

YHTEISTYÖLLISTÄMINEN VAI TYÖTÄ VÄLITTÄVÄ TOIMIIJA?

Ratkaisumalleja bioenergia-alan
ympäri- ja paikalliseen työllistämiseen

Niina Salmenautio
Tero Vesisenaho

Helmikuu 2011



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

*Bioenergiakeskuksen julkaisusarja
(BDC Publications)
Nro 52*



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



LÄNSI-SUOMEN
LÄÄNINHALLITUS

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

SISÄLTÖ

1	KAUSILUONTEISET TYÖTEHTÄVÄT TOIMIALAN ONGELMANA	2
2	YHTEISTYÖLLISTÄMINEN	3
2.1	Taustaa ja erilaisia malleja	3
2.2	SWOT yhteistyöllistäminen	5
2.2.1	Vahvuudet	5
2.2.2	Heikkoudet	7
2.2.3	Mahdollisuudet.....	8
2.2.4	Uhkat.....	9
2.3	Työsopimus.....	11
2.4	Työnantajien välinen sopimus	14
3	TYÖTÄ VÄLITTÄVÄ TOIMIJA	17
3.1	Toimintamuoto	18
3.1.1	Yhdistys	18
3.1.2	Osuuskunta.....	19
3.2	Muu toiminta	20
3.3	SWOT työtä välittävä toimija.....	21
3.3.1	Vahvuudet	21
3.3.2	Heikkoudet	22
3.3.3	Mahdollisuudet.....	23
3.3.4	Uhkat.....	23
4	ESIMERKKEJÄ JO OLEMASSA OLEVISTA MALLEISTA	25
4.1	Työpooli.....	25
4.2	Kylätalkkaritoiminta	26
4.3	Työnantajarinki	27
5	TEORIASTA TEKOIHIN	28
	LÄHTEET	30
	LIITTEET	31
	Liite 1. Työsopimusmalli	31
	Liite 2. Työnantajasopimusmalli.....	33

1 KAUSILUONTEISET TYÖTEHTÄVÄT TOIMIALAN ONGELMANA

Selvityksen taustalla on bioenergia-alalla ilmennyt tarve saada hyvät työntekijät sitoutumaan kausiluonteiseen työhön pitkäaikaisesti, saman työnantajan palveluksessa ja useampana kautena. Ongelmana on usein, että yksittäinen työnantaja ei pysty tarjoamaan ympärivuotista työtä työntekijälleen, ja näin ollen työntekijät näkevät työn vain lyhytaikaisena ratkaisuna ja siirtyvät mahdollisuuden tullen muualle toisiin ympärivuotisiin töihin.

Yhtenä keinona sitouttamiseen voisi olla kahden eri työnantajan ja yhden työntekijän välinen työsuhde, jossa työntekijä työskentelisi osan vuodesta ensimmäisen työnantajan ja loppuvuoden toisen työnantajan palveluksessa. Ongelmana on kuitenkin, miten taata eri osapuolien oikeudet tällaisessa erikoislaatuudessa työsuhhteessa.

Toinen keino, jolla alan tarpeisiin saattaisi löytyä ratkaisu, on työtä välittävä toimija. Myös tätä vaihtoehtoa tarkastellaan ja jo kokeiltuja samankaltaisia ratkaisuja ja niiden hyviä ja huonoja puolia arvioidaan. Lisäksi molempien vaihtoehtoisten mallien sosiaalisia ja taloudellisia vaikutuksia tarkastellaan.

Selvityksen tuloksena esitellään, millaiset sopimukset olisi hyvä laatia eri osapuolten välille yhteistyöllistämiseksi. Raportin liitteenä ovat laaditut pohjat sopimuksille. Sopimus oikeudellisia asioita tähän tutkimukseen on kommentoinut Jyväskylän ammattikorkeakoulun liikejuridiikan lehtori Pekka Vanhanen.

Työ on toteutettu osana Länsi-Suomen lääninhallituksen, nykyisin Keski-Suomen ELY-keskuksen osarahoittamaa ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun hallinnoimaa ”Keski-suomalaisen bioenergiaklusterin osaavan työvoiman turvaaminen” -hanketta. Aineiston hankinnasta ja kirjoittamisesta on vastannut projektityöntekijä, liiketalouden opiskelija Niina Salmenautio projektin asiantuntijana työskentelevän bioenergian yliopettaja Tero Vesisenahon ohjauksessa.

2 YHTEISTYÖLLISTÄMINEN

Yhteistyöllistäminen tarkoittaa tässä selvityksessä sitä, että useampi työnantaja työllistää yhdessä työntekijän. Taustalla on tarve työntekijälle, mutta kykenemättömyys yksin työllistää kokoaikaisesti ja ympärivuotisesti. Yhteistyöllistäminen on edelleen melko vieras ja vähän käytetty työllistämisen muoto. Kokemuksia löytyy lähinnä kolmannelta sektorilta. Yhteistyöllistämistä löytyy laaja kirjo erilaisia variaatioita, mutta työsopimus, jossa on kaksi työnantajaa ja yksi työntekijä on vielä melko vieras.

Yhteistyöllistämisen esteenä on usein epävarmuus ja -selvyys työntajien välisistä pelisäännöistä. Hyvää työntekijää ei välttämättä haluta luovuttaa toisen työntajan palvelukseen, kun pelätään tämän jäävän pysyvästi toisiin tehtäviin. Bioenergia-alan tyypilliset vuotuisvaihtelut työkuormissa ovat uhka ja mahdollisuus pysyväälle yhteistyöllistämiselle, koska heikon työllisyyden aikana halu työntekijän työllistämiseen voi olla koetuksella, mutta toisaalta toisen toimialan työtehtävät voivat mahdollistaa työntekijän pitämisen yli heikomman suhdannevaiheen. Työntajien luottamus toisiinsa sekä pitkäjänteinen työresurssisuunnittelu ovat edellytykset yhteistoiminnalle.

2.1 Taustaa ja erilaisia malleja

Työoikeuden professori Seppo Koskinen Lapin yliopistosta on tutkinut yhteistyöllistämistä voittoa tavoittelemattomalla kolmannella sektorilla Uusi työ -projektin puitteissa 2000-luvun alussa. Iso osa hankitusta tiedosta on helposti sovellettavissa myös yritysmaailmaan. Kimppatyöllistämisen toteuttamiseen on käytetty kolmea eri tapaa. Ensimmäinen malli on niin sanottu **yhteistyönantajamalli**, jossa eri työnantajat perustavat yhteisen organisaation, ja tuo organisaatio toimii varsinaisena työnantajana. Toinen malli on **erillistyönantajamalli**, jossa kumpikin työnantaja tekee erillisen työsopimuksen työntekijän kanssa ja vastaa itsenäisesti työsuhteen asioista. Kolmas malli on nimeltään **yksityönantajamalli**, jossa yksi työnantajista tekee sopimuksen työntekijän kanssa ja muut työnantajat tekevät sopijan kanssa sopimuksen, jossa he osallistuvat esimerkiksi työllistämisen kuluihin. (Koskinen n.d.) Mikään näistä malleista ei ole suoraan vastaava kuin tässä työssä oli tarkoituksena saada aikaan, mutta

Koskiselta löytyy vastauksia moniin kysymyksiin, jotka ovat samoja kuin kehitettäväsä kolmenvälisessä työsopimuksessa.

On mahdollista, että työsopimuksessa on enemmän kuin kaksi osapuolta ja eri työnantajille työtä tehtäessä sopimusehdot poikkeavat toisistaan. Oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät samalla tavoin kuin kahdenvälisissäkin työsuhteissa, sillä työlainsäädäntöä sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin. Suurimpia kiistakapuloita ovat olleet erityisesti työntekijän sairastumis- ja loukkaantumistapaukset. Työnantajien on myös syytä sopia keskenään, kuka ja missä suhteessa hoitaa lakisääteiset työnantajavelvollisuudet. (Koskinen n.d.)

Lakisääteisiä työnantajavelvollisuuksia on runsaasti. Näitä ovat esimerkiksi palkanmaksu oheiskuluineen ja -maksuineen, työturvallisuudesta huolehtiminen ja työntekijän vakuuttaminen. Siitä, kuka ja missä suhteessa vastaa mistäkin osa-alueesta, on sovittava työnantajien välisellä sopimuksella. Näin vältetään turhat ristiriidat ja saadaan työsuhde työntekijän kannalta sujuvaksi, ja työntekijä viihtyy työssä eikä tule tulkintaongelmia työntekijäjärjestöjen kanssa. Koska työlainsäädännössä tarkastellaan vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta, työnantajien väliset vastuut on jaettava erillisin sopimuksin.

Yhdysvaltain työlainsäädännön (Justia 2011) mukaan yhteistyöllistämiseen osallistuvilla työnantajilla on sekä yksilöllinen että yhteisvastuullinen velvollisuus työntekijää kohtaan. Tämä tarkoittaa sitä, että jos joku työnantajista ei pysty vastaamaan työnantajavelvollisuuksistaan, on toisilla työnantajilla velvollisuus hoitaa tämän puolesta työnantajavelvoitteet työntekijää kohtaan. Esimerkkinä voitaisiin mainita tilanne, jossa yksi työnantajista ei kykenisi jostain syystä maksamaan työntekijälle palkkaa. Silloin toisella työnantajalla olisi velvollisuus hoitaa palkanmaksu työntekijälle, ja myöhemmin hän voisi periä tätä suoritustaan toiselta yrittäjältä. Yhteisvastuun soveltamisesta tulisi olla maininta työnantajien välisessä sopimuksessa.

2.2 SWOT yhteistyöllistäminen

2.2.1 Vahvuudet

Töiden jatkuvuus työntekijälle

Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus

Ympärivuotisuus

Kausiluonteinen työ nähdään työntekijän näkökulmasta usein vain väliaikaisena ratkaisuna. Usein työntekijät ovat kouluttamattomia ja työskentelevät kesäsesonkina opiskelun ohella ja ammatin saatuaan siirtyvät koulutustaan vastaavaan työhön muille toimialoille. Kun kahden työnantajan yhteistyöllistämisen avulla saadaan tarjottua mahdollisuus työskennellä ympärivuotisesti, sesonkityö nähdään pysyvämpänä ratkaisuna ja työsuhteeseen sitoudutaan.

