Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
Työ ja yrittäjyys
16/2013

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

KARI HUOTARI – SARI PITKÄNEN

Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
Työ ja yrittäjyys
16/2013

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 16/2013
Arbets- och näringsministeriets publikationer Arbete och företagsamhet 16/2013
MEE Publications Employment and entrepreneurship 16/2013

Tekijät | Författare | Authors

Kari Huotari, Referenssi Oy
Sari Pitkänen, Kuntoutussäätiö

Julkaisuaika | Publiceringstid | Date
Huhtikuu 2013

Toimeksiantaja(t) | Uppdragsgivare | Commissioned by
Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet
Ministry of Employment and the Economy

Toimielimen asettamispäivä |
Organets tillsättningsdatum | Date of appointment

Julkaisun nimi | Titel | Title

Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä

Tiivistelmä | Referat | Abstract

Selvityksen tarkoituksena on kartoittaa, a) millainen on määräaikaisten sopimusten käytön yleisyys vuokratyössä ja millaisin perustein määräaikaisia sopimuksia tehdään sekä b) missä määrin vuokratyöntekijöillä on tietoa työsuhteen taustalla olevista työvoiman vuokrausta koskevista tilauksista. Selvityksessä on tutkittu myös vuokratyön tekemisen ja vuokratyövoiman käytön syitä, tiedottamista vuokratyössä sekä vuokratyöntekijöiden asemaa. Selvityksen pääasiallisena aineistona ovat vuokratyöntekijöille, vuokrayrityksille ja käyttäjäyrityksille suunnatut kyselyt. Aineistona on käytetty myös vuokratyötä koskevia tilastoja ja työsuojeluviranomaisten haastatteluita.

Selvityksen perusteella määräaikaiset työsuhteet ovat vuokratyössä yleisiä. Nykyinen työsuhde oli määräaikainen 76 prosentilla vuokratyöntekijöistä ja kuluneen vuoden aikaisista työsuhteista määräaikaisia oli ollut 78 prosenttia. Selvityksessä ei kysytty suoranaisesti tilauksen taustaan liittyvistä asioista, sillä vuokra- ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa on kyse liikesopimuksesta, jonka sisällöstä vuokratyöntekijä ei ole välttämättä oikeutettukaan saamaan tietoa. Työntekijällä tulisi olla tilaukseen liittyen tietoa työsuhteensa määräaikaisuuden kestosta ja perusteista. Aineiston perusteella vuokratyöntekijöillä ei ole riittävästi tietoa työsuhteen määräaikaisuuden perusteista ja kestosta. Vajaa 40 % kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä ei tiedä oman määräaikaisen työsuhteensa kestoa, noin 10 % ei tiedä määräaikaisen työsuhteensa perusteista lainkaan ja 40 % kertoo määräaikaisen työsuhteensa perustuvan käyttäjäyrityksen tilaukseen. Työsuhteen perustuminen käyttäjäyrityksen tilaukseen ei automaattisesti merkitse sitä, ettei työsuhteen määräaikaisuudelle olisi perusteita. Vuokratyösuhteet ovat kuitenkin yleensä toteutuneet ennalta luvatun kestoisesti. Tulosten mukaan vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä myös vuokratyössä perehdyttämiseen sekä vuokrayrityksen ja itsensä väliseen tiedonvaihtoon. Käyttäjäyritysten edustajat toivat esille vuokratyöntekijöiden yhdenmukaiseen kohteluun liittyviä kehittämistarpeita. Vuokrayrityksiltä kootusta aineistosta nousee esille tarve toimia yhteisten määräaikaisuutta koskevien ohjeiden ja pelisääntöjen mukaisesti. Vuokratyöntekijöiltä ja työsuojeluviranomaisilta kootun aineiston perusteella esille nousseet vuokratyön ongelmat liittyvät määräaikaisten työsuhteiden määrään ja perusteisiin, tiedon saamiseen määräaikaisten työsuhteiden kestosta sekä vuokratyöntekijöiden yhdenmukaiseen kohteluun ja asemaan käyttäjäyrityksissä.

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilö: Työelämä- ja markkinaosasto/Jan Hjelt, puh. 029 50 48940

Asiasanat | Nyckelord | Key words
vuokratyö, määräaikaiset työsopimukset, perusteet määräaikaisuudelle, vuokratyössä tiedottaminen

ISSN
1797-3562

ISBN
978-952-227-764-0

Kokonaissivumäärä | Sidoantal | Pages
123

Kieli | Språk | Language
Suomi, Finska, Finnish

Julkaisija | Utgivare | Published by
Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet
Ministry of Employment and the Economy

Vain sähköinen julkaisu
Endast som elektronisk publikation
Published in electronic format only

Esipuhe

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja / työ ja yrittäjyys -sarjassa julkaistaan Kari Huotarin ja Sari Pitkäsen selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä.

Selvitys liittyy työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyötä selvittäneen työryhmän työhön sekä työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimukseen. Nyt julkaistavalla selvityksellä sekä myöhemmin toteutettavalla seurantaselvityksellä pyritään kartoittamaan oikeuskäytännön ja vuoden 2013 alussa voimaan tulleiden lainsäädäntömuutosten vaikutuksia vuokratyöntekijöiden asemaan.

Selvityksen pääasiallisena tehtävänä on ollut selvittää kahta asiakokonaisuutta: 1) Millainen on määräaikaisten sopimusten käytön yleisyys vuokratyössä ja millaisin perustein määräaikaisia sopimuksia tehdään; 2) Missä määrin vuokratyöntekijöillä on tietoa työsuhteen taustalla olevista työvoimanvuokrausta koskevista tilauksista. Selvityksessä on tutkittu myös vuokratyön tekemisen ja vuokratyövoiman käytön syitä, tiedottamista vuokratyössä sekä vuokratyöntekijöiden asemaa.

Selvityksen ohjausryhmässä ovat toimineet puheenjohtajana vanhempi hallitussihteeri Jan Hjelt työ- ja elinkeinoministeriöstä ja jäseninä neuvotteleva virkamies Ari Pulkkinen sosiaali- ja terveysministeriöstä, asiantuntija Mika Kärkkäinen Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:sta, johtava työmarkkinalakimies Lauri Niittylä Kunnallinen työmarkkinalaitos KT:sta, lainopillinen asiamies Atte Rytkönen Suomen Yrittäjät ry:stä, toimitusjohtaja Merru Tuliara Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:stä, lakimies Katariina Murto Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Heli Ahokas Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:sta sekä lakimies Jaana Meklin Akava ry:stä.

Helsingissä huhtikuussa 2013

JAN HJELT

vanhempi hallitussihteeri

Sisältö

Esipuhe ... 5
1 Johdanto ... 9
1.1 Johdatus vuokratyön tematiikkaan ... 9
1.2 Selvityksen tavoitteet ja aineistot ... 12
2 Kyselyihin vastanneiden taustatiedot ... 15
3 Vuokratyön tekeminen ja käyttö ... 22
3.1 Vuokratyön tekemisen syyt ja yleisyys ... 22
3.1.1 Käyttäjäyritysten näkemykset ... 22
3.1.2 Vuokratyöntekijöiden näkemykset ... 24
3.2 Vuokratyön kesto sekä sovitut ja tehdyt tunnit ... 31
4 Määräaikaiset työsuhteet vuokratyössä ... 37
4.1 Määräaikaisten työsuhteiden määrä ... 37
4.2 Määräaikaisten työsuhteiden perusteet ... 42
4.3 Vuokratyöntekijöiden kiinnostus vakituiseen työsuhteeseen ... 45
5 Vuokratyössä tiedottaminen ... 47
5.1 Vuokratyötä koskevat tiedonlähteet ... 47
5.2 Työpaikkaan ja sen palveluihin liittyvä tiedottaminen ... 49
5.3 Vuokratyössä tiedottamisessa tapahtuneet muutokset ... 55
6 Vuokratyöntekijöiden asema ... 57
6.1 Vuokratyöntekijöiden näkemykset omasta asemastaan ... 58
6.1.1 Huonommassa asemassa mielestään olevat ... 59
6.1.2 Yhtä hyvässä asemassa mielestään olevat ... 70
6.1.3 Paremmassa asemassa mielestään olevat ... 71
6.2 Vuokratyö työsuojelun näkökulmasta ... 72
7 Vapaa sana vuokratyöhön liittyvistä asioista ... 76
7.1 Vuokratyöntekijöiden näkemykset ... 76
7.1.1 Vuokratyöhön liittyvät epäkohdat ... 76
7.1.2 Vuokratyön hyvät puolet ... 83
7.2 Vuokrayritysten ja käyttäjäyritysten näkemykset ... 84
7.2.1 Vuokrayritysten näkemykset ... 84
7.2.2 Käyttäjäyritysten näkemykset ... 87
8 Yhteenveto ... 92
Lähteet ... 98
Liitteet Kyselylomakkeet ... 99

1 Johdanto

Työmarkkinakeskusjärjestöt tekivät vuonna 2011 raamisopimuksen Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta. Raamisopimuksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteet ja perusperiaatteet ovat yhteneväisiä riippumatta eri työsuhdemuodoista. Työmarkkinajärjestöt ovat pitäneet tärkeänä selvittää, toteutuvatko nämä perusteet ja periaatteet myös vuokratyössä tehtävissä määräaikaisissa työsopimuksissa. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) asetti tammikuussa 2012 työryhmän selvittämään vuokratyötä. Työryhmä on sopinut jatkotoimista, jotka edellyttävät lainsäädäntömuutoksia, vuokratyöoppaan päivittämistä sekä kaksivaiheisen selvityksen laatimista toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten sopimusten käytöstä vuokratyössä.

Käsillä oleva raportti sisältää TEMin toimeksiannosta tehdyn selvityksen vuokratyöstä ja sen määräaikaisista työsuhteista. Selvitys on toteutettu lokakuun 2012 ja huhtikuun 2013 välisenä aikana. Selvityksen ovat laatineet tutkijat Kari Huotari Referenssi Oy:stä ja Sari Pitkänen Kuntoutussäätiöstä. Selvitystä on kaikissa sen vaiheissa kommentoinut Antti Tanskanen Helsingin yliopistosta. Selvityksen tukena on toiminut ohjausryhmä, joka on kommentoinut ja edistänyt muulla tavoin tutkimuksen toteuttamista. Selvityksen ohjausryhmässä ovat olleet edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Yrittäjät, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK sekä Akava. Ohjausryhmän puheenjohtajana on toiminut vanhempi hallitussihteeri Jan Hjelt työ- ja elinkeinoministeriöstä.

