilöstöpalvelualan työehtosopimusta, joka on vahvistettu yleissitovaksi. Muiden työtehtävien ja muiden henkilöstöryhmien osalta ei ainakaan tällä hetkellä ole sovittu erillisiä vuokratyöntekijöitä koskevia työehtosopimuksia.

Vastuu oikean työehtosopimuksen soveltamisesta on vuokratyöryityksellä.

Palkkamääräykset

Työntekijän palkka muodostuu työehtosopimuksen mukaan hänen tekemiensä töiden vaativuuden ja hänen pätevyytensä perusteella.

Palkkauksen perusteet on määritelty työehtosopimuksen luvuissa 8–11. Lisäksi liittojen yhteisestä palkkarakenneoppaasta löytyy täydentävää tietoa teknologiateollisuuden palkkarakenteesta ja sen käytöstä.

Työkohtainen palkanosuus

Työkohtainen palkanosuus määräytyy työntekijän pääsääntöisesti tekemien töiden perusteella. Työkohtaisen palkanosuuden suuruus määräytyy sen työnvaativuusryhmän työkohtaisen palkan perusteella, johon kuuluvia töitä työntekijä tekee selvästi eniten.

Vuokratyöntekijän työkohtaisen palkanosuuden määrittämisessä vuokratyöryitys voi hyödyntää käyttäjäryityksessä tehtyjä töiden vaativuuden määrittämiä. Määrittäessä työkohtaista palkanosuutta, olennaista on tehtävän työn tosiasiallinen sisältö, ei tehtävän nimike.

Tapauksissa, joissa käyttäjäryityksen työnvaativuustietoja ei ole käytettävissä, vuokratyryityksen on suositeltavaa tehdä omat määryityksensä. Helpointa tämä on karkearyhmittelyn avulla.

Henkilökohtainen palkanosuus

Henkilökohtainen palkanosuus määryytyy työntekijän pätevyden arvioinnin perusteella. Osuuden suuruus on vähintään 3 % ja enintään 25 % työntekijän työkohtaisesta palkanosuudesta.

Vuokratyöntekijöille määriteltyjen henkilökohtaisten palkanosuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on oltava 11–17 prosentin välillä. Keskiarvon toteutuminen on oltava todennettavissa.

Mikäli käyttäjäryityksessä on pätevyden arviointijärjestelmä, vuokratyryitys voi käyttää sitä. Vaihtoehtona on laatia vuokratyryityksen oma pätevyden arviointijärjestelmä. Pelkistetty arviointijärjestelmä löytyy edellä mainitusta palkkarakenneoppaasta.

Mittaukset ja mittaustulosten yhteenvedot ja henkilökohtaisten osuuksien porrastuksen tekee vuokratyryitys.

Esimiehen tehtävät

Käyttäjäryityksen palveluksessa olevan esimiehen tehtävänä on olla apuna vuokratyöntekijän työnvaativuuden määryityksessä. Välitön esimies arvioi vuokratyöntekijän pätevyden tämän henkilökohtaisen palkanosuuden määryttämiseksi.

Palkkaustavat

Palkkaustapoja ovat aikapalkka ja erilaiset suorituspalkat.

Henkilökohtainen aikapalkka muodostuu peruspalkasta (työkohtainen palkanosuus + henkilökohtainen palkanosuus) ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta, jonka suuruuden määryttelee vuokratyryityksen palkkapolitiikka. Aikapalkkaosuudet voidaan porrastaa esimerkiksi henkilökohtaisen palkanosuuden periaatteiden mukaisesti.

Erialaisten suorituspalkkojen rakenteet ja hinnoitteluperusteet on määryritelty työehtosopimuksen 11.2 ja 11.2.2 kohdissa.

Mikäli käyttäjäryityksessä on käytössä suorituspalkka, vuokratyöntekijä tulee suorituspalkkatyön piiriin, kun hänellä on kyseessä olevan työn edellyttämä osaaminen sekä harjaantuminen ja hän kykenee tekemään työtä vastaavalla suoritusasteella kuin muut.

Käyttäjäryityitys voi täydentää työntekijöidensä aika- ja suorituspalkkoja tulos- ja/tai voittopalkkiojärjestelmällä, joiden piiriin vuokratyöntekijät eivät kuulu.