Sitoutetaan hyvä työntekijä

Parhaat työntekijät ovat haluttuja työmarkkinoilla. Jos kausityötä ei nähdä pysyvänä ratkaisuna, löytyy varmasti joku ulkopuolinen työnantaja, joka tarjoaa tämän työntekijän kannalta houkuttelevamman pysyvän ja työllistymisen kannalta varmemman ratkaisun sesongin ulkopuolella. Näin ollen uuden ympärivuotisen työpaikan löydettyään työntekijä ei enää palaa sesonkityöhön. Uuden, ennalta tuntemattoman työntekijän palkkaaminen on aina suuri riski tutun työntekijän palkkaamiseen verrattuna, minkä takia työntekijöiden vaihtuvuuden pitäminen mahdollisimman pienenä on työnantajan etujen mukaista.

Kunta saa veronmaksajan, joka pysyy paikkakunnalla

Työllisyys lisääntyy

Kun työntekijällä on pysyvä työpaikka paikkakunnalla, hän sitoutuu myös asuinpaikkaansa, eikä lähde työn perässä muualle. Sitoutuminen saattaa ilmetä esimerkiksi asunnon ostona paikkakunnalta ja palveluiden hankintana paikallisilta yrityksiltä, millä on välillisiä vaikutuksia kuntatalouteen. Kunta pystyy myös mitoittamaan palve-

lutarjontansa (esim. päivähoito, terveydenhuolto) paremmin pysyvästi paikkakunnalla toimivien ihmisten palvelutarpeeseen kuin kausiluonteisesti työskentelevien.

Työntekijällä on vankka ammatillinen osaaminen

Uusien työntekijöiden kouluttamisen tarve vähenee

Ammatillinen osaaminen kehittyy työkokemuksen myötä. Pitempään työskennellessä ammattitaitoa kertyy jatkuvasti lisää ja etenkin omaksutun hiljaisen tiedon määrä kasvaa. Vankan ammatillisen osaamisen omaava työntekijä pystyy myös auttamaan itse yrittäjää tämän työssä osallistumalla esimerkiksi uusien kausityöntekijöiden perehdyttämiseen. Uusi työntekijä on aina koulutettava tehtäviinsä, mutta jo useamman sesongin työskennellyt työntekijä osaa työnsä, eikä perehdyttämistä tarvita läheskään samassa laajuudessa. Näin yrittäjältä säästyy aikaa ja rahaa. Kertynyt osaaminen näkyy myös työn laatuna ja tehokkuutena.

Yrittäjien keskinäisen tukiverkon näkeminen madaltaa kynnystä yrittäjyyteen

Kun työntekijä näkee, että yrittäjät toimivat toistensa tukena, eivätkä vain kilpaile keskenään, kynnys ryhtyä itsekin tulevaisuudessa yrittäjäksi pienenee. Kun kaikesta ei tarvitse selvitä yksin, yrittäjyys näyttäytyy inhimillisenä vaihtoehtona ja turhat ennakkoluulot karisevat.

Malli on helposti kopioitavissa maantieteellisestä alueesta ja alasta riippumatta

Yhteistyöllistämisen malli ei ole millään tavoin sidottu maantieteelliseen alueeseen ja ainoa toimialaan liittyvä edellytys on, että työvoiman tarve vaihtelee jollain tavoin säännöllisesti eri sesonkien välillä.

Vaihtelevuus työntekijälle

Eräs asia, mikä ihmiset tutkimusti saa ihmiset viihtymään työssä pidempään, on työtehtävien vaihtelevuus. Kahden kausiluonteisen työn yhdistäminen tuo vaihtelua työntekijän työntekoon. Työssä viihtyvyys taas edistää työ- ja henkilökohtaista hyvinvointia, mikä vähentää sairauspoissaoloja. Työn vaihtelevuus on merkittävä sosiaalinen pääoma. Toisaalta varmuus siitä, että toisena sesonkikautena tapaat tutun, tur-

vallisen työnantajankumppanin, luo työntekijöiden kaipaamaa turvallisuuden ja jatkuvuuden tunnetta.

Työntekijä saa tietoa ja kokemusta useasta toimialasta

Jokaisella toimialalla on erilaisia juuri sille ominaisia asioita, jotka tulevat esiin vain alalla toimittaessa. Nämä toimialasidonnaiset asiakokonaisuudet sisältävät arvokasta tietoa ja kartuttavat ammattitaitoa. Tavanomaisessa työsuhteessa tätä tietoa karttuu vain yhdeltä toimialalta, kahdella toimialalla työskenneltäessä taas molemmilta. Tämä monipuolistaa työntekijän osaamista ja vahvistaa hänen itsetuntoaan.

Työntekijä saattaa siirtää hyvää tietoa ja toimintatapoja yrittäjältä toiselle

Jokaisessa yrityksessä on erilaisia, juuri sille yritykselle ominaisia toimintatapoja. Monet niistä eivät ole yritys- tai toimialasidonnaisia. Uusi työntekijä tuo aina tullessaan yritykseen tietoa erilaisista toimintatavoista, joita on kohdannut aikaisemmissa työsuhteissaan. Yhteistyöllistämisen tapauksessa yhteinen työntekijä pystyy siirtämään tietoa ja taitoa molempiin suuntiin. Uusi tieto ja hyvien käytänteiden tunnistaminen voi auttaa yrittäjää helpottamaan ja tehostamaan toimintatapojaan.

2.2.2 Heikkoudet

Sopimuksien luominen on raskas prosessi, johon tarvitsee ulkopuolista ammat- tiapua

Koska kyseessä on äärimmäisen vähän aikaisemmin käytetty työsuhteen muoto, ei löydy normistoa, joka olisi suoraan tarkoitettu tällaiseen tarkoitukseen. On osattava soveltaa olemassa olevaa, kahden osapuolen väliseen työsuhteeseen tarkoitettua normistoa. Tämän vuoksi on laadittava sopimuksia siitä, millä tavoin erilaiset työsuhteeseen vaikuttavat ja kuuluvat asiat toteutetaan ja otetaan huomioon. Uuteen toimintatapaan siirtymisessä on aina riskinsä, koska joudutaan luomaan uusia käytänteitä, eikä voida hyödyntää aiempia, hyviksi osoittautuneita ja vakiintuneita käytänteitä.

Tässä työssä onkin tarkoitus ratkaista juuri tätä ongelmaa luomalla ohjeistus ja apuvälineitä. Kun on laadittu hyvä ja toimiva pohja, seuraavilla kerroilla sopimuksen luominen on jo huomattavasti kevyempi prosessi.

Voidaan joutua soveltamaan kahta eri työehtosopimusta

Saman toimialan sesongit osuvat usein päällekkäin, joten yhteistyötä tekevät yrittäjät joudutaan etsimään todennäköisesti eri toimialoilta. Eri toimialoilla taas sovelletaan eri työehtosopimuksia, joissa saattaa olla ristiriitaisia säännöksiä. Jotta kaikki säännökset tulisivat huomioiduiksi ja asiat hoidetuiksi oikein, asioista on sovittava sopimuksin. Useamman toimijan/toimialan välisessä yhteistyössä joudutaan aina tekemään kompromissejä, neuvottelemaan ja sopimaan; parhaat, dokumentoidut ja edennettävät käytänteet syntyvät vasta toiminnan myötä.

Henkilökemiat eivät kohtaa kaikkien kesken

Henkilökemiat ovat merkittävä osa työhyvinvointia ja vaikuttavat merkittävästi työssä viihtymiseen. Ne ovat vaikeasti selitettäviä ja jossain määrin arvaamaton osa työsuhdetta. Tavanomaisessa työsuhteessa – jos mukaan ei lasketa kollegoiden välistä henkilökemiaa – on vain yksi suhde, työnantajan ja -tekijän välinen, jonka tulee toimia. Yhteistyöllistämässä näitä suhteita on kolme, joten henkilökemioiden toimimattomuuden riski kasvaa. Suhteen kahden työnantajan välillä pitää toimia, ja työnantajan suhteen kumpaankin työnantajaan pitää olla toimiva.

2.2.3 Mahdollisuudet

Työntekijän kehittyminen itsenäiseksi yrittäjäksi

Ammatillisen osaamisen kehittyessä ja yrittämisen pidempiaikaisen tarkkailun ja näkemisen ansiosta kertynyt tieto toimialasta ja yritystoiminnasta antaa paremmat edellytykset oman liiketoiminnan aloittamiseen. Työnantaja voisi toimia mentorina työntekijälleen yrittäjäuran alussa tai tarjota yrittäjyyteen kasvun mahdollisuuden esimerkiksi aliurakoitsijana.

Työnantajan imago kohoaa

Työnantajaansa ja työhönsä tyytyväinen työntekijä kertoo usein eteenpäin, miten hyvä ja luotettava työnantaja hänellä on. Vakaan ja hyvän työsuhteen omaava työntekijä varmasti kehuu työnantajaa tuttavilleen. Se, että yrittäjä pystyy tarjoamaan vakaan ja ympärivuotisen työsuhteen yhdessä toisen yrittäjän kanssa nostaa yrityksen imagoa ja edesauttaa uusien työntekijöiden palkkaamisessa.

Mahdollisuus tasata työkuormaa

Toimivassa yhteistyöllistämisessä kaksi eri toimialoilla työskentelevää työnantajaa voi säädellä työntekijän työmäärää suhdannevaihteluiden mukaan. Jos vain toisella toimialalla työvoimatarve pienenee, toisen toimialan työnantaja voi työllistää työntekijää enemmän, eikä heikompaa suhdannevaihetta elävän työnantajan tarvitse keksiä näennäistyötä työntekijälleen pitääkseen hänet töissä suhdanteen vaihtumiseen saakka. Koska bioenergiatoimialalla vuotuisvaihtelut saattavat olla merkittäviäkin, kaksi työnantajaa voinee mahdollistaa esimerkiksi säästövapaa- tai työaikapankkiratkaisuja yhtä tarkoituksenmukaisemmin.