1.1 Johdatus vuokratyön tematiikkaan

Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö

Vuokratyö tarkoittaa sitä, että yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokrayrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Vuokrayritys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokrayrityksestä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

Suomessa vuokratyötä säätelee yleinen työlainsäädäntö. Työsopimuslaissa (55/2001) on joitakin erityisesti vuokratyötä koskevia säädöksiä. Työsopimuslain mukaan käyttäjäyrityksellä on oikeus johtaa ja valvoa työntekoa. Käyttäjäyrityksellä on myös velvollisuus toimittaa työntekijän vuokranneelle vuokrayritykselle ne tiedot, joita se tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämisessä. Jollei työntekijöitä vuokraavaa vuokrayritystä sido mikään työehtosopimus, sovelletaan vuokratyötä käyttävää

yritystä koskevaa työehtosopimusta. Varsinaisella työnantajalla eli vuokrayrityksellä on velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista vuokratyöntekijälle myös alle kuukauden jatkuvissa vuokratyösuhteissa, jos työntekijä sitä vuokrayritykseltä erikseen pyytää. Jos vuokratyöntekijä palkataan käyttäjäyritykseen, hänen koeaikansa enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä on ollut vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Työturvallisuuslain (738/2002) perusteella työn vastaanottajan eli käyttäjäyrityksen tulee ennen työn aloittamista tiedottaa vuokratun työntekijän työnantajalle tämän työtehtävien ammattitaitovaatimuksista ja muista työn erityispiirteistä sekä huolehtia työntekijän perehdytyksestä. Työnantajan tulee puolestaan varmistua työntekijän ammattitaidosta ja soveltuvuudesta työhön.

Euroopan Unionin vuokratyödirektiivin mukaiset työsopimuslain muutokset astuivat Suomessa voimaan 1.3.2012 (HE 104/2011). Työsopimuslain 2 luvun 9 § perusteella tilanteissa, joissa vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset. Lisäksi vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivista syistä

Työsopimuslain 2 luvun uudistuneen 6 § mukaisesti käyttäjäyrityksen tulee myös tiedottaa avoimista työpaikoista vuokratyöntekijöille vastaavalla tavalla, kuin se tiedottaa niistä omille työntekijöilleen. Tällä halutaan varmistaa, että vuokratyöntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin muillakin työntekijöillä.

Työntekijän ja vuokrayrityksen välisen työsopimuksen kestoa säätelee työsopimuslain (55/2001) työsopimuksen kestoa koskeva yleinen säännös. Säännöksen perusteella työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen voi liittyä sijaisten tarpeeseen tai tehtävän työn luonteeseen, kuten työn kausiluonteisuuteen tai tarpeeseen saada työntekijä tietyn tilauksen toimittamisen vaatimaksi ajaksi. Myös muut yrityksen toimintaan tai tehtävään liittyvät perustellut syyt, kuten tarve saada lisätyövoimaa tuotantohuippujen tasaamiseksi tai kysynnän vakiintumattomuus, ovat määräaikaisen työsopimuksen käyttämisen perusteita. Sitä vastoin määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua tilanteissa, joissa työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta, samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia, on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Määräaikainen työsopimus päättyy työsopimuslain mukaan ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on lain mukaan ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Vuokratyöntekijän määräaikaisen työsuhteen sitominen vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisen toimeksiannon kestoon on ollut yleinen käytäntö vuokratyöalalla. Korkein oikeus on 24.1.2012 antamassaan päätöksessä määritellyt, että työsopimuksen päättäminen ei voi olla riippuvainen pelkästään käyttäjäyrityksen eli työsopimuksen ulkopuolisen tahon päätöksestä. Myös vuokratyöntekijöiden työsuhteiden määräaikaisuudella tulee olla työsopimuksessa sovittu työntekijän työhön liittyvä objektiiviseksi katsottava työvoiman tarpeen tilapäisyyden peruste, kuten esimerkiksi sijaisuuden päättyminen tai projektin loppuun saattaminen. Jos määräaikaisen työsuhteen päättymistä ei voida lainkaan arvioida, se viittaa työvoiman tarpeen pysyvyyteen. (KKO 2012:10).

Vuokratyön tekeminen ja siinä tapahtuneet muutokset

Tietoa vuokratyötä tekevistä työntekijöistä on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa vuodesta 2008 lähtien. Vuokratyö on yleistynyt Suomessa etenkin 2000-luvun aikana. Vuokratyön kasvu näkyy työntekijöiden määrän kasvun ohella myös työvoimaa vuokraavien yritysten määrän sekä alan liikevaihdon kasvuna. Verohallinnon tietojen mukaan Suomessa oli vuonna 2008 noin 1200 henkilöstöpalveluyritystä, joiden päätoimiala oli työllistämistoiminta (Vuokratyövoimaselvitys 2009).

Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten mukaan vuonna 2011 vuokratyöntekijöiden osuus koko työvoimasta oli 1,3 prosenttia. Vuonna 2011 vuokratyötä teki keskimäärin 28 000 henkilöä, mikä oli noin 6 000 enemmän kuin vuonna 2009. Vuokratyötä teki vuonna 2011 noin 14100 miestä ja noin 13600 naista. (Tilastokeskus työvoimatutkimus 2010 ja 2011.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyötä tekevät pääasiassa nuoret: 15–24-vuotiaista palkansaajista vajaa 5 prosenttia teki vuokratyötä. (Tilastokeskus työvoimatutkimus 2010 ja 2011.)

Vuoden 2011 Työolobarometrin mukaan vuokratyötä käytetään etenkin yksityisellä sektorilla. Toistaiseksi vuokratyön käyttäminen on ollut suhteellisen vähäistä valtiolla ja kunnissa. Vuokratyötä käytetään etenkin keskisuurissa ja sitä suuremmissa, yli 50 henkilön työpaikoissa (Aho & Mäkitalo 2012). Yleisintä vuokratyö on (ks. taulukko 1) tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä teollisuudessa (Tilastokeskus työvoimatutkimus 2010 ja 2011).

Taulukko 1. Vuokratyössä olevat palkansaajat vuonna 2011

	1000 henkilöä
Toimialat yhteensä (00-99)	27,7
C–E Teollisuus; sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto yms. (10–39)	6,8
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus (45–47)	5,7
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta (55–56)	3,8
Muut toimialat	11,4

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2011

Vuokratyöntekijöiden määrä on lisääntynyt Suomessa viimeisen parinkymmenen vuoden aikana, mutta viime vuosina määrä on pysynyt suhteellisen vakaana. Vuokratyön käyttämisen havaitseminen työpaikoilla on kuitenkin yleistynyt. Vuonna 2011 noin 20 % työolobarometrin vastaajista arvioi vuokratyövoiman käytön pysyneen ennallaan, noin 30 % lisääntyneen ja noin 30 % vähentyneen. Vuoden 2012 työolobarometrin ennakkotietojen mukaan 28 % palkansaajista kertoi, kuinka heidän työpaikallaan on ollut vuokratyöntekijöitä kuluneen vuoden aikana. Kasvua vuoteen 2009 on ollut noin kymmenen prosenttiyksikköä. Työolobarometriin vastanneiden mukaan vuonna 2012 vajaassa puolessa teollisuuden sekä noin neljänneksessä yksityisten palveluiden ja kuntien työpaikoista käytettiin vuokratyöntekijöitä. (Työolobarometri 2011; Työolobarometri syksy 2012.)

Määräaikaisuudet vuokratyössä

Aluehallintovirastoja edeltäneissä työsuojelupiireissä on tehty vuosina 2007–2009 vuokrayrityksiin kattavia tarkastuskäyntejä. Työsuojelupiirit tekivät vuokrayrityksille haastatteluita mm. vuonna 2009 Pirkanmaalla, vuosina 2008–2009 Itä-Suomessa ja vuosina 2007–2009 Etelä-Suomessa. Näissä käytiin läpi noin 600–700 vuokrayritystä. Alla oleva Uudenmaan tarkastuskäyntejä koskeva tilasto (ks. taulukko 2) osoittaa, kuinka keskimäärin miltei 90 % vuokratyöntekijöiden työsuhteista on ollut määräaikaisia.

Taulukko 2. Määräaikaiset työsuhteet työsuojelutarkastetuissa vuokrayrityksissä

	Yhteensä vuokratyöntekijöitä tarkastetuissa vuokrayrityksissä	Määräaikaisessa työsuhteessa olevia vuokratyöntekijöitä	% työsuhteista vuokratyösuhteita
2007	12 671	10 894	86
2008	11 804	10 734	91
2009	19 406	16 194	83

Lähde: Uudenmaan AVI, entinen työsuojelupiiri

1.2 Selvityksen tavoitteet ja aineistot

Tarkoituksena on selvittää:

1) millainen on määräaikaisten sopimusten käytön yleisyys vuokratyössä ja millaisin perustein määräaikaisia sopimuksia tehdään
2) missä määrin vuokratyöntekijöillä on tietoa työsuhteen taustalla olevista työvoiman vuokrausta koskevista tilauksista

Selvityksessä on tutkittu myös vuokratyön tekemistä ja vuokratyövoiman käytön syitä sekä vuokrayritysten ja käyttäjäyritysten lakisääteisiin tiedottamisvelvoitteisiin liittyviä asioita, Selvityksessä on kartoitettu myös vuokratyöntekijän asemaa käyttäjäyrityksessä, mihin vaikuttavat osaltaan vuokratyöntekijän työsopimuksiin ja tiedottamiseen liittyvät tekijät.

Selvityksessä on käytetty seuraavia aineistoja:

1. Kirjalliset aineistot: Muun muassa. taustoittavat Tilastokeskuksen ja AVIen tilastomateriaalit
2. Kyselyt: kolme sähköistä kyselyä
   a) Vuokratyöntekijöiden kysely (3042 vastausta)
   b) Käyttäjäyritysten kysely (203 vastausta ja yksi puhelimitse annettu vastaus kyselyyn)
   c) Vuokrayritysten kysely (65 vastausta)

Henkilöstöpalveluyritysten Liitossa on 250 jäsenyritystä. Tähän määrään suhteutettuna vuokrayritysten kyselyyn on vastannut noin neljäsosa järjestäytyneistä yrityksistä.