Paikalliset sopimukset ja vuokratyö

Silloin kun vuokratyöryhtymän on noudatettava käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, sillä on velvollisuus noudattaa myös käyttäjäyrityksen tekemiä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Jos paikallinen sopimus heikentää työntekijän etuja, vuokratyöryhtymällä ei ole velvollisuutta noudattaa sopimusta, mutta yritys voi noudattaa sitä vuokratyöntekijän kanssa tehdyn työsopimuksen rajoissa.

8. VUOKRATYÖNTEKIJÄLLE ANNETTAVA SELVITYS TYÖNTEON KESKEISISTÄ EHDOSTA

Toistaiseksi voimassa olevissa ja yli kuukauden pituisissa määräaikaisissa vuokratyösuhteissa vuokratyöryhtymisen on annettava kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jos ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Vuokratyöryhtymällä on velvollisuus antaa edellä mainittu kirjallinen selvitys myös alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa vuokratyösuhteissa, mikäli vuokratyöntekijä selvitystä pyytää.

Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

Selvitykseen ja/tai kirjalliseen työsopimukseen on sisällytettävä seuraavat tiedot:

- työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika
- koeaika
- työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste
- vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Vuokratyöryhtymisen on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

9. KÄYTTÄJÄRYITYKSEN PÄÄLUOTTAMUSMIES VUOKRATYÖNTEKIJÄN EDUSTAJANA

Käyttäjärityksen pääluottamusmies voi edustaa vuokratyöntekijää tämän työsuhteeseen liittyvässä erimielisyysasiassa edellyttäen, että vuokratyöntekijä on hänet nimenomaisesti valtuuttanut. Tilaajavastuulain mukaan tällaisessa tilanteessa pääluottamusmiehellä on oikeus saada vuokratyöryitykseltä erimielisyyden selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Työehtosopimuksen mukaisesti neuvottelu vuokratyöntekijän asiassa käydään käyttäjä- tai vuokratyöryityksen kanssa sen mukaan kummalle kuuluu päätösvalta kyseisen erimielisyyden suhteen.

Päáluottamusmies suorittaa vuokratyöntekijöiden toimeksiannot normaalin säännöllisen työstä vapautuksen taikka tehtävän hoidon vaatiman tilapäisesti annettavan työstä vapautuksen aikana. Tilapäisestä vapautuksesta voidaan sopia tilanteissa, joissa pääluottamusmies ei pysty säännöllisen vapautuksen puitteissa hoitamaan yksilöityä työsuhteeseen liittyvää (erimielisyys)asiaa.

10. MUUTA HUOMIOITAVAA VUOKRATYÖ- VOIMAA KÄYTETTÄESSÄ

Lojaliteettivoite

Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Vuokratyöntekijällä on tämä ns. lojaliteettivoite sekä vuokratyöstä että käyttäjäyritystä kohtaan. Mikäli vuokratyöntekijän työtehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että ne edellyttävät käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien tms. turvaamiseksi erityisen salassapitovelvollisuuden noudattamista, on syytä solmia salassapitosopimus käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä.

Vuokratyöntekijän rekrytointi käyttäjäyrityksen palvelukseen

Yrityksessä aikaisemmin vuokratyöntekijänä työskennelleen henkilön ottaminen käyttäjäyrityksen omaan palvelukseen on uuden työntekijän palkkaamista. Koeajan enimmäiskestosta tulee vähentää aika, jonka työntekijä on työskennellyt käyttäjäyrityksessä vuokrattuna samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä. Mikäli palkattava työntekijä on ollut vuokrattuna käyttäjäyrityksessä neljä kuukautta tai kauemmin, ei koeajasta voida näin ollen lainkaan sopia.

Tilajavastuulaista

Lailla tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä eli tilajavastuulailla pyritään edistämään yritysten tasavertaista kilpailua ja lainmukaisten työehtojen noudattamista sekä varmistamaan, että tilaajan kanssa sopimuksen alihankintatyöstä tai vuokratyövoiman käytöstä tekevä yritys täyttää lakisääteiset velvoitteensa. Laki koskee Suomessa tilaajan työtiloissa tai työkohteessa alihankkijan työntekijän tekemää työtä tai vuokratyötä. Lakia ei sovelleta, jos alihankintasopimuksen arvo ilman arvonlisäveroa on alle 9 000 euroa tai vuokratyöntekijän työskentely kestää enintään 10 työpäivää.