2.2.4 Uhkat

Työnantajat riitautuvat keskenään

Yhteistyöllistäminen perustuu yrittäjien haluun tehdä yhteistyötä keskenään. Yhteistyökumppaniksi valitaan toimija, jonka kanssa tarpeet kohtaavat, mutta myös tullaan toimeen ja luottamus on olemassa. Jos yrittäjät riitautuvat keskenään, se näkyy varmasti myös työntekijän suuntaan. Kun työsuhteen kaikki osapuolet eivät kykene puhaltamaan yhteen hiileen, koko työsuhde vaarantuu. Yrittäjien keskinäinen riitautuminen ei kuitenkaan ole pätevä syy koko työsuhteen lopettamiselle, joten saattaa syntyä tilanne, jossa työsuhdetta jatketaan väkisin huonosta ilmapiiristä huolimatta. Huono ilmapiiri heikentää työn tuottavuutta ja laatua ja on otollinen alusta uusille, entistä suuremmille eturistiriidoille.

Työmäärä vähenee

Jos toisella tai molemmilla yrittäjillä tarjolla oleva työmäärä vähenee, koko työsuhde vaarantuu. Voi tulla eteen tilanne, jossa toinen yrittäjistä joutuu lomauttamaan tai irtisanomaan työntekijän työn olennaisen vähenemisen vuoksi. Tässä tilanteessa – jos uutta korvaavaa työllistämiskumppania ei löydy – myös työnantaja, jolla omana sesonkinaan olisi tarjota töitä, voi menettää ammattitaitoisen työntekijän. Uhkana on, että työntekijä ei tyydy työllistymään vain osan ajan vuodesta, vaan etsii uuden ympärivuotisen työn.

Vain toinen työnantajista on tyytyväinen työntekijään

Koska eri työnantajilla on erilaiset vaatimukset työntekijöiden suhteen, voi tulla eteen tilanne, jossa toinen työnantajista ei olekaan tyytyväinen työntekijän ammattitaitoon, työskentelyyn tai persoonaan, eikä näin ollen halua jatkaa työsuhdetta. Tämä ongelma voidaan ratkaista jakamalla koeaika puoliksi niin, että kummankin työnantajan palveluksessa oltaessa on aluksi kahden kuukauden mittainen koeaika, jonka aikana kaikki osapuolet pääsevät tutustumaan toisiinsa.

Työntekijä on tyytyväinen vain toiseen työnantajista

Yhtä hyvin kuin edellinen vaihtoehto, on myös mahdollista, että työntekijä viihtyy vain toisessa työpaikassa. On varsin todennäköistä, että koko työsuhde päättyy tämän tyytymättömyyden takia. Ongelmassa voidaan käyttää samaa ratkaisua kuin edellisessä, eli puolittaa koeaika sijoittumaan eri työnantajien palvelukseen.

2.3 Työsopimus

Työsopimus, jossa on useampi työnantaja, ei pääpiirteiltään poikkea tavanomaisesta, kahden osapuolen välisestä työsopimuksesta. Siinä mainitaan kaikki samat asiat kuin tavanomaisessakin työsopimuksessa. Joitakin lisäyksiä siihen on kuitenkin tehtävä, jotta kaikkien osapuolien oikeudet tulisi turvattua, koska työsopimuslainsäädäntö on laadittu ajatellen tavanomaista työsopimusta. Tämän takia tässä selvityksessä on kehitetty kahden osapuolen välisen **työsopimuksen mallipohja, joka on työn liitteenä 1**. Seuraavissa kappaleissa kuvataan työsopimusmallin laadinnassa huomioon otettuja yhteistyöllistämisen erityispiirteitä.

‘Työsopimuksen osapuolet’ -kohdassa on mainittuna molempien työnantajien ja työntekijän tiedot. Tietojen alapuolella on lauseke ”Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä kummallekin yllä mainitulle työnantajalle sopimuksessa määriteltynä ajanjaksoina tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavin ehdoin”, joka toteaa kyseisen sopimuksen tarkoituksen. Työsuhteen alkamisajankohdasta on sopimuksessa, koska työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 §:kin sitä edellyttää. Työsuhde määritellään toistaiseksi voimassaolevaksi, koska se on koko sopimuksen tarkoitus.

Koeaika on jaettu kahteen osaan, jotta molemmat työnantajat voisivat varmistua työntekijän sopivuudesta tarjoamiinsa työtehtäviin. Se tarjoaa samalla tavalla työntekijälle mahdollisuuden tutustua molempiin työpaikkoihin. Koeajan puolittaminen on myös juridisesti perusteltua, sillä on mahdollista, että samassa organisaatiossa uusiin tehtäviin siirtyvälle työntekijälle määritellään koeaika uuden työnkuvan alkuun. On kuitenkin otettava huomioon, että koeajan kokonaispituus ei saa ylittää neljää kuukautta. Toisin sanoen kummallakin työnantajalla on käytössään korkeintaan kahden kuukauden mittainen koeaika.

Työntekijän **siirtymisajankohta** toisen työnantajan palvelukseen kirjataan sopimukseen, jotta se ei aiheuttaisi erimielisyyksiä työsuhteen kuluessa ja kaikki sopimuksen osapuolet olisivat siitä tietoisia. Lauseke ”Yllämainituista ajankohdista voidaan poiketa vain kaikkien osapuolien siihen suostuessa” helpottaa tilannetta, jos ilmenee tar-

vetta poiketa sopimuksessa määritellyistä päivämääristä. Kaikkien osapuolten suostumuksen edellyttäminen vähentää ristiriitojen todennäköisyyttä.

Säännöllinen työaika määritellään kummankin työnantajan palvelukseen erikseen. Se voi toki olla kummassakin sama. On kuitenkin hyvä määritellä työajat erikseen, sillä aloilla voi olla työehtosopimuksesta tai muusta syystä johtuen erilaisia säännöllisiä työaikoja. Lauseke ”Työntekijä sitoutuu tekemään kaikkia työnantajalla käytössä olevia työaikamuotoja sekä sunnuntai-, pyhä-, ja lisätyötä laissa ja työehtosopimuksessa säädetyin ehdoin” on vapaaehtoinen. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että jos halutaan käyttää edellä mainittuja työmuotoja, niistä on sovittava sopimuksessa. Lauseke ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työnantaja voisi koska tahansa mielivaltaisesti teettää ylityötä, vaan aina ylityötarpeen ilmetessä on työaikalain (L 9.8.1996/605) 18 §:n mukaan sovittava tapauskohtaisesti ylityön teosta ja saatava tähän työntekijän suostumus. Lauseke ”Lisä-, yli- ja sunnuntaityötä tehdään vain työnantajan aloitteesta” täsmentää, että työnantaja päättää ylityön tarpeesta.

Pääasiallinen työtehtävä on erilainen eri työnantajien palveluksessa, joten ne määritellään kummankin kohdalla erikseen. Lauseke ”Tarvittaessa työntekijä suostuu tilapäisesti tekemään myös muuta työnantajan hänelle osoittamaa työtä, mikäli pääasiallisen työtehtävän suorittaminen ei ole mahdollista” helpottaa tilannetta työnantajan kannalta erityisesti ajateltaessa tilannetta siirtymäpäivän läheisyydessä. Työtehtävät ovat alalla yleensä luonnonoloista ja vuodenaikojen vaihtelusta riippuvaisia, joten on erittäin todennäköistä, ettei pääasiallista työtehtävää päästä suorittamaan aina heti siirtymän tapahduttua. Mahdollisuus teettää muuta työtä ehkäisee tyhjistä maksamisen riskiä. Lauseke on kuitenkin muotoiltu sillä tavalla, ettei pääasiallisista työtehtävistä voida poiketa mistä syystä tahansa.

Palkka ja sen perusteet voivat olla erilaiset eri työnantajilla, joten ne tulee määritellä erikseen. Kumpikin palkka on normaalilla tavalla neuvoteltavissa työntekijän ja kyseessä olevan työnantajan kesken. Palkanmaksukausi on määritelty työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 §:n edellyttämänä. Se on erikseen määritelty kummallekin työnantajalle, koska yrittäjien käytännöt voivat erota toisistaan, ja jottei heidän tarvitsisi poiketa normaaleista käytännöistään, koska se aiheuttaisi lisätyötä yrittäjälle. Työnteki-

jän tilinumero on hyvä mainita tässä samassa yhteydessä aivan jo käytännön syistä, jotta tilinumero olisi molempien työnantajien tiedossa.

Vuosiloma lienee tämän sopimuksen haastavin kohta. On todennäköistä, että vuosilomakausi ajoittuu suurimmalta osin tai kokonaan toisen työnantajan palveluksessa oloaikaan. Jos koko lomakausi ollaan saman työnantajan palveluksessa, on kyseisen työnantajan ja työntekijän välinen asia, koska loma pidetään. Jos lomakausi kuitenkin ajoittuu molempien työnantajien palveluksessaoloaikaan, on kunkin loman ajankohta aina neuvoteltava erikseen lomakohtaisesti.

Lomakauden ulkopuolella annettavasta lomasta ei ole mahdollista sopia erikseen työ sopimuksessa, sillä vuosilomalain (L 18.3.2005/162) 21§:n mukaan vuosiloman antamisesta voidaan sopia vain *työsuhteen kestäessä*. On tietenkin mahdollista sopia kunkin loman kohdalla erikseen, mihin ajankohtaan loma sijoittuu, mutta siihen vaaditaan myös työntekijän suostumus, mikäli loma ajoitetaan lomakauden ulkopuolelle. Muutoin työnantaja voi sijoittaa loman haluamallaan tavalla, sillä se on osa hänen direktio-oikeuttaan. Loman ajankohdasta tulee ilmoittaa työntekijälle yleensä vähintään kuukautta ennen loman alkua, mutta joissain tapauksissa loman ajankohdasta ilmoittaminen on mahdollista vain kaksi viikkoa ennen loman alkua. (Kröger & Orasmaa 2006, 203–209.)