Kaikki kyselyt välitettiin vastaajille vuokrayritysten ja ohjausryhmään osallistuneiden ammattiliittojen kautta. Ne lähettivät omia kanaviaan pitkin käyttäjäyrityksille ja luottamushenkilöille kyselyä välitettäväksi käyttäjäyritysten edustajille ja vuokratyöntekijöille. Lisäksi kaikki kyselyt lähetettiin kuntien yleisten sähköpostiosoitteiden kautta välitettäväksi kaupunkien omistamille ja seudullisille vuokratyöntekijöitä välittäville rekrytointiyksiköille. Käyttäjäyrityksiä pyrittiin tavoittamaan myös markkinointirekisterin kautta tehdyn poiminnan kautta. Tätä kautta tehdyn otoksen kautta ei todennäköisesti saatu juurikaan vastauksia, sillä näissä markkinointirekisteristä satunnaisesti poimituissa yrityksissä ei ole välttämättä lainkaan vuokratyöntekijöitä.

Kyselyn ollessa käynnissä työvoiman vuokrausyrityksiä edustava Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) lähetti jäsenyrityksilleen viestin, joka sisälsi ohjeita siitä, kuinka kyselyyn tulisi vastata. HPL kertoi samaisessa viestissä siitä, että palkansaajapuoli saattaa pyrkiä kyselyn tuloksiin vedoten osoittamaan, että vuokrayritykset eivät toimi lain edellyttämällä tavalla. Ohjeissa korostettiin myös järjestäytyneiden vuokrayritysten toiminnan lainmukaisuutta sekä järjestäytyneiden vuokrayritysten työntekijöiden myönteistä suhtautumista vuokratyöhön. Ohjeissa annetut viittaukset ovat saattaneet aiheuttaa sen, että vuokrausyritykset ovat vastanneet kyselyyn pyrkien antamaan mahdollisimman hyvän kuvan toiminnastaan.

Käytännössä lienee mahdotonta sanoa, onko ohjeistus vaikuttanut kyselyn tuloksiin ja millä tavoin. Joidenkin kysymysten osalta näin saattaa kuitenkin olla. Ohjeistuksen mahdollisia vaikutuksia tuloksiin pohditaan myös niissä kohdin selvitystä kun ohjeistuksella arvioidaan olleen mahdollisesti vaikutusta vastauksiin.

Kyselyyn vastanneet vuokrayritykset, käyttäjäyritykset ja vuokratyöntekijät eivät ole arvioineet samanaikaisesti samoja työsopimuksia, työsuhteita eivätkä asiakassopimuksia. Selvityksen tavoitteena ei ollut tarkastella, miten eri tahojen näkemykset poikkeavat samasta työsuhteesta tai asiakassopimuksesta, vaan kartoittaa yleisemmin vuokratyöntekijöiden, käyttäjäyritysten ja vuokrayritysten näkemyksiä vallitsevasta tilanteesta. Selvityksen eri vastaajaryhmien tulokset eivät ole täysin vertailtavissa, mutta ne kertovat vastaajien näkemyksistä ja suuntaa-antavasti eri tahojen näkemysten välisistä eroista.

3. Haastattelut: viisi työsuojeluviranomaisen asiantuntijahaastattelua

Selvitystä varten haastateltiin viittä aluehallintovirastojen työsuojelun asiantuntijaa. Haastatteluissa käytiin läpi sitä, miten vuokratyö tulee esille työsuojeluviranomaisten työssä. Haastatteluissa selvitettiin työsuojeluviranomaisten näkemyksiä asioista, jotka liittyivät määräaikaisten työsuhteiden käyttöön, vuokratyöntekijöiden asemaan ja vuokratyöntekijöiden vuokratyötä koskevaan tietämykseen. Haastateltavat olivat keskustelleet asiasta muiden virkamiesten kanssa, joten kokonaisuudessaan tietoa on saatu useammilta työsuojeluasioista vastaavilta henkilöiltä.

Selvityksessä raportoidaan pääasiassa vain selvitystyön yhteydessä koottujen aineistojen tuloksia eikä tehdä vertailua aiempiin tutkimuksiin. Selvityksen toteuttajien tekemän analyysin mukaan kohdejoukko käytetyssä aineistossa on hyvin vastaavanlainen kuin aiemmissa kyselyissä. Myöskään vuokratyön tekemisen tai käyttämisen perusteet eivät poikkea merkittävästi aiempien selvitysten tuloksista.

2 Kyselyihin vastanneiden taustatiedot

Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä oli naisia 58 prosenttia ja miehiä 42 prosenttia. Vastaajat olivat keskimäärin 34-vuotiaita, tyypillisin ikä oli 24 vuotta. Vastaajien iät vaihtelivat 17–70vuoden välillä (ks. taulukko 3).

Taulukko 3. Vastaajien ikä

	%	Lkm
alle 20 v	4	129
20–25 v	28	852
26–30 v	20	601
31–40 v	20	608
41–50 v	16	470
51–60 v	10	302
yli 60 v	2	62
Yhteensä	100	3024

Vastaajien ylin koulutus oli tyypillisesti keskiasteen ammatti- tai ylioppilastutkinto, joka oli noin puolella vastaajista (ks. taulukko 4). Noin 40 % oli suorittanut alimman, alemman tai ylemmän korkea-asteen tutkinnon, ja noin kymmenesosa yleissivistävän perusasteen koulutuksen. Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä 23 % opiskeli parhaillaan tutkintoon johtavassa koulutuksessa (n=3008). Opiskelevia vuokratyöntekijöitä oli eniten 20–25-vuotiaiden ikäluokassa ja naiset opiskelivat miehiä useammin.

Taulukko 4. Vuokratyöntekijöiden koulutusaste

	Ylin koulutus % (n=3029)
Alempi perusaste (kansakoulu, kansalaiskoulu)	2
Ylempi perusaste (peruskoulu, keskikoulu)	7
Keskiaste (ammattitutkinto, ylioppilastutkinto)	53
Alin korkea-aste (opistotutkinto)	10
Alempi korkeakouluaste (ammattikorkeakoulu, alempi yliopistotutkinto)	22
Ylempi korkeakouluaste (ylempi amk-tutkinto, ylempi yliopisto- tai muu korkeakoulututkinto)	7
Yhteensä	100 %

Kysely pyydettiin välittämään käyttäjäyrityksessä omistajalle, toimitusjohtajalle tai muulle johtavassa asemassa olevalle, yhdelle henkilölle, joka voi antaa vastauksen koko käyttäjäyrityksen puolesta. Käyttäjäyrityksen edustajien enemmistö oli yrityksen omistajia. Vastaajien joukossa oli myös toimitusjohtajia ja henkilöstöhallinnon edustajia sekä ammattialojen johtotehtävissä toimivia henkilöitä (ks. taulukko 5). Loput käyttäjäyritysten edustajat olivat ammatiltaan muita johtotehtävissä toimivia henkilöitä kuten tuotantopäälliköitä, palvelupäälliköitä, hoitotyön esimiehiä, osastonhoitajia, toimistopäälliköitä, hotellipäälliköitä, ravintolapäälliköitä, ketjujohtajia, tehtaanjohtajia, rehtoreita, kunnanjohtajia, toimintayksikön esimiehiä, palvelualuejohtajia ja talousjohtajia.

Taulukko 5. Käyttäjäyrityksen edustajan ammatti

	Asema käyttäjäyrityksessä % (n=198)
Omistaja	38
Toimitusjohtaja	17
Henkilöstöhallinnon johtaja (esim. henkilöstöpäällikkö)	19
Muu	26
Yhteensä	100 %

Vuokrayrityksistä noin puolet sijaitsi Uudellamaalla. Käyttäjäyrityksistä kyselyyn vastasivat useimmin Varsinais-Suomessa toimivat yritykset. Vastanneet vuokratyöntekijät asuivat tyypillisimmin Uudellamaalla ja toiseksi yleisimmin Pirkanmaalla (ks. taulukko 6).

Taulukko 6. Maakunta, jossa vastaajan työpaikka sijaitsee

Vuokra- ja käyttäjäyritystentoimipaikan sijainti/vuokratyöntekijöiden pääasiallinen työskentelyalue ja -paikkakunta	Vuokrayritykset (n=65)	Käyttäjäyritykset (n=202)*	Vuokratyöntekijät (n=3042)*
Etelä-Karjala	2	1	2
Etelä-Pohjanmaa	2	0	2
Etelä-Savo	2	3	1
Kainuu	0	3	0
Kanta-Häme	2	2	5
Keski-Pohjanmaa	0	2	2
Keski-Suomi	3	1	4
Kymenlaakso	3	4	2
Lappi	3	4	2
Pirkanmaa	9	5	13
Pohjois-Karjala	0	9	2
Pohjois-Pohjanmaa	2	2	6
Pohjois-Savo	2	5	3
Päijät-Häme	6	5	5
Satakunta	0	3	3
Uusimaa	51	7	40
Varsinais-Suomi	14	33	8
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

1 % ei vastausta

Käyttäjäyritykset sijaitsevat tavallisimmin pienemmillä alle 15 000 asukkaan paikkakunnilla, kun taas vuokrayritysten enemmistöllä oli toimipaikka yli 100 000 asukkaan kunnissa (ks. taulukko 7). Vuokratyöntekijät asuivat tavallisimmin yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla. Aineistossa oli suuremmilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla enemmän yksityisen sektorin (yli 50 %) kuin julkisen sektorin käyttäjäyrityksiä (40 %).