Tilajajan on pyydettävä ennen alihankinta- tai vuokratyösopimuksen tekemistä sopimuspuoleltaan ja tämän on annettava seuraavat selvitykset ja todistukset:

- selvitys merkinnästä ennakkoperintä-, työnantaja- ja arvonlisäverovelvollisten rekisteriin
- kaupparekisteriote tai kaupparekisteristä muutoin saadut kaupparekisteriotetta vastaavat tiedot
- selvitys siitä, ettei yrityksellä ole verotustietojen julkisuudesta ja salassapidosta annetun lain 20 b §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua verovelkaa taikka viranomaisen antama selvitys verovelan määrästä

- todistukset työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että erääntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty
- selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista
- selvitys työterveyshuollon järjestämisestä.

Tiedot eivät saa olla kolmea kuukautta vanhempia sopimusta tehtäessä. Ulkomaisen sopimuspuolen on annettava tilaajalle vastaavat tiedot.

Tilaajan ei kuitenkaan tarvitse pyytää em. tietoja, jos tilaajalla on perusteltu syy luottaa siihen, että sopimuspuoli täyttää lain mukaiset velvoitteensa. Luotettavuus voi perustua mm. sopimuspuolen toiminnan vakiintuneisuudelle, tilaajan ja sopimuspuolen sopimussuhteen aikaisemalle vakiintuneisuudelle tai muuhun edellä rinnastettavaan perusteeseen.

Selvitysvelvollisuuden laiminlyönnin seurauksena voi olla laiminlyöntimaksu, jonka vähimmäismäärä on 2 000 ja enimmäismäärä 20 000 euroa. Laiminlyöntimaksu voidaan joissain tapauksissa määrätä korotettuna. Lakia valvovat työsuojeluviranomaiset.

Tilaajan on pyynnöstä selvitettävä työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle:

- vuokratyön käytön syy
- käytettävän työvoiman määrä
- yrityksen yksilöintitiedot
- työkohde
- työtehtävät
- sopimuksen kesto
- sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.

Käyttäjyrityksen luottamusmiehellä on vuokratyöntekijän valtuutuksella tiedonsaantioikeus tämän työsuhteeseen liittyvän erimielisyyden selvittämiseksi.

Ulkomaisen vuokratyöyrityksen vuokratyöntekijät

Laki lähetetyistä työntekijöistä sisältää lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisperusteet Suomessa tehtävässä työssä. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on muualle kuin Suomeen sijoittuneen työnantajan palveluksessa ja joka tavallisesti työskentelee muualla kuin Suomessa, mutta lähetetään tänne rajoitetuksi ajaksi töihin. Suomalaisen yrityksen näkökulmasta kyse on esimerkiksi ulkomaisen vuokratyöyrityksen lähettämästä vuokratyövoimasta. Lähetetyn työntekijän työsuhteessa on noudatettava mm. seuraavia yleissitovan (teknologiateollisuuden) työehtosopimuksen ja Suomen lainsäädännön normeja,

ellei työsuhteeseen (mahdollisesti) sovellettava ulkomaan laki johda työntekijän kannalta parempaan lopputulokseen:

- työehtosopimuksen mukainen palkka
- säännöllisen työajan järjestäminen
- säännöllisen työajan ylittäminen
- lisä- ja ylityön korvaaminen
- lepoajat
- sairausajan palkka
- vuosiloma
- eräät perhevapaita koskevat säännökset
- syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu
- työturvallisuus
- lakisääteinen työterveyshuolto.

Työ- ja oleskelulupiin ym. liittyviä kysymyksiä on selvitetty liittojen julkaisussa ”Ulkomainen työvoima teknologiateollisuudessa”.

11. HENKILÖSTÖPALVELUALAN TOIMINTA- PERIAATTEISTA

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) on henkilöstöä vuokraavien sekä muita henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto. HPL on laatinut henkilöstöpalvelualalle toimintaperiaatteet, jotka perustuvat pitkälti alan kansainvälisiin toimintaperiaatteisiin. HPL:n jäsenet ovat sitoutuneet noudattamaan näitä toimintaperiaatteita. Toimintaperiaatteissa kiinnitetään huomiota muun muassa yritysettäisiin arvoihin sekä työnantajavelvoitteiden noudattamiseen.

12. TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus

46.2 Vuokratyövoima

Vuokrattujen työntekijöiden vähimmäisehdot

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukseen perustuvat vähimmäistyöehdot määräytyvät työsuopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Työsuhteissa sovelletaan tällöin vähintään teknolohiateollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä, ellei vuokratyöryitys ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen.