Lauseke ”Vuosiloma määräytyy voimassa olevan lain ja noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti” kertoo loman määräytymisen perusteet. Lauseke ”Vuosilomalakia sovelletaan, koska työntekijä työskentelee kahdessa kausiluonteisessa työssä. Työntekijän työnteko ei keskeydy, vaan hän siirtyy välittömästi toisen työnantajan palvelukseen tämän sesonkikauteen” turvaa työntekijän oikeuden vuosilomaan ja ehkäisee mahdollisia ristiriitoja, koska asia on vielä erikseen mainittu sopimuksessa.

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 § edellyttää työsuhteessa sovellettavan **työehtosopimuksen** mainitsemista työ sopimuksessa. Sopimusmallissa on varattu mahdollisuus määritellä työehtosopimus erikseen molemmille työnantajille, sillä on erittäin todennäköistä, ettei työehtosopimus ole sama kummallakin työnantajalla. Esimerkkeinä erilaisista bioenergia-alan työtehtävissä sovellettavista työehtosopimuksista voidaan mainita Metsä-, Metsäkone- ja Turvetuotantoalan sekä Maaseutuelinkeino-

jen työehtosopimukset (ks. Puuliitto 2011). Lauseke ”Sairausajan palkkaa, vuosilomaa ja työaika koskevien määräysten osalta noudatetaan työehtosopimuksen voimassaoloajan päätyttyä ja ennen uuden työehtosopimuksen voimaantulusta päättyneen työehtosopimuksen määräyksiä” on sijoitettu sopimukseen, jottei siinä mainituista asioista syntyisi erimielisyyksiä tilanteessa, jossa ei ole voimassaolevaa työehtosopimusta.

Työsopimuksen allekirjoittavat kaikki siinä mukana olevat osapuolet eli molemmat työnantajat ja työntekijä. Allekirjoitusten yhteydessä mainitaan myös sopimuksen teko-aika ja -paikka. Kumpikin osapuoli saa työehtosopimuksesta oman kopionsa, jossa on kaikkien omakätiset, alkuperäiset allekirjoitukset. Työsopimukseen liitetään mukaan luvussa 2.4 esiteltävä ja työn liitteessä 2 oleva työnantajien välinen sopimus.

2.4 Työnantajien välinen sopimus

Kun työehtosopimuksessa on kaksi yrittäjää työnantajina, on syytä sopia myös tietyistä asioista työnantajien kesken ristiriitojen välttämiseksi. Seuraavassa on pohdittu asioita, joista on syytä sopia kirjallisesti ja esitetty mahdollisia ratkaisuvaihtoehtoja ongelmiin. Kyseiset asiat voidaan kuitenkin sopia myös toisin. Kun tällainen työnantajien välinen sopimus liitetään työntekijän työehtosopimuksen yhteyteen, antaa sopimus työntekijälle tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista ja vastuista ja auttaa mahdollisissa ongelmatilanteissa löytämään oikean henkilön, kenen puoleen kääntyä. Avoimuus työntekijää kohtaan lisää myös luottamusta työsuhteen osapuolien välillä. Selvityksen yhteydessä kehitetty sopimusmalli on tämän raportin liitteenä 2.

Vaikka työntekijän toisen työnantajan tehtäviin siirtymisen ajankohdat on mainittu myös työntekijän kanssa tehtävässä työehtosopimuksessa, voidaan ne mainita myös työnantajien välisessä sopimuksessa. Palkanmaksuun yksinkertaisin ratkaisu on, että kumpikin työnantajista hoitaa itsenäisesti haluamallaan tavalla työntekijän palkanmaksun oman osuutensa kaikkine sivukuluineen. Kumpikin työnantaja maksaa omaan palkanosaansa perustuvan määrän lomarahaa, joka maksetaan työntekijälle työehtosopimuksen mukaan loman alkaessa. Mahdollista on myös, että käytetään yhteistä palkanlaskijaa, joka hoitaa molemmat palkanmaksut. Ehkä monimutkaisin ja

riskialttein, mutta joissain tapauksissa mahdollinen vaihtoehto on, että vain toinen työnantajista hoitaa palkanmaksun, ja perii kustannukset sen jälkeen toiselta työnantajalta.

Työtapaturman sattuessa koko sairausajan palkanmaksusta sivukuluineen vastaa se työnantaja, jonka palveluksessaoloaikana tapaturma on sattunut. Muusta kuin työtapaturmasta johtuvan sairausajan palkasta vastaa se työnantaja, jonka palveluksessa sopimuksen mukaan työntekijän olisi pitänyt olla. Sama pätee myös vanhempain-, perhe- ja hoitovapaan kuluihin sivukuluineen. Tämä järjestely on perusteltu siksi, että se on oikeudenmukainen ja työnantaja ei voi vaikuttaa kyseisiin asioihin.

On syytä sopia myös paljonko **ylityötä** kumpikin työnantaja voi teettää. Työaikalain (L 9.8.1996/605) 19 § ja usein myös työehtosopimus määrittelevät tuntirajan, kuinka paljon ylityötä enintään yhteensä työntekijällä saa teettää tietyn ajanjakson aikana. Usein tämä ajanjakso on yksi kalenterivuosi. Asiasta sopiminen estää tilanteen, jossa toinen työnantaja käyttää vuoden kaikki teetettävissä olevat ylityöt, jolloin toinen työnantajista ei voi teettää ylityötä lainkaan, vaikka tarvetta ilmenisi. Ylityön käyttömäärä voidaan jakaa esimerkiksi puoliksi tai siinä suhteessa kuinka paljon työntekijän on määrä olla kummankin työnantajan palveluksessa vuodessa. Mahdollista on myös sopia toiselle työnantajista enemmän käytössä olevaa ylityötä, mikäli on todennäköistä että teetettävää ylityötä on hänen palveluksessaan enemmän. Työnantajan on kuitenkin muistettava, ettei runsas ylityön teettäminen ole tarkoituksenmukaista, sillä se on kallista ja lisää työntekijän uupumisen riskiä. Jos ylityön tarve on jatkuva, on syytä harkita lisätyövoiman palkkaamista.

Kuten jo itse työsopimusta käsiteltäessä mainittiin, **vuosilomat** ovat sopimuksen haastavin kohta. Vuosiloman ajankohdista ei voida sopia etukäteen työsopimuksissa, vaan jokainen lomajakso on neuvoteltava erikseen. Ristiriitojen välttämiseksi työnantajien välisessä sopimuksessa on syytä olla seuraavat asiat: ”Toisella työnantajalla ei ole oikeutta määrätä vuosiloman ajankohtaa sellaiseen ajankohtaan jolloin työntekijän olisi määrä olla toisen työnantajan palveluksessa, ellei tästä ole erikseen sovittu.” ja ”Jos lomakausi sijoittuu molempien työnantajien palveluksessaoloaikaan, on loman ajankohta sovittava yhdessä lomakohtaisesti ja työntekijän toiveet on pyrittävä

ottamaan huomioon. Jos lomakausi sijoittuu vain toisen työnantajan palveluksessa-oloaikaan, on loman sijoittaminen kyseisen työnantajan ja työntekijän keskenään sovittavissa.”

Jos työsuhteen aikana toisella työnantajista ilmenee tarvetta lomauttaa työntekijä, on hänen otettava yhteyttä toiseen työnantajaan ja ennen lomautuspäätöstä tiedusteltava, olisiko tällä mahdollisuutta työllistää työntekijä. Samoin työnantajien on neuvoteltava tilanteessa, jossa toinen työnantaja haluaa irtisanoa työntekijän.

Vaikka työlainsäädäntö jo seuraavaa edellyttääkin, on lauseke ”Kumpikin työnantaja sitoutuu huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja hyvinvoinnista, kun tämä toimii oman johdon ja valvonnan alaisena” syytä laittaa sopimukseen, jotta vastuut eivät jäisi epäselviksi. Viimekäden vastuu on myös määriteltävä erikseen, eli onko kumpikin työnantaja täysin itsenäisesti vastuussa työntekijästä vai onko vastuu niin sanotusti yhteisvastuullista. Yhteisvastuullisuus tarkoittaa sitä, että jos toinen työnantaja ei pysty suoriutumaan velvollisuudestaan työntekijää kohtaan, toinen työnantaja sitoutuu hoitamaan asian. Hänellä on kuitenkin oikeus myöhemmin periä hoitamaansa velvoite, esimerkiksi palkanosa, toiselta työnantajalta takaisin.

Sopimusmallin loppuun on kirjattu vielä muistutus siitä, että työnantajien sopimus tulee liittää osaksi työntekijän kanssa tehtävää työsuhtesopimusta. Sopimuksen allekirjoittavat molemmat työnantajat. Allekirjoitusten yhteydessä mainitaan sopimuksen laatimisaika ja -aika.

Sopimusmallia voi tarvittaessa täydentää, koska kahta täysin identtistä työsuhdetta ei ole olemassa. Yksi esimerkkitalanne, jossa täydentämiseen olisi tarvetta, voisi olla, että toinen työnantajista ottaa vastuulle jonkin asian, esimerkiksi työterveyshuollon, järjestämisen. Sopiminen kirjallisesti vähentää aina ristiriitojen mahdollisuutta.

3 TYÖTÄ VÄLITTÄVÄ TOIMIJA

Eräs vaihtoehto tietynlaiseksi yhteistyöllistämiseksi olisi erillinen toimija, joka toimisi henkilöstövuokrausyrityksen tavoin. Tällaisesta toiminnasta on jo huomattavasti enemmän kokemuksia kuin aiemmin käsitellystä kahden työnantajan toteuttamasta yhteistyöllistämisestä.