Taulukko 7. Vastaajien työpaikan sijaintikunnan väestömäärä

	Toimipaikkasi sijaintikunnan väestömäärä		Työssäkäyntipaikkakunnan kokoluokka
	Vuokrayritykset (n=65)	Käyttäjäyritykset (n=202)	Vuokratyöntekijät (n=3042)
1–14 999 asukasta	8	41	9
15 000–99 999 asukasta	18	23	33
yli 100 000 asukasta	68	28	53
Ei vastausta	6	8	5
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Kyselyyn vastanneista käyttäjäyrityksistä reilu neljäsosa toimi julkisella sektorilla. Vuokrayrityksistä julkisen sektorin omistamia oli 2 % (ks. taulukko 8). Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä noin 90 % työskenteli yksityisellä sektorilla. Tämä sopii hyvin aiempaan kuvaan siitä, että vuokratyön käyttö on Suomessa julkisella sektorilla selvästi harvinaisempaa kuin yksityisellä sektorilla. Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä julkisella sektorilla työskentelivät tavallisimmin yli 40-vuotiaat henkilöt: esimerkiksi yli 60-vuotiaista vuokratyöntekijöistä kolmannes toimi julkisella sektorilla. Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijämiehistä 92 % työskenteli yksityisellä sektorilla, naisista yksityisellä sektorilla työskenteli 78 %. Vuokratyötä tekevät miehet toimivat yleisimmin teollisuuden toimialalla (noin neljäsosa) ja informaatio- ja viestintäalalla (16 %). Naiset työskentelivät useimmin majoitus- ja ravitsemispalveluissa (21 %) ja muussa palvelutoiminnassa (16 %).

Taulukko 8. Sektori, jolla vastaajan työpaikka toimii

	Vuokrayritys (n=64)	Käyttäjäyritys (n=195)	Vuokratyöntekijä (n=2950)*
Yksityinen (yritys)	98	73	86
Julkinen (kunta, valtio)	2	27	13
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

* 1 % kolmas sektori (järjestö, säätiö)

Vuokrayritysten edustajilla oli mahdollisuus valita useampia toimialoja kysyttäessä mille toimialoille ne vuokraavat työntekijöitä. Yleisimmin kyselyyn vastanneet vuokrayritykset vuokrasivat työntekijöitä teollisuuteen, rakentamiseen sekä kuljetus- ja varastointialalle (ks. taulukko 9). Muita yleisiä aloja olivat majoitus- ja ravitsemistoiminta, muu palvelutoiminta, informaatio- ja viestintäala sekä tukku- ja vähittäiskauppa. Käyttäjäyritysten toimialat olivat tyypillisesti teollisuus, majoitus- ja ravitsemistoiminta, sosiaali- ja terveyspalvelut ja muu palvelutoiminta. Vuokratyöntekijät tekivät tavallisimmin vuokratyötä teollisuudessa, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, informaatio- ja viestintäalalla sekä muussa palvelutoiminnassa. Vuokratyöntekijöiltä tiedusteltiin myös sitä, millä toimialoilla he olivat aiemmin työskennelleet vuokratyöntekijöinä. Edellä mainittujen toimialojen lisäksi vuokratyötä oli tehty aiemmin myös kuljetus- ja varastointialalla. Selvitystä varten toteutetuilla kyselyillä on siten tavoitettu niitä toimialoja, joilla vuokratyötä käytetään yleisimmin (ks. taulukko 1).

Yksityiselle sektorille tyypillisimpiä toimialoja, joilla tehtiin vuokratyötä, olivat teollisuus, muu palvelutoiminta sekä informaatio- ja viestintäala. Julkisella sektorilla oli puolestaan enemmän terveys- ja sosiaalipalveluiden vuokratyöpaikkoja, minkä lisäksi myös muun palvelutoiminnan työpaikat olivat yleisiä. Alle 25-vuotiaat vuokratyöntekijät työskentelivät tyypillisesti ”muut palvelut” -toimialalla, 26–30-vuotiaat teollisuudessa sekä informaatio- ja viestintäalalla, 31–40-vuotiaat muissa palveluissa

ja informaatio- ja viestintäalalla, 41–50-vuotiaat teollisuudessa ja majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, 51-60-vuotiaat teollisuudessa, terveys- ja sosiaalipalveluissa ja majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, ja yli 60-vuotiaat terveys- ja sosiaalipalveluissa.

Taulukko 9. Toimialat, joilla vuokratyötä tehdään

	Toimiala, jolle vuokrayritys vuokraa työntekijöitä (n=63)	Käyttäjäyrityksen toimiala (n=202)	Käyttäjäyrityksen toimiala, jolla vuokratyöntekijä on tehnyt pääasiallisesti vuokratyötä (n=2796)	Muut toimialat, joilla vuokratyöntekijä on toiminut vuokratyössä (n=1148)
Maatalous, metsätalous ja kalatalous	6	0	0	1
Kaivostoiminta ja louhinta	6	0	1	0
Teollisuus	59	20	20	24
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	30	0	2	2
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	22	2	0	2
Rakentaminen	52	5	3	9
Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	33	5	6	8
Kuljetus ja varastointi	57	2	7	15
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	37	18	17	20
Informaatio ja viestintä	33	1	11	8
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	17	0	3	3
Kiinteistöalan toiminta	27	1	2	7
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	14	2	2	2
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	29	2	2	2
Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	10	5	0	2
Koulutus	5	2	1	2
Terveys- ja sosiaalipalvelut	19	14	7	6
Taiteet, viihde ja virkistys	5	1	1	3
Muu palvelutoiminta	35	12	13	18
Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön	3	0	0	0
Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta	10	0	1	1
Ei vastausta		3		
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Kyselyyn vastanneista vuokrayrityksistä yli 90 % kuului työnantajajärjestöön ja käyttäjäyrityksistä 76 %. Noin 60 % vuokratyöntekijöistä kuului ammattijärjestöön (ks. taulukko 10).

Vastausten mukaan vuokratyötä tekevistä naisista 62 % ja miehistä 52 % kuului ammattijärjestöön. Ammattiliittoihin järjestäytyminen vaihteli iän mukaan. Ammattijärjestöön kuului 26 % alle 20-vuotiaista, 47 % 20–25 –vuotiaista, 60 % 26–30-vuotiaista, 67 % 31–50-vuotiaista ja 69 % 51–60-vuotiaista vuokratyöntekijöistä. Yli 60-vuotiaista ammattijärjestöön kuului vain 40 %, mikä johtunee osaltaan siitä, että aineistossa oli 26 yli 63-vuotiasta eli eläkeikäistä vastaajaa. Opiskelijoista noin puolet kuului ammattijärjestöön. Ammattijärjestöön kuului 69 % julkisella sektorilla ja 56 % yksityisellä sektorilla työskentelevistä vuokratyöntekijöistä. Ammattijärjestöihin kuului keskimääräistä vähemmän eli alle puolet kiinteistöalan, vesihuollon, majoitus- ja ravitsemistoiminnan, koulutuksen ja taidealan vuokratyötä tekevistä vastaajista. Päätyönään vuokratyötä tekevät kuuluivat useammin ammattijärjestöön kuin sitä sivutyönä sekä vaihtelevasti sivu- ja päätyönä tekevät vastaajat.

Taulukko 10. Vastaajien kuuluminen työnantaja/työntekijäjärjestöön

	Vuokrayrityksen kuuluminen työnantajajärjestöön (n=64)	Käyttäjäyrityksen kuuluminen työnantajajärjestöön (n=194)	Vuokratyöntekijän kuuluminen ammattijärjestöön (n=3020)
Kyllä	94	76	58
Ei	6 *	24	42

*neljä yritystä

Kyselyyn vastanneilta vuokrayrityksiltä ja käyttäjäyrityksiltä tiedusteltiin niiden henkilöstömäärästä. Vuokrayritysten omissa toimistoissa työskentelevän henkilöstön määrä oli tyypillisesti alle 10 henkilöä. Vuokratyöntekijöitä niillä oli tavallisimmin 10–250 (ks. taulukko 11). Kyselyyn vastanneissa käyttäjäyrityksissä henkilöstöä oli tavallisimmin 1–50 henkilöä. Vuokratyöntekijät kertoivat työskentelevänsä tyypillisimmin suurissa, yli 250 henkilön yrityksissä. Henkilöstömäärien erot voivat kertoa siitä, että vuokratyöntekijät arvioivat suurten ketjuyritysten kokonaishenkilöstömäärää ja käyttäjäyritykset kertoivat oman toimipaikkansa henkilöstömäärästä. Pienissä, alle 10 hengen käyttäjäyrityksissä, oli eniten majoitus- ja ravitsemisalan sekä muun palvelutoiminnan alan yrityksiä, kun suurimmissa, yli 250 työntekijän käyttäjäyrityksissä oli yleisimmin informaatio- ja viestintäalan ja teollisuuden toimialan yrityksiä.

Taulukko 11. Vastaajien työpaikan sektori

	Vuokrayrityksessä parhaillaan työskentelevien henkilöiden määrä(n=54)	Vuokrayrityksessänne parhaillaan vuokratyöntekijöinä työskentelevien henkilöiden määrä(n=48)	Käyttäjäyrityksen henkilöstömäärä (n=197)	Työntekijöiden määrä käyttäjäyrityksessä, jossa vuokra-työntekijä parhaillaan toimii (n=2906)
1-9 työntekijää	63	10	32	11
10-49 työntekijää	17	31	32	23
50-249 työntekijää	20	31	20	23
Yli 250 työntekijää	0	27	15	43
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

3 Vuokratyön tekeminen ja käyttö

3.1 Vuokratyön tekemisen syyt ja yleisyys

3.1.1 Käyttäjäyritysten näkemykset

Vuokratyön käyttämisen syyt

Selvitystä varten toteutetussa käyttäjäyrityksille suunnatussa kyselyssä kartoitettiin vuokratyöntekijöiden määrää sekä perusteita vuokratyöntekijöiden käyttämiselle. Käyttäjäyrityksiltä tiedusteltiin myös, onko vuokratyöntekijöiden määrä ollut vastaushetkellä poikkeuksellinen. Käyttäjäyritykset saattoivat valita useita vaihtoehtoja. Käyttäjäyritykset käyttivät vuokratyötä tavallisimmin sen vuoksi, että vuokratyöntekijän käyttö oli helppoa ja yksinkertaista. Yhtä usein vuokratyön käytön perusteena oli se, että vuokratyöntekijän sai tarvittaessa nopeasti töihin. Tyypillinen syy vuokratyöntekijöiden käyttöön oli myös se, että käyttäjäyritykset saivat niiden kautta hyviä työntekijöitä (ks. taulukko 12).