Työnantajavelvoitteiden täyttämiseen liittyvä yritysten yhteistyö

Käyttäjä- ja vuokratyöryityksen tulee yhteistyössä huolehtia työnantajavelvoitteiden täyttämisestä. Jos vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäryityksen omien, vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa sovelletaan teknolohiateollisuuden työehtosopimusta, käyttäjäryityksen on annettava vuokratyöryitykselle kirjallisesti tai sähköisesti kaikki tarpeellinen tieto, jotta se voi määrittellä työntekijöidensä keskeiset työehdot käyttäjäryityksessä sovellettavien periaatteiden mukaisesti.

Velvoite kohdella vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti jakautuu sekä työnantajana toimivan vuokratyöryityksen että käyttäjäryityksen kesken sen mukaisesti, miten yritykset käyttävät vuokratyöntekijää koskevissa asioissa päätösvaltaa.

Oman työvoiman käytön vähentäminen ja vuokratyö

Työnantaja ei saa lomauttaa tai irtisanoa omia työntekijöitään vuokratyövoiman käytön vuoksi. Työn vähentyessä on ensin luovuttava vuokratyöntekijöiden käytöstä ja vasta sen jälkeen lomautetaan tai irtisanoaan työnantajan omassa palveluksessa olevia vastaavaa työtä tekeviä työntekijöitä. Työnantajan on keskeytettävä tai peruttava omien työntekijöidensä lomautukset ennen vuokratyövoiman käyttöä, jos lomautettujen työntekijöiden ammattitaitoa vastaavaa työtä on tarjolla. Vuokratyöntekijöitä voidaan kuitenkin edelleen tarvita erityistä ammattitaitoa edellyttäviin tehtäviin tai tehtäviin, joissa työnantajan oma henkilöstö ei vakiintuneesti työskentele.

Käyttäjäryityks ei saa irtisanoa omia työntekijöitään taloudellisin, tuotannollisin tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä siinä tarkoituksessa, että heidän työpanoksensa myöhemmin korvataan vuokratyövoimalla. Jos työsuhteiden päättymisestä on kulunut vähemmän kuin 6 kuukautta, vuokratyövoiman käyttö on oikeutettua vain työnantajan toimintaedellytyksissä tänä aikana tapahtuneiden ennakoimattomien muutosten vuoksi. Työnantajan tulee selvittää pääluottamusmiehelle edellä tarkoitettujen toimintaedellytyksien muutokset.

Käyttäjärityksen pääluottamusmies vuokratyöntekijän edustajana

Käyttäjärityksen pääluottamusmiehen toimivalta edustaa vuokratyöntekijää työsuhteeseen liittyvässä erimielisyysasiassa perustuu tämän antamaan valtuutukseen tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetyllä tavalla.

Neuvottelu vuokratyöntekijän asiassa käydään käyttäjä- tai vuokratyöntekijän kanssa sen mukaan kummalle kuuluu päätösvalta kyseisen erimielisyyden suhteen.

Pääluottamusmies suorittaa vuokratyöntekijöiden toimeksiannot normaalin säännöllisen työstä vapautuksen taikka tehtävän hoidon vaatiman tilapäisesti annettavan työstä vapautuksen aikana.

Paikallinen sopiminen vuokratyövoiman käytöstä

Vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus tehdään kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa.

LISÄTIETOJA

- Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n yhteiset julkaisut:
 - Vuokratyövoiman hyvän käytön periaatteet teknologiateollisuudessa
 - Ulkomainen työvoima teknologiateollisuudessa
 - Palkkarakenneopas
 - Keskeisiä työsuojelumääräyksiä ja -ohjeita
- Painetussa muodossa olevia oppaita voi tilata osoitteesta www.teknologiainfo.net
- Lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö www.finlex.fi
- Teknologiateollisuus ry www.teknologiateollisuus.fi
- Metallityöväen Liitto ry www.metalliliitto.fi
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry www.hpl.fi
- Maksullinen internetpalvelu tilaajavastuuseelvityksen tekemiseen www.tilaajavastuu.fi
- Työturvallisuuskeskus www.ttk.fi
- Työ- ja elinkeinotoimistot www.te-palvelut.fi
- Työsuojeluhallinto www.tyosuojelu.fi



Teknologia
teollisuus

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY
puh. 09 192 31
www.teknologiateollisuus.fi



Metalli

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY
puh. 020 77 4001
www.metalliliitto.fi