Työntekijöitä välittävää toimijaa perustettaessa on otettava huomioon, että toiminta vaatii pääomaa ja työtä pysyäkseen käynnissä. Aikaisemmin toteutetuissa hankkeissa on toiminta rahoitettu yleensä avustuksilla ja lainarahalla. Vaikka toiminta saataisiin alkuun avustuksien voimin, on pitkällä tähtäimellä otettava huomioon myös liiketoiminnallinen näkökanta. Pelkkä sosiaalinen, työllistämiseen tähtäävä näkökulma ei riitä, vaan toiminnan jatkuvuuden takaamiseksi toimijan pitäisi rahoittaa itse oma toimintansa.

Esiselvitys ennen toiminnan aloittamista on äärimmäisen tärkeää. Täytyy varmistaa, että työvoiman välitykselle on varmasti tarvetta, jotta työvoiman välitykselle saataisiin riittävästi volyymin ja tuloja. Täytyy myös päättää, minkälaisen periaatteiden mukaan toimitaan: Onko tarkoitus **vuokrata vai välittää työvoimaa**? Näiden kahden ero on siinä, että työvoimaa vuokrattaessa työnantajana toimii työvoimaa välittävä toimija, jolle työntekijää tarvitseva yritys maksaa ”vuokraa” työntekijästä. Välitettäessä taas hankitaan yrittäjälle työntekijä, jonka kanssa yrittäjä tekee työsopimuksen ja vastaa työntekijävelvoitteista. Työvoiman välittämisessä oman liiketoiminnan tuotot tulisi hankkia välityspalkkioista, kun taas työvoimaa vuokrattaessa tulot hankitaan provisiosta, joka otetaan työntekijän vuokrasta.

Työvoiman välittäminen vaatii siis erillisen työntekijän pitämässä toimijan toiminnassa. Tällaisen henkilön tulisi olla hyvin koulutettu työtehtäviinsä ja omata liiketoiminnallinen näkemys. Monissa tapauksissa, joissa henkilöstönvälitys on epäonnistunut ja toiminta on joutunut vaikeuksiin, ongelmana on ollut keskittyminen liikaa toteuttamaan hyvää ajatusta ”annetaan töitä tarvitsevalle ja työntekijä taas sitä tarvitsevalle”, ja on unohdettu oman toiminnan taloudellinen tarkkailu.

Yksi menestyksen avaimista taas tuntuu olevan laaja yhteistyörengas, johon kuuluu myös isoja työllistäjiä. Yksi edellytys menestykselle on toimijan hyvä maine. Kukaan ei halua hankkia työntekijää epäluotettavalta välittäjältä, ja työntekijät haluavat sellaisen välittäjän listalle, jonka kautta tiedetään saatavan töitä. On osattava mitoitaa toiminnan laajuus oikean kokoiseksi molempiin suuntiin. Listalla on oltava osaavia työntekijöitä, joita tarjota yrityksille ja tarpeeksi työnantajia asiakkaina.

3.1 Toimintamuoto

Työnantajia palvelemaan perustettu, työntekijöitä välittävä toimija voisi organisoitua joko yhdistyksenä tai osuuskuntana. Muodon valinta on syytä tehdä huolella, ja valintaa tehdessä tulisi ajatella alkua pidemmälle, sillä väärä valinta voi vaikeuttaa tai estää toiminnan laajentamisen uusille toimialoille tulevaisuudessa. Seuraavassa on esitelty yhdistys ja osuuskunta mahdollisina oikeustoimikelpoisina ja julkisen tukirahojen hyödyntämisen mahdollistavina järjestäytymismuotoina.

3.1.1 Yhdistys

Yhdistyksien toiminta on pysyväksi tarkoitettua ja jonkin asian edistämiseksi tähtävä. Yhdistystä ei pitäisi perustaa, jos toiminta on pääasiallisesti elinkeinotoimintaan tähtävä, sillä yhdistyslaki ei koske yhteisöä, jonka on tarkoitus hankkia jäsenilleen voittoa. Yhdistyksen toiminnan pääperiaatteet määritellään yhdistyksen säännöissä. Niissä säädellään myös keinot, joilla hankitaan varat varsinaisen toiminnan toteuttamiseen. (Patentti- ja rekisterihallitus 2010a.)

Yhdistys voi olla joko rekisteröity tai rekisteröimätön. Näiden ero on se, että rekisteröity yhdistys on oikeushenkilö, eli yhdistyksellä on juridisia oikeuksia ja velvollisuuksia. Rekisteröity yhdistys voi muun muassa tehdä sopimuksia, asioida viranomaisten kanssa, omistaa, tehdä kauppaa, ottaa vastaan lahjoituksia ja järjestää tilaisuuksia. Velvollisuuksia ovat muun muassa huolellinen kirjanpito, sääntömääräiset kokoukset ja hallituksen valinta. Rekisteröidyssä yhdistyksessä jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti yhdistyksen tekemistä sitoumuksista. (Patentti- ja rekisterihallitus 2010b.)

Jos työtä välittävän toimijan muodoksi valitaan yhdistys, pitää sen olla rekisteröity, jotta se voisi tehdä toiminnan luonteen vuoksi välttämättömiä toimintoja. Toiminnan pääpainon tulisi olla alueen pienyritystoiminnan tukemisessa ja työn välittämisen tulisi olla vain keino hankkia varoja toimintaan. Koska tämä vääristäisi jossain määrin toiminnan alkuperäisen tarkoituksen, yhdistys ei liene paras vaihtoehto halutunkaltaisen toiminnan toteuttamiseen.

3.1.2 Osuuskunta

Osuuskunta on yhteisö, jonka tarkoituksena on jäsentensä taloudellisen toiminnan tukeminen jollain tavoin. Osuuskunta voi harjoittaa taloudellista toimintaa ja tarjota palveluitaan jäsenilleen. Se saa myös toteuttaa aatteellista toimintaa. Jäsenmäärää tai osuuspääomaa ei tarvitse määritellä etukäteen. Osuuskunnan tulee tehdä perustamisilmoitus, joka ilmoitetaan Kaupparekisteriin. Rekisteröintiä varten on laadittava perustamiskirja, joka sisältää muun muassa osuuskunnan säännöt. Säännöissä tulee mainita osuuskunnan nimi, kotipaikka, toimiala, tilikausi ja osuusmaksun suuruus. (Patentti- ja rekisterihallitus 2010c.)

Osuuskunta vaatii vähintään kolme perustajaa. Osuuskunta saa jakaa voittoa jäsenilleen, mutta sen ei tarvitse olla toiminnan varsinainen tarkoitus. Osuuskunnalla on osuuspääomaa, joka koostuu jäsenten osuusmaksuista ja mahdollisesti muista maksuista, jotka on määrätty osuuskunnan säännöissä. Hallinto koostuu ainakin valitusta hallituksesta, mutta haluttaessa osuuskunnalle voidaan valita myös toimitusjohtaja. (Suomen Yrittäjät 2008.)

Osuuskunta muotona palvelisi huomattavasti yhdistystä paremmin haettua ratkaisua, sillä siinä taloudellinen näkökulma tulisi paremmin huomioon otetuksi, mutta silti myös aatteelliselle näkökulmalle saisi annettua halutessaan arvoa. Yhdistyksen ja osuuskunnan perustamisessa ei ole merkittäviä eroja, vaan ne ovat suunnilleen yhtä työläitä perustaa. Osuuskunta toimintamuotona siis sallisi sen, että toiminnan tarkoitus olisi paikallisen pienyritystoiminnan auttaminen työnvälittämisen avulla. Osuuskunta saisi myös ansaita voittoa ja käyttää sen alueen yrittäjien auttamiseen. Osuus-

kunnan voisivat muodostaa joko työmahdollisuuksia hakevat työntekijät tai työntekijöitä tarvitsevat työnantajat.

3.2 Muu toiminta

Työnvälityksen lisäksi toimijalla voisi olla muutakin toimintaa. Toiminta voisi olla joko toimijan tuloja lisäävää tai niin sanottua sosiaalista arvoa lisäävää toimintaa, joka tähtää alueen yritystoiminnan helpottamiseen ja parantamiseen, tai näitä molempia. Toiminnan laajentaminen tulisi kuitenkin ajankohtaiseksi vasta, kun perusliiketoiminta on saatu toimivaksi ja kannattavaksi.

Tulojen lisäämiseen tähtäävä toiminta voi olla esimerkiksi välitettävien asioiden monopoliisuuden laajentaminen. Työntekijöiden lisäksi voitaisiin välittää esimerkiksi työkoneita, kuten mm. Saksan ja Itävallan alueilla toimivat konerengaat (Maschinenringe) tekevät. Asiakkaan asemassa oleva voisi antaa omat koneensa, joille hänellä ei ole käyttöä koko vuodeksi, vuokrattavaksi tarpeettomana seisottamisen sijaan.

Sosiaalista pääomaa lisäävä toiminta taas voisi olla erilaisten koulutusten järjestämisestä. Koulutusta voitaisiin järjestää välitettäville työntekijöille, jolloin heidän taitotasonsa nousisi ja välitettävät henkilöt olisivat entistä pätevämpiä. Pienyrittäjiä voitaisiin kouluttaa, jotta he pystyisivät parantamaan yrityksensä toiminnan laatua, kannattavuutta ja kasvun edellytyksiä, jolloin he myös tarvitsisivat lisätyövoimaa.

Sosiaalisen pääoman lisääminen voi olla kilpailuetu, sillä brändin merkitys on tänä päivänä suuri. Hyvä maine vaikuttaa ihmisten valintoihin, eivätkä yrittäjät ole poikkeus. Erilaiset koulutukset ovat myös hyvä tilaisuus mainostaa omaa toimintaa. Sosiaalinen toiminta voidaan rahoittaa varsinaisesta toiminnasta ylijäävillä tuloilla, jolloin myös verotettavan voiton määrä vähenee.

3.3 SWOT työtä välittävä toimija

3.3.1 Vahvuudet

Muodostaa ulkopuolisen tahon, joka tukee yrittäjää

Työtä välittävä toimija oppii tuntemaan alaa ja vallitsevia käytäntöjä. Toimija tuntee myös työelämän pelisäännöt, joten hän voi työntekijän välittämisen lisäksi tuoda mukanaan myös muuta tietoa, joka auttaa yrittäjää toiminnassaan. Tällaista tietoa voisivat olla esimerkiksi verosuunnitteluun, investointi- ja kehittämistukiin, hankkeistamiseen, lainsäädäntöön sekä verkostoitumiseen liittyvät uudet ideat.