Taulukko 12. Käyttäjäyrityksen perusteet vuokratyön käytölle

	Syyt vuokratyön käyttämiselle käyttäjäyrityksessä (n=166)
Vuokratyöntekijän käyttö on helppoa ja yksinkertaista	42
Vuokratyöntekijän saa tarvittaessa nopeasti töihin	42
Saamme vuokrayrityksen kautta hyviä työntekijöitä	27
Meillä ei ole ollut aikaa itse etsiä työntekijöitä	16
Emme halua/voi itse palkata lisää työntekijöitä	17
Emme ole löytäneet itse sopivia työntekijöitä	21
Vuokratyöntekijöiden käyttö on kokonaiskustannuksiltaan edullisempaa	17
Muu syy, mikä?	30

Muut perustelut vuokratyön käyttämiselle

Vuokratyön käyttämisen perusteluiden ilmoittamista varten oli annettu valittaviksi valmiit vastausvaihtoehdot (ks. taulukko 12). Tämän lisäksi vastaajilla oli mahdollista kertoa omin sanoin avovastauksella muista syistä, joiden perusteella vuokratyötä käytettiin. Muista syistä kertoi noin 50 vastaajaa.

Muita käyttäjäyritysten ilmoittamia syitä vuokratyön käyttöön olivat yrityksen työtilanne ja kausivaihtelut. Vuokratyöllä pyrittiin tasaamaan joko nopeasti tulevia työvoiman tarpeita tai tasoittamaan kausivaihteluiden, ruuhkahuippujen ja sesonkien työvoiman tarvetta. Joissakin paikoissa kokonaishenkilöstön tarve esimerkiksi saattoi kolminkertaistua normaalivahvuudesta. Vuokratyöntekijöiden avulla

henkilökunnan käyttö oli saatu tarpeen mukaisesti joustavaksi. Nykyistä työsopimusmallia ei koettu riittävän joustavaksi nopeassa syklissä muuttuvassa maailmassa. Yleisesti mainittu syy vuokratyövoiman käytölle oli myös sijaishankinnan keskittäminen, jolloin sopimuksen mukaan organisaatio käytti vuokratyöntekijöitä tilapäiseen sijaisten tarpeeseen.

Syynä vuokratyön käyttöön olivat myös rekrytointihaasteet tietyillä aloilla, kuten esimerkiksi lääkärien rekrytointiongelmat. Rekrytointiongelmia oli vastausten mukaan joihinkin töihin, joihin ei saatu tiettyinä vuorokauden aikoina työntekijöitä. Joissakin paikoissa vuokratyövoimaa käytettiin tilapäisesti mm. tilanteissa, joissa omia "extroja" ei saatu työvuoroihin. Avovastauksissa kerrottiin perusteita myös sille, miksi yritys ei voinut tai halunnut palkata lisää työntekijöitä. Tässä yhteydessä mainittiin perusteluna tavallisimmin se, että vakituisen työntekijän palkkaaminen oli kallista ja liian riskialtista käyttäjäyrityksen kannalta, sillä työntekijöiden tarve vaihteli. Myös se, ettei palkkauslupaa emoyhtiöltä oltu saatu, vaikutti vuokratyön käyttöön. Yksittäisesti mainittiin myös perusteluita, jotka liittyivät vuokratyöntekijöiden käytön edullisuuteen sekä mahdollisuuteen perehdyttää vuokratyön kautta työntekijää pidempään.

Vuokratyön käyttö

Kyselyyn vastanneilta käyttäjäyrityksiltä tiedusteltiin, millainen tilanne niillä oli vastaushetkellä vuokratyöntekijöiden määrän suhteen. Käyttäjäyrityksistä enemmistöllä, eli noin kolmella neljäsosalla oli tavanomainen määrä vuokratyöntekijöitä, 7 prosentilla tavallista enemmän ja noin viidesosalla heitä oli tavallista vähemmän (ks. taulukko 13).

Taulukko 13. Vuokratyöntekijöiden määrän tavanomaisuus käyttäjäyrityksissä

	Vuokratyöntekijöitä on käyttäjäyrityksissä (n=182)
tavallista enemmän	7
tavanomainen määrä	71
tavallista vähemmän	21
Yhteensä	100 %

Kyselyyn vastanneissa käyttäjäyrityksissä oli keskimäärin 5 vuokratyöntekijää (ks. taulukko 14) määrän vaihdellessa 0 ja 150 välillä (n=196). Pienempien, 1-50 hengen yritysten joukossa oli käyttäjäyrityksiä, joissa koko henkilöstö oli vuokratyöntekijöitä.

Taulukko 14. Vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksissä

	1–9 työntekijää	10–49 työntekijää	50–249 työntekijää	Yli 250 työntekijää
Keskiarvo	1	3	9	17
Minimi	0	0	0	0
Maksimi	9	49	150	150

3.1.2 Vuokratyöntekijöiden näkemykset

Syyt vuokratyön tekemiselle

Vuokratyön tekemisen syitä kartoittavaan kysymykseen vastanneista noin puolet vuokratyöntekijöistä kertoi perusteluna vuokratyön tekemiselle sen, että vuokratyötä oli helpompi saada kuin muuta työtä. Noin kolmasosa vastanneista halusi tehdä vuokratyötä sen vuoksi, että voi valita itse työajan ja -paikan. Noin joka kymmenes taas ilmoitti tekevänsä vuokratyötä siksi, että ei halunnut kokoaikaista tai vakituista työsuhdetta (ks. taulukko 15).

Taulukko 15. Vuokratyöntekijöiden perustelut vuokratyön tekemiselle

	Vuokratyöntekijöiden perustelut vuokratyön tekemiselle (n= 2964)
Vuokratyötä on helpompi saada kuin muuta työtä	53
Voin valita itse työajan ja -paikan	30
Haluan lisäansioita	22
Haluan nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta	25
En halua kokoaikaista työsuhdetta	10
En halua vakituista työsuhdetta	9
Saan parempaa palkkaa tai muita etuja (esim. koulutus, asunto, joita en muutoin saisi)	6
Muu, mikä?	31

Taustamuuttujien mukainen tarkastelu vuokratyön tekemisen perusteluille

Vuokratyön tekemisen perusteita tarkasteltiin myös vastaajien taustatekijöiden mukaisesti. Kyselyn mukaan naisten ja miesten syyt tehdä vuokratyötä erosivat toisistaan. Noin 40 % naisista ilmoitti tekevänsä vuokratyötä sen vuoksi, että voi itse valita työajan ja -paikan, kun vastaavaa mieltä oli noin 20 % miehistä. Naisista reilu neljännes ja miehistä vajaa viidesosa teki vuokratyötä lisäansioiden saamiseksi. Naisista noin 30 % ja miehistä noin 20 % teki vuokratyötä saadakseen monipuolista työkokemusta ja tutustuakseen erilaisiin työpaikkoihin. Naisten joukossa oli myös hieman useammin niitä vuokratyöntekijöitä, jotka eivät halunneet kokoaikaista työsuhdetta.

Kyselyyn vastanneet yli 60-vuotiaat vuokratyöntekijät tekivät muita ryhmiä harvemmin vuokratyötä siksi, että sitä oli helpompi saada kuin muuta työtä. Heillä oli muita yleisimmin perusteena lisäansioiden saaminen. Yli 60-vuotiaat kertoivat myös muita useammin perusteluksi vuokratyön tekemiselle sen, etteivät halunneet kokoaikaista eivätkä vakituista työsuhdetta. Reilu neljäsosa yli 60-vuotiaista teki vuokratyötä, koska ei halunnut kokoaikaista työtä ja noin kolmasosa siksi, että ei halunnut vakituista työsuhdetta. Yli 60-vuotiaat kertoivat muita useammin tekevänsä vuokratyötä siksi, että he saivat itse valita työpaikan ja -ajan: tämä oli peruste vuokratyön

tekemiselle noin 40 prosentilla yli 60-vuotiasta. Myös alle 20-vuotiailla oli keskimääräistä useammin vuokratyön tekemisen perusteena mahdollisuus valita itse työaika- ja työpaikka. Näin vuokratyön tekemistä perusteli noin puolet 20-vuotiaista vuokratyöntekijöistä. Alle 20-vuotialla oli lisäksi muita ikäryhmiä useammin (noin 40 %) vuokratyön tekemisen taustalla halu nähdä työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta.

Määräaikaisessa työsuhteessa vastausajankohtana olleista vuokratyöntekijöistä 56 % kertoi vuokratyön tekemisen syyksi sen, että vuokratyön saaminen oli helpompaa kuin muun työn saaminen. Vastaavaa mieltä oli 40 % vakituisessa työsuhteessa olevista vuokratyöntekijöistä. Opiskelijoista miltei puolet kertoi perusteeksi vuokratyön tekemiselle sen, että vuokratyön tekijä sai valita työajan ja -paikan. Yhtä usein syynä opiskelijoilla vuokratyön tekemiseen oli lisäansioiden saaminen. Opiskelijoista noin viidesosa ei halunnut kokoaikaista työsuhdetta, kun muista vuokratyöntekijöistä vastaavaa mieltä oli alle kymmenesosa.

Ne vuokratyöntekijät, jotka eivät olleet tehneet vuokratyötä yhtäjaksoisesti vaan olivat olleet välillä poissa vuokratyöstä, kertoivat yhtäjaksoisesti työskennelleitä useammin perusteeksi vuokratyön tekemiselle työn suuremman valinnanvapauden eli mahdollisuuden valita itse työajan ja -paikan. Tämä oli vuokratyön tekemisen perusteena etenkin niillä vastaajilla, jotka olivat tehneet yli vuoden vuokratyötä, mutta olivat työskennelleet jaksoittaisesti siten, että olivat välillä pois työstä. Välillä poissa vuokratyöstä olleista vastaajista oli myös yhtäjaksoisesti vuokratyötä tekeviä useammin niitä, jotka tekivät vuokratyötä lisäansioiden saamisen sekä monipuolisen työkokemuksen saamisen ja erilaisten työpaikkojen näkemisen vuoksi.

Sivutoimisesti vuokratyötä tekevillä oli päätoimisia harvemmin perusteena vuokratyön helpompi saatavuus. Heille tärkeämpää oli se, että vuokratyöntekijä voi itse valita työaikansa ja -paikkansa. Erot pää- ja sivutoimisten vuokratyöntekijöiden välillä olivat hyvin suuret siinä, mikä merkitys vuokratyöllä oli heille lisäansioiden lähteenä: lisäansioiden vuoksi vuokratyötä teki noin kolme neljäsosaa sivutoimisista vuokratyöntekijöistä ja alle kymmenesosa päätoimisesti vuokratyötä tekevistä. Päätoimisilla vuokratyöntekijöillä oli muita harvemmin vuokratyön tekemisen perusteena halu nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolisesti työkokemusta.

Yksityisellä sektorilla työskentelevistä noin 50 % ja julkisella sektorilla työskentelevistä 40 % kertoi perusteeksi vuokratyön tekemiselle sen, että vuokratyön saaminen oli muun työn saamista helpompaa. Julkisella sektorilla työskentelevät arvostivat vuokratyössä myös työajan ja -paikan valinnan mahdollisuutta. Julkisella sektorilla työskentelevistä noin puolet ja yksityisellä sektorilla toimivista noin neljäsosa kertoi perusteeksi vuokratyön tekemiselle sen, että vuokratyössä voi valita itse työajan ja -paikan. Julkisella sektorilla toimivilla oli myös lisäansioiden saaminen yleisempi peruste kuin yksityisellä sektorilla toimivilla. Julkisella sektorilla oli yksityistä sektoria enemmän kokoaikaista ja vakituista työsuhdetta haluamattomia vuokratyöntekijöitä. Näihin tuloksiin vaikuttanee osaltaan lisäansioiden vuoksi vuokratyötä tietoisesti osa- ja määräaikaisesti julkisella sektorilla tekevien yli 60-vuotiaiden

kokemukset. Julkisella sektorilla oli myös yksityistä sektoria enemmän niitä vastaajia, jotka tekivät vuokratyötä nähdäkseen erilaisia työpaikkoja ja saadakseen monipuolista työkokemusta: tämä oli perusteena noin 40 %:lla julkisella ja noin 20 %:lla yksityisellä sektorilla vuokratyötä tekevistä.

Vuokratyötä tekivät keskimääristä useammin sen helpomman saatavuuden vuoksi kiinteistönhuollon, kuljetusalan, vesihuollon sekä julkisen hallinnon vuokratyöntekijät. Vuokratyön tarjoamat mahdollisuudet valita itse työaikansa ja -paikkansa vaikuttivat vuokratyön tekemiseen keskimääräistä useammin kasvatuksen ja terveydenhoidon sekä kaupan toimialoilla. Lisäansioiden saamisen mahdollisuus oli keskimääräistä yleisempi peruste vuokratyön tekemiseen mm. koulutuksen ja taiteen aloilla vuokratyötä tekeville vastaajille. Terveydenhoidon, kasvatuksen, vesihuollon sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimialoilla myös mahdollisuus nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta vaikuttivat halukkuuteen tehdä vuokratyötä. Työntekijät näillä aloilla eivät siis aina halua kokoaikaista eivätkä vakituista työsuhdetta. Tämä voi osaltaan selittää sitä, että esimerkiksi kasvatuksen toimialalla on keskimääräistä enemmän vuokratyötä tekeviä.

Muut perustelut vuokratyön tekemiselle

Vuokratyöntekijöille suunnattuun kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus täydentää monivalintavastaustaan avovastauksella, jossa he kertoivat perusteluita vuokratyön tekemiselle (ks. edellä taulukko 15). Kysymykseen vastasi 883 vuokratyöntekijää, jotka kertoivat, mistä muista kuin listassa mainituista syistä he olivat tehneet vuokratyötä. Seuraavien alalukujen teksti perustuu näihin avovastauksiin.

Vuokratyö ainoaksi mahdollisuudeksi koettuna vaihtoehtona

Noin puolet avokysymyksen vastaajista (noin 420 vastausta) kertoi perusteluksi vuokratyön tekemiselle sen, että muuta työtä ei ollut tarjolla. Useimmissa vastauksissa käytettiin ilmaisuja, joiden mukaan vuokratyö koettiin ainoaksi mahdollisuudeksi työllistyä. Joillakin alueilla työllisyystilanne oli heikko, eikä muita paikkoja ollut tästä syystä mahdollista saada. Näissä tilanteissa työnhakijat olivat hakeneet mitä työtä tahansa. Vastauksissa todetaan, kuinka *"ei ollut muuta vaihtoehtoa (ota tai jätä vaihtoehdot)"* tai vuokratyö on *"tällä hetkellä ainoa tapa työllistyä"*.

Noin kolmasosassa tämän vastausryhmän vastauksista käytettiin sanaa "pakko" vuokratyön tekemisen perusteena, kuten esimerkiksi: *"Pakon edessä. Ei palkata yritykselle suoraan"*. Nämä vuokratyöntekijät kertoivat, että he eivät olisi halunneet työskennellä vuokrayrityksen kautta, mutta käyttäjäyritys ei ole rekrytoinut työnhakijaa suoraan. Vuokratyön olivat kokeneet ainoaksi työllistymisen vaihtoehdoksi tavallisesti nuorimmat vastaajat sekä heitäkin useammin iäkkäimmät, yli 50-vuotiaat työntekijät. He kertoivat olevansa ikärasismin lannistamia ja olevansa "liian vanhoja työmarkkinoille". Vuokratyön vastaan ottamista ainoaksi työllistymisen mahdollisuudeksi kuvasivat myös ammattikouluttamattomat työnhakijat, jotka eivät voineet hakeutua avautuviin vakituisiin työpaikkoihin ilman niihin edellytettävää

tutkintoa. Osa vuokratyöntekijöistä kuvasi vuokratyötä ns. pakolliseksi välivaiheeksi, jota ilman ei voi saada vakituista työpaikkaa.

Vuokratyö joustavana omaan toiveeseen perustuvana työnä

Noin kolmanneksessa avovastauksista (noin 300 vastausta) kerrottiin perusteluiksi vuokratyön tekemiselle omaan haluun sekä vuokratyön joustavuuteen ja vapauteen liittyviä syitä. Yleisimmin perusteluna vuokratyön tekemiselle oli opiskelu, jonka ohella tehtiin vuokratyötä. Opiskelijat tekivät vuokratyötä opintojen rahoittamiseksi, sillä se oli heidän mukaansa sujuvin ja sitoutumista edellyttämätön tapa tehdä palkkatyötä. Kyselyyn vastanneissa oli myös eläkkeellä olevia henkilöitä, jotka halusivat joko lisätuloja työkyvyttömyyseläkkeen oheen tai jotka halusivat jatkaa pienimuotoisemmin työssä käyntiä saadakseen piristystä elämäänsä. Vuokratyötä tehtiin esimerkiksi terveydellisistä syistä, jos esimerkiksi selkä ei kestänyt kokopäiväistä työtä. Syynä oli myös se, että vuokratyöntekijät eivät enää jaksaneet pitkiä yhtämittaisia työjaksoja eivätkä voineet iän vuoksi enää hakeutua vakinaiseen työsuhteeseen. Osa vastaajista oli kotona hoitovapaalla lasten kanssa ja halusi saada vuokratyön kautta lisäansioita kotihoidontuen oheen. Osa-aikainen vuokratyö mahdollisti esimerkiksi yhden vastaajan pienen lapsen kotihoidon. Määräaikainen työsuhde antoi myös väljyyttä elämäntilanteen muutoksiin kuten jatko-opintojen suorittamiseen. Vuokratyössä perheen ja työn yhdistämistä pidettiin helpompana, kuin työskentelyä suoraan käyttäjäyrityksessä. Vuokratyö oli ollut elämäntilanteeseen sopiva ratkaisu, joka sopisi esimerkiksi välivuotta pitäville henkilölle ja aikuisopiskelijoille.

Vuokratyön tekemiseen vaikutti myös sen joustavuus oman elämäntilanteen mukaisesti. Näitä joustavuutta vaativia tilanteita olivat lomat tai tiedossa olevat terveydenhoitokäynnit, joilla ei haluttu kuormittaa työyhteisöä. Vuokratyö oli ollut valinta myös opinnot aloittaville tai armeijaan meneville, jotka eivät halunneet pidempää työsuhdetta. Moni teki vuokratyötä tietoisesti toisella alalla, kunnes sai omaa tutkintoa vastaavaa vakituista työtä. Vuokratyötä tehtiin myös ammattitaidon ylläpitämiseksi tilanteissa, joissa oli vaikea saada vakituista työtä. Vuokratyötä tehtiin mm. pääsykokeisiin lukemisen, harrastusten ja avoimen yliopistossa opiskelun ohella. Joillekin vuokratyön tekemisen perusteena oli se, että he saattoivat olla oman itsensä pomoja, sillä vuokratyön kautta voi toimia yrittäjämäisesti. Perusteluna vuokratyön tekemiselle oli mm. oman alan työn sijoittuminen asuinpaikan lähelle.

Toinen yleisesti mainittu joustavuuteen ja omaan kiinnostukseen liittyvä vuokratyön tekemisen peruste oli se, että vuokratyön kautta päästiin töihin haluttuun yritykseen ja saatiin suorat suhteet siihen. Vastaajat olivat hakeutuneet työhön tiettyyn kiinnostavaan käyttäjäyritykseen ja toivoivat saavansa sieltä vakituisen työsuhteen osoitettuaan vuokratyöaikana osaamistaan. Vuokratyöpaikka saattoi esimerkiksi olla maailmanlaajuisesti tunnetussa yrityksessä, jonne haluttiin töihin. Vuokratyön kautta voitiin verkostoitua paremmin ja benchmarkata oman alan yrityksiä.

Kyselyyn vastanneet vuokratyöntekijät kokivat, että vuokratyö voi olla ponnahduslauta vakituiseen työhön. Vuokratyön kerrottiin eräissä vastauksissa olevan myös keino edetä työuralla, jossa ylenemisen mahdollistava työpaikka oli sattunut olemaan vuokratyöpaikka. Vuokratyö mahdollisti pääsyn tekemään työtä käyttäjäyrityksessä, jossa oli vain rajallisesti vakituisia paikkoja.