Helpompi työntekijälle → yksi työnantaja

Verrattuna yhteistyöllistämisvaihtoehtoon, työntekijän vuokrausvaihtoehdossa työntekijää helpottaa se, että vaikka työn suorituspaikka vaihtuukin, työnantaja/palkanmaksaja pysyy samana.

Yrittäjällä ei mene resursseja rekrytointiin

Rekrytointi on raskas prosessi, joka vaatii onnistuakseen tietoa ja huomattavasti aikaa, joka voitaisiin myös käyttää muuhun liiketoiminnan edellyttämään prosessiin. Työn välitystoiminta voisi ratkaista tämän ongelman: yrittäjän tarvitsee olla yhteydessä vain yhteen paikkaan, kertoa mitä etsii ja välittäjä etsii sopivan työntekijän.

Erlaisia työntekijäprofiileja saatavilla helposti, esim. osa-/kokoaikainen

Työnvälittäjä voi pitää listoillaan monenlaisia työnhakijoita, joten tiettyyn työhön saadaan helposti sopiva henkilö osaamisprofiililtaan ja tarvittuun työmäärään osalta. Entistä useammille ikääntyneille, perheellisille tai opiskelijoille osa-aikainen työllistyminen työnvälittäjän kautta esimerkiksi sijaiseksi tai kiireapulaiseksi voisi olla mahdollisuus olla mukana työelämässä oman jaksamisen, ehtimisen tai perhetilanteen mukaan.

On helposti monistettava toimintamalli alasta ja maantieteellisestä sijainnista riippumatta

Malli ei ole mitenkään sidonnainen maantieteellisesti tai alakohtaisesti, vaan sitä voidaan soveltaa erittäin helposti myös muunlaiseen toimintaan.

Kiireapua helposti saatavilla

Jokaisella yrittäjällä työntekijöiden tarve vaihtelee, välillä hyvin lyhyelläkin aikajänneellä. Jos saadaan jostain työntekijä muutamaksi viikoksi avustamaan ruuhkahuipussa, ei tuolloin tarvitse omalla työntekijäkannalla teettää kalliita ylityötunteja.

Vaihtelevuus työntekijälle

Jotkut työntekijät eivät välttämättä halua sitoutua yhdenlaiseen työhön, vaan hakevat työelämältä vaihtelua. Tällainen vaihtoehto tarjoaa mahdollisuutta työntekijälle tutustua erilaisiin työtehtäviin lyhyiden kiireavustusten muodossa.

3.3.2 Heikkoudet

Vaatii erillisen organisaation perustamista tai olemassa olevan jalostamista

Uuden organisaation perustaminen on aina oma projektinsa, joka vaatii aikaa ja väivannäköä. Erilaisista asioista tulee ottaa selvää ja varmistaa, että toiminnalle on tarvetta ja se saadaan taloudellisesti kannattavaksi. Lisäksi toiminnalle on luotava pelisäännöt ja perustettava sekä rekisteröitävä oikeustoimikelpoinen toimija.

Verkostossa paljon muuttujia → lisää epävarmuutta ja epäonnistumisen riskiä

Toiminta vaatii toiminnallisesti ja taloudellisesti onnistuakseen laajan ja sitoutuneen toimijaverkoston, joka kantaa toimintaa myös heikompien suhdanteiden yli. Suuri verkosto sisältää useita muuttujia, mikä lisää epäonnistumiseen riskiä.

Aloitukset on raskas prosessi, joka vaatii oikeanlaisen henkilön toteuttajaksi

Toteutukseen osallistuvien henkilöiden valinta on tärkeä vaihe. On mietittävä tarkkaan, minkälaisista osaamisprofiilista ja persoonasta haetaan. Hyväkin idea voi epäonnistua.

tua väärän toteuttajan käsissä. Työnantajatahot lienevät oikeita toimijoita tunnista-
maan luotettavan ja sopivan toteuttajan.

Voi vaatia ulkopuolista tukirahoitusta varsinkin toiminnan alkuvaiheessa

Kun toimintaa ei vielä ole, ei ole tulojakaan. Toiminnan aloittaminen ja alkuvaihe
vaatii kuitenkin tekijää, jolle on taattava toimeentulo. Rahoitus onkin alkuvaiheessa
saatava jostain ulkopuolisesta lähteestä.

3.3.3 Mahdollisuudet

Työtä välittävä toimija voi kasvaa muistuttamaan yrittäjäyhdistystä, joka tukee pienyrittäjiä monin eri tavoin

Toimintaa on mahdollista laajentaa tulevaisuudessa. Kun varsinainen toiminta on
saatu hyvin käyntiin ja tuottavaksi, voidaan tuloilla järjestää erilaisia koulutustilai-
suuksia tai muita pienyrittäjän toimintaa tukevia toimia, kuten verkostoiltoja, neuvo-
ja ja apua liiketoiminnan osa-alueisiin ja omistajavaihdoksiin.

Yhteistyö työvoimatoimiston kanssa

Yhteistyöverkostoa voidaan laajentaa pienyrittäjien ja työntarvitsijoiden lisäksi esi-
merkiksi yhteistyöhön työvoimatoimiston kanssa.

3.3.4 Uhkat

Toiminta ei välttämättä ole houkuttelevaa työnantajalle, jos toimintaperiaatetta ei osata myydä oikein

Kuten kaikki palvelut, tämäkin vaatii oikeanlaisen markkinoinnin ja myynnin, jotta
tilauksia saataisiin. On valittava luotettava ja pätevä henkilö ja oikea kanava markki-
nointiin, jotta tämä uhka ei realisoituisi.

Tarpeen ja tarjonnan määrä ei kohtaa

On mahdollista, että välittäjän listoille päätyy joko liikaa työtä tai työntekijää tarvitsevia. Tuolloin työtä/työntekijää ei voida tarjota kaikille halukkaille. Pahimmassa tapauksessa toimija saa maineen, että se ei ole toimiva eikä pysty toteuttamaan tehtäväänsä. Tuolloin asiakkaat molemmin puolin valitsevat jonkin muun vaihtoehdon ja toiminta pikkuhiljaa surkastuu.

Hinnoitellaan väärin

Hinnoittelu vaikuttaa palvelun houkuttelevuuteen. On selvítettävä alan palkkataso, jotta tiedettäisiin mitä yrittäjät yleensä maksavat työvoimasta ja millaista palkkaa alan työntekijät ovat tottuneet saamaan. Sen jälkeen on mietittävä, kuinka suuri provisio työvoimasta voidaan ottaa, jotta palvelu ei olisi liian kallis mutta oma toiminta kyetään kuitenkin rahoittamaan.

Riittämätön volyyymi

Bioenergia- ja luonnonvara-alalla uhkana voi olla välitettävien työntekijöiden pieni määrä alueellisesti, mikä estää välittämistoiminnan kannattavan pyörittämisen.

4 ESIMERKKEJÄ JO OLEMASSA OLEVISTA MALLEISTA

Selvitystyön yhteydessä hankittiin tietoa myös jo kokeilluista ratkaisumalleista ympärivuotisen työllistämisen ongelmaan. Tässä luvussa käsiteltävien esimerkkien joukosta löytyy sekä varsin menestyksekkästä toimintaa että täysin pieleen menneitä kokeiluja. Malleja on sekä yhteistyöllistämistä että työtä välittävistä toimijasta. Esimerkkitapauksia ei löydy kovin monia. Malleja on olemassa vasta vähän ja kyse on kuitenkin työsuhteista, joiden yksityiskohtia ei voida täysin julkisesti jakaa.

4.1 Työpooli

Työpooli on itäisellä Uudellamaalla ja Itä-Helsingissä toimiva yritysten ja työvoimahallinnon perustama yhteenliittymä, johon kuuluu noin 20 yritystä. Se rekrytoi työntekijöitä yritysten palvelukseen tarkoituksenaan tarjota yritykselle apua löytää päteviä henkilöitä sesonkitöihin ja tarjota työntekijälle työtä ympärivuotisesti ketjuttamalla työsuhteita eri työnantajien välillä. Pyritään myös siihen, että työnantaja saisi sesonkiin samoja työntekijöitä, jotka olivat hänen palveluksessaan edellisen sesongin aikana. Työpooli tarjoaa työntekijöille myös räätälöityä koulutusta, joka edistää toimimista yrityksen palveluksessa. Koulutus toteutetaan silloin, kun työtä ei jäsenyrityksissä ole tarjolla. Koulutus voi olla myös tutkintoon johtavaa. Uusi työsuhte pyritään löytämään ennen edellisen työsuhteen päättymistä. Työpooli ei toimi henkilöstövuokrausyritysten tapaan työnantajana, vaan sopimus tehdään aina yrityksen ja työntekijän välille. (Työpooli 2008.)

Työpooli (2008) kertoo tarjoavansa seuraavia etuja eri osapuolille:

Edut työnantajille

- Työnantajat saavat Työpoolin kautta juuri heille sopivia työntekijöitä. Työpooli auttaa haluttaessa työntekijöiden perehdyttämisessä ja kouluttamisessa ennen työsuhdetta opilaitoksissa sekä työsuhteen alussa työpaikalla.
- Työpoolitoiminta mahdollistaa työsuhteiden ketjuttamisen eri yritysten välillä siten, että työnantaja saisi palkattua aina tarvittaessa mahdollisimman monta heillä jo aikaisemmin työskennellyttä henkilöä.

Edut työntekijöille

- Suuri määrä työpaikkoja takaa hyvät työnsaantimahdollisuudet. Hoidettuaan ensimmäisen työsuhteensa hyvin, avautuu mahdollisuus työllistyä mihin tahansa työpooliyritykseen. Noin 20 % solmituista työsuhteista johtaa vakinaiseen työpaikkaan.
- Työpooli tarjoaa myös työn ja koulutuksen yhdistelmää. Työsuhteiden välisillä työttö-

myysjaksoilla voi osallistua Työpoolin koulutukseen (Pooliopisto).