Vuokratyötä tehtiin myös siksi, että haluttiin nähdä monenlaisia työpaikkoja ilman urautumisen pelkoa. Vuokratyötä kuvattiin myös elämäntavaksi. Osa vastaajista teki muuta työtä vuokratyön ohella, jolloin vuokratyön lisäksi voitiin jatkaa työskentelyä freelancerinä, tehdä vuokratyön ohessa vaikkapa kiinteistösijoituksia tai tehdä omaan laskuun vuokratyötä yrittäjänä toimimisen rinnalla. Vuokratyöstä saatiin tulonlisää mm. vakituisen viikonlopputyön päälle. Vuokratyön avulla haluttiin pitää ammattitaitoa yllä ja saada vaihtelua vakituiseen työhön. Vuokratyötä tekivät myös mahdolliset alanvaihtajat, jotka kokeilivat alaa vuokratyön kautta.

Vuokratyöntekijät olivat saaneet vuokratyön kautta oman ammattialansa töitä, joiden saaminen olisi muuten ollut vaikeaa. Vuokratyön tekemiseen vaikutti tehtävän työn antoisuus ja kiintyminen nykyiseen työpaikkaan, jossa toimittiin vuokratyöntekijänä. Lisäksi vuokratyö oli ollut joidenkin mukaan parempi vaihtoehto kuin työ käyttäjäyrityksessä sen vuoksi, että vuokratyöntekijät voivat tehdä joustavammin työtä kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa toimiessaan. Yhtenä perusteena vuokratyön tekemiselle oli sen turvallisuus. Tätä perusteltiin sillä, että työtä oli aina tiedossa toisin kuin käyttäjäyrityksissä, joissa saatetaan joutua vähentämään henkilöstöä. Vuokratyön etuna nähtiin myös se, että sitä tehdessä voi tehdä vain työnsä eikä tarvitse osallistua käyttäjäyrityksen henkilöstöpolitiikkaan. Joidenkin vuokratyöntekijöiden mukaan vuokrayhtiön kautta työntekijöille oli järjestynyt enemmän työtunteja kuin edellisissä työpaikoissa ja palkka oli parempi kuin käyttäjäyrityksessä. Myös työterveyshuollon toimivuus ja matkakorvaukset nähtiin perusteena vuokratyön tekemiselle. Vuokratyön tekemisen perusteena mainittiin myös työntekijän arvostus sekä se, että työntekijän edut huomioitiin vuokrayrityksessä paremmin kuin käyttäjäyrityksessä. Vuokratyön tekemisessä kiinnosti niin ikään täsmärekrytointi sekä se, että työntekijä pääsi aloittamaan työt nopeasti ilman pitkiä hakuja. Vuokratyöhön oli lähdetty myös kokeilunhalusta ja uteliaisuudesta. Joissain tapauksissa vuokratyön tekemistä oli jatkettu, kun syytä hakeutua muualle ei ollut. Vuokrayrityksessä työntekijä tunnettiin, jolloin työntekijöiden ei tarvinnut todistella osaamistaan muille.

Osassa vastauksissa vuokratyöntekijät kertoivat siitä, että vuokratyöhön oli tultu sattumalta. Hakutilanteessa työnhakija ei ollut kiinnittänyt huomiota siihen, että tarjolla oleva työ oli vuokratyötä. Hakija oli hakenut mielenkiintoiselta kuulostavaan työpaikkaan, joka oli osoittautunut vuokratyöpaikaksi: tarjotun työn vuokratyöluonnetta ei siis ollut tuotu ilmoituksessa esiin ainakaan riittävän selvästi. Yksittäisissä vastauksissa kerrottiinkin tilanteista, joissa tieto työpaikan vuokratyöluonteesta oli saatu vasta työpaikan saamisen yhteydessä.

Vuokratyö työpaikan ja toimialan pääasiallisena rekrytointikanavana

Noin viidesosassa avovastauksista, joissa annettiin lisäperusteluita vuokratyön tekemiselle (noin 160 avovastausta), kerrottiin aloista ja työpaikoista, joilta ei voitu niiden rekrytointikäytäntöjen vuoksi saada muuta kuin vuokratyötä. Yhtenä syynä vuokratyölle oli ulkoistaminen ja yrityksen koko toiminnan luovuttaminen vuokratyöyritykselle. Ulkoistuksia oli tehty vastikään tai vuosia sitten. Käyttäjäyritykset olivat siirtäneet omat työntekijänsä vuokratyöntekijöiksi, jolloin työntekijät eivät olleet alkaneet tehdä työtä vuokrayrityksen kautta omasta halustaan tai aloitteestaan. Näissä tapauksissa entinen työnantaja oli ulkoistanut kaikki palvelunsa vuokratyöyritykselle tai ulkoistaneet osan työntekijöistä työskentelemään korvamerkittyinä vuokratyöntekijöinä käyttäjäyrityksessä. Liiketoimintakaupan yhteydessä tarjottu työsopimus vuokrayrityksen kanssa oli ollut joillekin ainoa tarjottu vaihtoehto jatkaa työskentelyä edes määräaikaisena käyttäjäyrityksen töissä. Aiemmat vakituiset työsuhteet olivat päättyneet liiketoiminnallisista syistä ja työntekijä oli hakenut samaa työtä uudesta tiimistä, joka muodostettiin vuokratyöntekijöistä. Vuokratyöntekijät olivat siirtyneet vuokrayritykselle pysyäkseen työssä tietyissä työpaikoissa, joissa he olivat aiemmin toimineet esimerkiksi alihankkijan kautta. Ulkoistuksia oli tehty mm. logistiikka-alalla ja informaatioalalla.

Toinen yleisesti rekrytointikäytäntöihin liittyvä piirre oli se, että vuokratyö oli syrjäyttänyt suoraan käyttäjäyrityksessä työskentelyn. Näissä tapauksissa kyse ei ollut käyttäjäyritysten liiketoiminnan muutosten vuoksi tapahtuneesta henkilöstön siirroista vuokrayritykselle, vaan laajemmasta toimialalle tyypillisestä suuntauksesta, jossa siirrytään vuokratyön kautta tapahtuviin rekrytointeihin. Vuokratyöntekijöiden käyttäjäyrityksessä selvä enemmistö saattoi olla vuokratyöntekijöitä ja kaikki uudet työntekijät rekrytoitiin vuokratyön kautta. (ks. myös kuvio 8). Esimerkkejä kerrottiin mm. ilmailualalta, jossa ei rekrytoitu muutoin kuin vuokratyön kautta. Käyttäjäyritys ei palkannut vakituisia työntekijöitä suoraan itselleen, vaan käytti vuokratyöntekijöitä pitkissäkin, esimerkiksi yli viisi vuotta kestäneissä työsuhteissa. Lisäksi osassa käyttäjäyrityksistä henkilöstöä palkattiin ensin vuokrayrityksen kautta ennen heidän mahdollista vakinaistamistaan. Osassa tapauksista syy vuokratyösuhteeseen oli siinä, että käyttäjäyrityksessä oli rekrytointikielto yt-neuvotteluiden vuoksi.

Vuokratyön tekemisen tapa

Kaikkia kyselyyn vastanneita vuokratyöntekijöitä pyydettiin kertomaan, oliko vuokratyö heidän päätyönsä. Enemmistö, noin kolme neljäsosaa vuokratyöntekijöistä, teki vuokratyötä päätyönään, noin viidesosa sivutyönään ja noin kymmenesosa vaihtelevasti pää- ja sivutyönään (ks. taulukko 15).

Taulukko 15. Vuokratyön tekeminen pää- ja sivutyönä

	Vuokratyön tekeminen päätyönä tai sivutyönä % (n=2991)
Päätyönä	72
Sivutyönä	17
Vaihtelevasti sekä päätyönä että sivutyönä	11
Yhteensä	100 %

Miehistä noin 80 % ja naisista reilu 60 % teki vuokratyötä päätoimisesti. Päätyönä vuokratyötä tekivät yleisimmin 26–50-vuotiaat, joista yli kolmelle neljäsosalle vuokratyö oli päätyö. Alle 25-vuotiaista ja 51–60-vuotiaista vuokratyö oli päätyö noin 60 prosentille ja vastaavasti noin 40 prosentille yli 60-vuotiaista. Vuokratyötä tekivät päätyönään useammin miehet, mutta enemmistö vaihtelevasti pää- ja sivutyönä vuokratyötä tekevistä oli naisia. Päätyönä vuokratyötä teki 44 % parhaillaan tutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelevista ja noin 80 % muista vuokratyöntekijöistä. Opiskelijoita oli keskimääräistä enemmän vaihtelevasti sekä päätyönä että sivutyönä vuokratyötä tekevien kyselyyn vastanneiden joukossa. Päätyönä vuokratyötä tekeviä vastaajia oli keskimääristä vähemmän mm. kiinteistöalalla, koulutuksessa, terveydenhoidossa ja taidealalla olevista vuokratyöntekijöistä.

Kyselyyn vastaajia pyydettiin kertomaan myös siitä, olivatko he tehneet vuokratyötä yhtäjaksoisesti tai jaksottaisesti siten, että he olivat olleet välillä pois vuokratyöstä. Vastaajista noin kolmasosa oli tehnyt vuokratyötä alle vuoden yhtäjaksoisesti. Saman verran oli yli vuoden vuokratyötä yhtäjaksoisesti tehneitä vastaajia (ks. taulukko 16). Loput, noin kolmasosa vastaajista oli tehnyt vuokratyötä siten, että he olivat pitäneet sen tekemisessä välillä taukoja.