- Koulutuksen kautta Työpooli tarjoaa mahdollisuuden uuteen ammattitutkintoon.

- Työpoolirytykset tarjoavat taloudellisia etuja. Mikäli työntekijä palkataan uudestaan samalle työnantajalle, maksetaan hänelle samaa palkkaa kuin edellisen työsuhteen lopussa. Määräaikaisen työsopimuksen perusteella maksamattomat lomaltapaluurahat maksetaan uuden työsuhteen alussa. Sairaslomissa ei sovelleta ensimmäisen työkuukauden aikana 50 %:n omavastuuosuutta.

- Pankkiyhteistyö helpottaa Työpoolin työntekijöiden pankkipalveluja ja luottokelpoisuutta huolimatta työntekijöiden työsuhteiden määräaikaisuuksista

Työpoolin tyyppisistä ratkaisuksista löytyy muitakin esimerkkejä eri puolilta Suomea.

Useiden niiden toiminta on ollut varsin tuloksellista. Toiminta on melko hyvin verrattavissa tavoitteena olevaan kolmen väliseen työsopimukseen etujensa kannalta. Työpoolin toiminta kuitenkin perustuu määräaikaisiin työsopimuksiin, kun taas tässä selvityksessä on tarkoituksena saada aikaan edellytyksiä toistaiseksi voimassa oleville työsopimuksille ja tekijöiden pitämiseen alalla. Työpoolin menestyksellä toiminta joillain toimialoilla todistaa, että tarvetta samojen työntekijöiden saamiseen sesonkien toistuessa on. Koska työpooli saa samat työntekijät palaamaan jo aikaisemmin työnantajana olleen yrityksen palvelukseen uudestaan, on työntekijöilläkin halu saada omaan työelämäänsä jatkuvuutta ja työskennellä useasti saman työnantajan palveluksessa.

Koska työpooli ei toimi henkilöstövuokrausyrityksen tavoin itse työnantajana vaan yritykset työllistävät määräaikaisin sopimuksin työntekijän itselleen, on havaittavissa, että työnantajapuoli on valmis myös itse kirjoittamaan sopimuksen, eikä vältele työnantaja-asemaa ”piiloutumalla” henkilöstöä vuokraavan yrityksen taakse.

4.2 Kylätalkkaritoiminta

Kylätalkkaritoimintaa järjestävät usein asukasyhdistykset, jotka haluavat tarjota jäsenilleen edullista ”naapuriapua”. Palvelut ovat kiinteistöjen- ja kodinhoitoon liittyviä perustöitä, eivät erityistä ammattitaitoa vaativia tai vaarallisia töitä. Asukasyhdistyksille kylätalkkaritoiminta on vain sivutoiminto, jonka pääasiallinen tarkoitus on tarjota apua, eikä olla yhdistykselle liiketoimintaa. Palvelusta peritään maksu vain kulujen kattamiseksi. Osa kuluista katetaan myös työllistämisvaroilla. Kylätalkkari on yleensä pitkäaikaistyötön, joka tähtää takaisin työmarkkinoille. (Rapo 2006.)

Kylätalkkaritoiminta perustuu siis yhdistyksen jäsenten tilaamiin yksittäisiin palveluihin, ei pidempiin työsuhteisiin. Tästä kuitenkin nähdään, että yhdistyksille on mahdollista työllistää työntekijä, jonka työnkuvana on yhdistykseltä tilattavien maksullisten palveluiden suorittaminen.

Kylätalkkaritoimintaa voi myös harjoittaa yritystoimintana. Silloin kylätalkkari perustaa itse henkilöyhtiön ja vastaa itse työnantajavelvoitteista. Kun kylätalkkaritoiminta on itsenäistä eikä yhdistyksen varjossa tapahtuvaa, se saa olla liiketoimintaa ja tuottaa voittoa, eikä sen taustalla tarvitse olla minkäänlaista aatetta. Toisaalta, jos kylätalkkaritoiminta olisi liiketoimintaa, silloin se todennäköisesti maksaisi tilaajalleen enemmän, sillä jokaisen yrittäjän tavoitteena on tehdä voittoa toiminnallaan.

4.3 Työnantajarinki

Työnantajaringin toimintaperiaatteena on, että useampi työnantaja palkkaa yhteisen työntekijän. Tätä vaihtoehtoa on käytetty esimerkiksi, kun perheet ovat palkanneet yhteisiä lastenhoitajia. (Työllistämisen keinot n.d.) Mallin soveltamisesta yritystoimintaan löytyy varsin vähän tietoa, mutta toiminta on verrattavissa tässä selvityksessä tavoitteena olevaan lopputulokseen.

5 TEORIASTA TEKOIHIN

Kausiluonteisen työn ongelmat on tunnistettu eri puolilla Suomea. Keski-Suomen alueellisen maaseutuosion 2007–2010 toimintasuunnitelmassa on toimenpiteeksi asetettu ”Etsitään ja sovelletaan hyviä toimintakäytäntöjä kausiluonteista työtä ketjuttavista verkostoista” (Viisaankivi n.d.). Yhteistä Hyvää - Pohjois-Karjalan hyvinvointialan järjestöstrategiassa 2015 (2007) mainitaan yhdeksi tavoitteeksi järjestöjen työllistämisen lisääminen erilaisten yhteistyöllistämismallien avulla. Tämä kertoo siitä, että yhteistyöllistamisestä on tulossa näkyvämpää ja mallin tarve ja hyödyt on huomattu. Valitettavasti strategisten tavoitteiden jalkauttamisesta käytännön tasolle on vielä niukasti tietoa, mutta näitä on hyvä pitää silmällä yhteistyöllistämisen kehittämisen kannalta.

Jotta selvitys yhteistyöllistamisestä ei jäisi vain teorian tasolle ja todellisia tarpeita saataisiin selville, pitäisi seuraavassa vaiheessa haastatella alueen pienyrittäjiä. Heiltä pitäisi selvittää, millaisia näkökulmia heillä olisi yhteistyöllistamisestä, millaisena ja kuinka houkuttelevana he näkisivät yhteistyöllistämisen toisen pienyrittäjän kanssa ja millaisia ongelmia tai hyötyjä he siinä näkisivät. Ennen minkään malliin pilotointia, pitäisi selvittää, mitä ongelmia yleensä esiintyy sesonkiluonteiseen työhön työntekijää otettaessa ja kuinka laajaan yhteistyöhön pienyrittäjät olisivat halukkaita toisten yrittäjien kanssa ryhtymään.

Sesonkiluonteisesti työllistettäessä yleisenä ongelmana on joissain työtehtävissä työkuormahuippujen yllätyksellisyys, jolloin on vaikea saada nopeasti uutta työvoimaa. Tällaiseen sesonkiluonteiseen työhön otettaessa työntekijän on tärkeä ymmärtää, että työtä on tarjolla vain sesongin ajaksi, ei sen pidempään. Väärinymmärrykset asiassa ovat omiaan aiheuttamaan mielipahaa. Työntekijöitä välittävä toimija olisi hyvä ratkaisu erityisesti ruuhkahuipuissa ja sairastapauksissa, jolloin olisi mahdollista työllistää juuri vain todellisen tarpeen ajaksi. Hyvä puoli osan vuodesta töissä olevasta työntekijästä, olisi myös, että sesonkeina varsinaisilla työntekijöillä ei tarvitsisi teettää kalliita ylitöitä. Ehdottoman tärkeää on, että tällaisiin tehtäviin välitettävät työn-

tekijät ovat osaamisprofiililtaan oikeanlaisia ja moniosaajia, jotta toiminnasta olisi oikeasti hyötyä sekä saataisiin vastattua yrittäjien tarpeisiin.

Yhteistyöllistämisen kannalta tärkeää on löytää hyvä yhteistyökumppani, jonka sesonki ei osuisi päällekkäin, jotta ristiriidoilta vältyttäisiin. Hyvän yhteistyökumppanin kanssa asioista olisi hyvä sopia paperilla ja etenkin työntekijän kanssa, sillä työntekijä on erittäin vahvoilla ristiriitatilanteissa. Tätä tarkoitusta varten tässä työssä on laadittu työn liitteinä olevat sopimusmallit. Yhteistyöllistämässä työntekijän pitäisi olla moniosaaja, joka täyttää kahden eri yrittäjän osaamisvaatimukset, mikä asettaa haastetta ja painetta koulutusorganisaatioille tällaisen osaamisen rakentamiseen.

Merkittävänä etuna yhteistyöllistämässä työtä välittävään toimijaan verrattuna on erityisesti se, että yhdessä toisen yrittäjän kanssa pystyttäisiin takaamaan työntekijälle jatkuva täystyöllisyys. Tämä myös johtaisi siihen, että hyvä työntekijä saataisiin sitoutettua, eikä hän karkaisi toisiin töihin ympärivuotisen työn perässä, mikä on merkittävä mahdollisuus myös kuntatalouden kannalta. Tyhjistä maksamisen riski pienenesi huomattavasti, jos työsuhteessa olisi mukana myös toinen työnantaja. Kun itsellä ei olisi tarjota töitä, saataisi toinen yrittäjä löytää töitä työntekijälle.

Paineet löytää ja sitouttaa uusia tekijöitä kasvavalle koneyrittäjävetoiselle bioenergia-alalle ovat suuret. Alan vetovoimaisuuden ja maaseudun elinvoimaisuuden kannalta tarjottavien työsuhteiden pitää olla houkuttelevia ja kilpailukykyisiä muihin vaihtoehtoihin työtehtäviin nähden, jotta alalle saadaan kyvykkäitä tekijöitä. Kaikista potentiaalisista osaajista ei ole suoraan yrittäjiksi, minkä takia työtä tarjoavien yrittäjien rooli alan vetovoimaisuuden kehittämisessä on avainasemassa. Jos työntekijä saadaan sitoutettua alalle ja hänen osaamisensa vahvistumista tuettua, hän voi saada valmiudet ja rohkeuden yrittäjyyteen. Jotta yrittäjien peräänkuuluttamia moniosaajia saadaan alalle, pitää koulutusorganisaatioidemme uudistua täydennyskoulustoiminnassaan ja rahoitusmekanismien muuttua joustavammiksi. Hyvä, alalla kunnostautunut ja alalle sitoutumaan valmis työntekijä ei ole valmis kahden vuoden päätoimiseen opiskeluun voidakseen täydentää osaamisensa toisen työnantajan tarpeita vastaavaksi.

LÄHTEET

- Justia. 2011. Joint employment relationship under fair labor standards act of 1938. Viitattu 17.2.2011. [Http://law.justia.com/us/cfr/title29/29-3.1.1.2.48.html](http://law.justia.com/us/cfr/title29/29-3.1.1.2.48.html)
- Koskinen, S. n.d. Kimppatyöllistäminen kolmannella sektorilla. Viitattu 17.2.2011. [Http://www.ungasvalmaskin.fi/uusityo/koskinen8.html](http://www.ungasvalmaskin.fi/uusityo/koskinen8.html).
- Kröger, T. & Orasmaa, P. 2006. Vuosilomalaki. Helsinki: Talentum
- L 9.8.1996/605. Työaikalaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 22.2.2011. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), lainsäädäntö, ajantasainen lainsäädäntö.
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 22.2.2011. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), lainsäädäntö, ajantasainen lainsäädäntö.
- L 18.3.2005/162. Vuosilomalaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 22.2.2011. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), lainsäädäntö, ajantasainen lainsäädäntö.
- Työllistämisen keinot. n.d. Viitattu 4.1.2011. [Http://www2.mll.fi/piirit/hame/nettineuvot](http://www2.mll.fi/piirit/hame/nettineuvot), Faktat pähkinänkuoressa.
- Patentti- ja rekisterihallitus. 2010a. Yhdistys pähkinänkuoressa. Viitattu 18.1.2011. [Http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html](http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html).
- Patentti- ja rekisterihallitus. 2010b. Rekisteröity yhdistys. Viitattu 18.1.2011. [Http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html](http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html), Yhdistys pähkinänkuoressa.
- Patentti- ja rekisterihallitus. 2010c. Perustaminen. Viitattu 18.1.2011. [Http://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri.html](http://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri.html), Muut yritysmuodot, Osuuskunta.
- Rapo, S. 2006. Kylätalkkari arjen apuna . Viitattu 18.1.2011. [Http://www.sepporapo.fi](http://www.sepporapo.fi), Kirjoitukset.
- Suomen Yrittäjät. 2008. Osuuskunta. Viitattu 18.1.2011. [Http://www.yrittajat.fi/minustakoyrittaja](http://www.yrittajat.fi/minustakoyrittaja), Yritysmuodot ja vastuut
- Puuliitto. 2011. Työehtosopimukset. Viitattu 22.2.2011. [Http://www.puuliitto.fi/edunvalvonta](http://www.puuliitto.fi/edunvalvonta).
- Työpooli. 2008. Yleistä Työpoolista. Viitattu 5.1.2011. <http://www.tyopooli.fi>
- Viisaankivi n.d. Toimintasuunnitelma 2007–2009. Viitattu 22.2.2011. [Http://www.viisaankivi.fi](http://www.viisaankivi.fi) , Kotisivut, Viisari ry, AMO-ohjelma 2007–2010
- Yhteistä Hyvää - Pohjois-Karjalan hyvinvointialan järjestöstrategia 2015. 2007. Joensuu. Pohjois-Karjalan Maakuntaliiton julkaisu 106.

LIITTEET

Liite 1. Työsopimusmalli

1 (2)

TYÖSOPIMUS

Työnantaja A	Työnantaja B
Osoite	Osoite
Koti- tai liikepaikka	Koti- tai liikepaikka
Työntekijä	Henkiötunnus
Osoite	Puhelinnumero
<i>Yllämainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä kummallekin yllämainitulle työnantajalle sopimuksessa määriteltynä ajanjaksona tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavin ehdoin</i>	

Työsopimuksen voimassaolo	
Työsuhteen alkamispäivämäärä	Työsuhde on voimassa toistaiseksi

Työntekijän siirtyminen	
Työntekijä toimii työnantaja A palveluksessa	Työntekijä toimii työnantaja B palveluksessa
<i>Yllämainituista ajankohdista voidaan poiketa vain kaikkien osapuolien siihen suostuessa</i>	

Koeaika
Työsuhteessa on _____kk mittainen koeaika, jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Työsuhteessa koeaika jaetaan niin, että se sijoittuu puoliksi työsuhteen alkuun välillä _____, jolloin työntekijä on työnantaja A:n palveluksessa. Toinen puoli koeajasta ajoittuu siihen, kun työntekijä siirtyy työnantajan B palvelukseen. Toinen koeaika on välillä _____.

Työaika, lisä- ja ylityöt	
Säännöllinen työaika työnantaja A:n palveluksessa	Säännöllinen työaika työnantaja B:n palveluksessa
<i>Työntekijä sitoutuu tekemään kaikkia työnantajalla käytössä olevia työaikamuotoja sekä sunnuntai-, pyhä-, ja lisätyötä laissa ja työehtosopimuksessa säädettyin ehdoin. Lisä-, yli- ja sunnuntaityöt tehdään vain työnantajan aloitteesta.</i>	

Työtehtävät	
Pääasiallinen työtehtävä A:n palveluksessa	Pääasiallinen työtehtävä B:n palveluksessa
<i>Tarvittaessa työntekijä suostuu tilapäisesti tekemään myös muuta työnantajan hänelle osoittamaa työtä, mikäli pääasiallisen työtehtävän suorittaminen ei ole mahdollista.</i>	

Palkkaus			
Työsuhteen alussa työntekijän palkka määräytyy seuraavasti:			
Työnantajan A palveluksessa		Työnantajan B palveluksessa	
€/kk	€/h	€/kk	€/h
Palkkaryhmä:		Palkkaryhmä:	
Palkanmaksukausi:		Palkanmaksukausi:	
Työntekijän tilinumero:			

2 (2)

Vuosiloma	
<i>Vuosiloma määräytyy voimassa olevan lain ja noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Vuosilomalakia sovelletaan, koska työntekijä työskentelee kahdessa kausiluonteisessa työssä. Työntekijän työnteko ei keskeydy, vaan hän siirtyy välittömästi toisen työnantajan palvelukseen tämän sesonkikauteen.</i>	
Työehtosopimus	
<i>Kummankin työnantajan palveluksessa noudatetaan voimassaolevaa työnantajaa sitovaa työehtosopimusta.</i>	
Työnantajan A palveluksessa noudatettava työehtosopimus	Työnantajan B palveluksessa noudatettava työehtosopimus
<i>Sairausajan palkkaa, vuosilomaa ja työaika koskevien määräysten osalta noudatetaan työehtosopimuksen voimassaoloajan päättyttyä ja ennen uuden työehtosopimuksen voimaantulusta päättyneen työehtosopimuksen määräyksiä.</i>	
Sopimuksen liitteet	
Työnantajien keskinäinen sopimus	
Päiväys ja allekirjoitukset	
<i>Tätä sopimusta on tehty kolme yhtäpitävää kappaletta, josta yksi annetaan työntekijälle ja yksi kummallekin työnantajalle.</i>	
Paikka ja aika	Työntekijä
Työnantaja A	Työnantaja B

Liite 2. Työnantajasopimusmalli

Työnantajasopimus

Työntekijä työskentelee **työnantaja A** palveluksessa **pp.kk. – pp.kk.** ja **työnantaja B** palveluksessa **pp.kk. – pp.kk.**, kulloinkin kyseessä olevan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena

Tähän kirjataan mitä työnantajat ovat sopineet palkanmaksun hoitamisesta. (ks. Raportti)

Työtapaturman sattuessa sairausajan palkan maksusta vastaa se työnantaja jonka työtä tehessä tapaturma on sattunut.

Sairausajan palkan, vanhempain-, perhe- ja hoitovapaan kuluista vastaa se kenen palveluksessa työsopimuksen mukaa työntekijän olisi pitänyt tuolloin olla.

Tähän kirjataan paljonko lisä- ja ylitöitä kummallakin työnantajalla on oikeus tietyn ajanjakson aikana teettää. (ks. Raportti)

Kumpikin maksaa omaan palkanosaan perustuvan määrän lomarahaa, joka maksetaan työntekijälle TES:n mukaan loman alkaessa.

Toisella työnantajalla ei ole oikeutta määrätä vuosiloman ajankohtaa sellaiseen ajankohtaan, jolloin työntekijän olisi määrä olla toisen työnantajan palveluksessa, ellei tästä ole erikseen sovittu.

Jos lomakausi sijoittuu molempien työnantajien palveluksessaoloaikaan, on loman ajankohta sovittava yhdessä lomakohtaisesti ja työntekijän toiveet on pyrittävä ottamaan huomioon. Jos lomakausi sijoittuu vain toisen työnantajan palveluksessaoloaikaan, on loman sijoittaminen kyseisen työnantajan ja työntekijän keskenään sovittavissa.

Kumpikin työnantaja sitoutuu huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja hyvinvoinnista, kun tämä toimii oman johdon ja valvonnan alaisena.

Jos työsuhteen aikana toisella työnantajista ilmenee tarvetta lomauttaa työntekijä, on hänen otettava yhteyttä toiseen työnantajaan ja ennen lomautuspäätöstä tiedustella, olisiko tällä mahdollisuutta työllistää työntekijä

Ennen työntekijän irtisanomista toisen työnantajan toimesta, asiasta on neuvoteltava työnantajien kesken.

Tähän määritellään työnantajien keskinäinen vastuu, eli onko kumpikin työnantaja itsenäisesti vastuussa työntekijästä vai onko vastuu niin sanotusti yhteisvastuullista. (ks. Raportti)

Tämä sopimus annetaan tiedoksi myös työntekijälle työsopimuksen liitteenä.

Allekirjoitukset, paikka ja aika