Taulukko 16. Vuokratyöntekijöiden tekemisen jaksottaisuus

	Miten kauan ja millä tavoin vastaaja on tehnyt vuokratyötä % (n=3013)
Olen tehnyt vuokratyötä alle vuoden ajan yhtäjaksoisesti	31
Olen tehnyt vuokratyötä yli vuoden ajan yhtäjaksoisesti	34
Olen tehnyt vuokratyötä alle vuoden siten, että välillä on ollut taukoja	11
Olen tehnyt vuokratyötä yli vuoden siten, että välillä on ollut taukoja	25
Yhteensä	100 %

Taustamuuttujien mukaan tarkasteltuna yli vuoden yhtäjaksoisesti vuokratyötä tekevistä noin 90 % teki vuokratyötä päätyönään. Kaikkein vähiten vuokratyötä päätyönään tekeviä oli niiden vastaajien joukossa, jotka olivat tehneet vuokratyötä jaksoittaisesti siitä välillä pois ollen. Yksityisellä sektorilla yhtäjaksoinen vuokratyön tekeminen on jonkin verran yleisempää kuin julkisella sektorilla. Yksityisellä

sektorilla työskentelevistä 67 % oli työskennellyt vuokratyössä alle tai yli vuoden yhtäjaksoisesti, kun julkisella sektorilla toimivista 50 % oli tehnyt vastaavalla tavalla vuokratyötä yhtäjaksoisesti. Yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneitä oli keskimääräistä vähemmän maataloudessa, kiinteistönhoitoalalla, koulutuksessa, terveydenhoidossa ja vesihuollossa vuokratyötä tekevien vastaajien joukossa

3.2 Vuokratyön kesto sekä sovitut ja tehdyt tunnit

Vuokrayritysten ilmoittama työsuhteiden kesto

Vuokrayrityksille suunnattuun kyselyyn vastaajia pyydettiin arvioimaan, mikä on vuokratyöntekijöiden työsuhteen keskimääräinen kesto vuorokausina. Niitä vuokrayrityksiä, jotka toimivat useammalla toimialalla, pyydettiin merkitsemään volyymiltään suurimpien toimialojen keskimääräinen työsuhteiden kesto.

Suomessa vuokratyösuhteiden keskimääräinen kesto on vuosina 2000–2008 vaihdellut 32 ja 100 vuorokauden välillä (Kostamo 2008, 12–13). Kyselyyn vastanneiden vuokrayritysten vastausten perusteella vuokratyöntekijöiden työsuhteiden keskimääräinen kesto oli 125 vuorokautta. Vuokratyösuhteiden keskimääräinen kesto vaihteli 2–271 vuorokauden välillä. Keskimäärin lyhyimmät työsuhteet olivat taiteiden, koulutuksen ja julkisen hallinnon työtehtävissä, joissa työsuhteet kestivät tyypillisesti alle kaksi viikkoa. Pisimpiä vuokratyösuhteita oli keskimäärin informaatio- ja viestintäalan sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla. Suurimmat vaihtelut eri vuokrayrityksissä olivat kuljetusalan ja teollisuuden sekä informaatioalan työsuhteiden kestoissa. Rakentamisessa, kuljetuksessa, informaatioalalla ja muissa palveluissa tuotiin yksittäisissä vastauksissa esille, kuinka vuokratyösuhteet saattoivat kestää vuosia (ks. taulukko 17).

Taulukko 17. Vuokratyön tekemisen kesto vuorokausina

Toimiala (n= 60)	Min vrk	Maks vrk	Keskiarvo vrk
Maatalous, metsätalous ja kalatalous	30	240	110
Kaivostoiminta ja louhinta	17	360	189
Teollisuus	28	1000	165
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	50	280	140
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	3	540	109
Rakentaminen	5	500	113
Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	20	365	175
Kuljetus ja varastointi	17	1000	222
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	4	500	153
Informaatio ja viestintä	25	700	271
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	46	180	141
Kiinteistöalan toiminta	14	180	85
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	46	300	165
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	47	500	192
Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	8	14	11
Koulutus	10	10	10
Terveys- ja sosiaalipalvelut	3	240	82
Taiteet, viihde ja virkistys	2	2	2
Muu palvelutoiminta	0	240	78
Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön	41	41	41
Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta	180	180	180

Vuokratyöntekijöiden ilmoittamat työtunnit

Vuokratyöntekijöitä pyydettiin kertomaan kyselyssä omien työsopimuksessa sovittujen ja käytännössä tehtyjen tuntiensa määrästä sekä tuntimäärän tavanomaisuudesta kuluneen 12 kuukauden aikana.

Vuokratyöntekijöitä tiedusteltiin, oliko heillä ollut kuluneen vuoden aikana työntunteja tavallista enemmän, tavanomaisen verran vai tavallista vähemmän. Noin kolmen neljäsosan mukaan tilanne oli ollut työtuntien suhteen tavanomainen. Noin vajaalla viidesosalla työtunteja oli ollut vuoden 2013 vastaushetkellä tavanomaista vähemmän ja noin kymmenesosalla tavallista enemmän. (ks. taulukko 18).

Se, olivatko vuokratyöntekijät tehneet vuokratyötä yhtäjaksoisesti vai välillä siitä poissa ollen, vaikutti tehtyjen työtuntien määrään. Noin kymmenesosa vuokratyötä yhtäjaksoisesti tehneistä vastasi vuokratyötunteja olleen kuluneen vuoden aikana tavallista vähemmän, kun noin neljäsosa taukoja välillä vuokratyötä tehneistä kertoi vuokratyötunteja olleen viimeisen vuoden aikana tavallista vähemmän.

Taulukko 18. Tehtyjen vuokratyötuntien määrän tavanomaisuus kuluneen vuoden aikana

Vuokratyötunteja on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana	Osuus vuokratyöntekijöistä (n =2919)
tavallista enemmän	10
tavanomaisen verran	75
tavallista vähemmän	15
Yhteensä	100 %

Vuokratyöntekijöiltä kysyttiin, kuinka monta tuntia he tekivät vuokratyötä kyselyyn vastaamisajankohtana. Vastaajia pyydettiin ilmoittamaan sekä sovittu työaika että tehdyt tunnit keskimäärin viikossa. Kyselyyn vastanneilla vuokratyöntekijöillä oli työsopimuksessa sovittuja työtunteja keskimäärin 18 (n=2214 työntekijää) ja tehtyjä työtunteja 29 (n=2707 työntekijää).

Aineistossa 16 %:lla vastaajista, eli 491 henkilöllä, työaika perustui tarvittaessa töihin kutsumiseen. Työtunteja ei ollut sovittu tai työsuhde oli määritelty siten, että sen vähimmäistuntimäärä oli 0-tuntia. Seuraavan taulukon (taulukko 19) luokkaan ”0/ei tietoa” on laskettu vain ne vastaajat, jotka ovat ilmoittaneet työajakseen 0:n (eli tarvittaessa työhön kutsuttava) tai muun vastaavaan tiedon. Niillä vastaajilla, jotka ovat ilmoittaneet tuntien ylä- ja alarajan, on laskettu tuntimäärien keskiarvo. Tällöin esimerkiksi 1-24 tuntia on luokiteltu 12 tunniksi. Sovitut työtunnit olivat yleisimmin avoimia yli 60-vuotiailla vastaajilla, joista noin kolmasosa keikkaili tai teki työtä alle yhden tunnin minimisopimuksilla.

Taulukko 19. Sovitut vuokratyötunnit

Tuntimäärä	%	Lukumäärä
0/ei tietoa	15	334
1–20, max 4 h/pvä	18	403
yli 21 h, yli 4 h	67	1518
Yhteensä	100	2255

Kyselyyn vastanneista noin 60 % teki yli 30 tunnin työviikkoa ja 30 % puolipäiväistä alle 20 tunnin työviikkoa (ks. taulukko 20).

Taulukko 20. Vuokratyöntekijöiden työtunnit

Tuntimäärä	% Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä (lkm)
0	6 (156)
10 tuntia tai vähemmän	11 (301)
11-20 tuntia	13 (354)
21-30 tuntia	11 (306)
31-40 tuntia	59 (1590)
Yhteensä	100 (2707)

Niistä vuokratyöntekijöistä, joilla oli määritelty työsopimukseen minimituntimääräksi 0 tai henkilö oli tarvittaessa töihin kutsuttava (ns. nollasopimus), 69 % teki työtä 0-20 tuntia viikossa. Vastaava alle 20 tuntia työtä tekevien osuus muista vuokratyöntekijöistä oli 22 % (ks. taulukko 21).

Taulukko 21. Vuokratyöntekijöiden työtunnit

Tuntimäärä	Nollasopimus % (lkm)	Muut työsopimukset % (lkm)
0	30 (139)	1 (17)
alle 10	17 (77)	10 (224)
11–20 h	22 (100)	11 (254)
21–30 h	13 (61)	11 (245)
31–40 h	18 (83)	67 (1507)
Yhteensä	100 (460)	100 (2247)

Sovittuja ja tehtyjä työtunteja on tarkasteltu myös taustamuuttujien mukaisesti (ks. taulukko 22). Selvitystä varten kootussa kyselyaineistossa kerrottiin työsopimuksista, joihin oli kirjattu minimituntimääräksi 0-tuntia tai työaikaa ei ollut määritelty. Näin oli yleisimmin yli 60-vuotiailla vuokratyöntekijöillä. Yleisimmin alle 20-tunnin työviikkoa tekivät juuri yli 60-vuotiaat ja toisaalta nuorimmat, alle 20-vuotiaat. Vaikka 60 vuotta täyttäneillä vuokratyöntekijöillä oli tyypillisimmin ns. nollasopimuksia, he tekivät yleisimmin kokopäivätyötä. Kokopäiväinen vuokratyö taas oli harvinaisinta alle 20-vuotiailla vuokratyöntekijöillä, joista noin puolet teki vuokratyötä alle 20 tuntia viikossa. Niillä noin 1700:lla vuokratyöntekijällä, jotka eivät vastausajankohtana opiskelleet tutkintoon johtavaan koulutukseen, oli sovittujen työtuntien keskiarvo 19 tuntia ja tehtyjen työtuntien keskiarvo 31 tuntia. Niillä noin 400 vuokratyöntekijällä, jotka opiskelivat vastausajankohtana, oli sovittujen työtuntien määrä 15 ja tehtyjen työtuntien määrä 22. Opiskeleminen ei selitä kokonaan nuorimpien ikäryhmien keskimääräistä pienempiä vuokratyötuntien määriä, sillä tyypillisimmin opiskelijoita olivat 20–25-vuotiaat vuokratyöntekijät. Yleisimmin kokopäiväistä yli 30 tunnin työviikkoa tekivät 26–40-vuotiaat (70 %). Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 60 % teki alle 20 tunnin työviikkoa.

Taulukko 22. Sovitut ja tehdyt vuokratyötunnit, opiskelijat ja ei-opiskelijat

	Tuntimäärä	Ei-opiskelijat %	Lukumäärä	Opiskelijat %	Lukumäärä
Sovitut tunnit	0/ei tietoa	12	218	25	113
	1–20, max 4 h/pvä	14	243	34	155
	yli 21 h, yli 4 h	74	1309	42	194
	Yhteensä	100	1770	100	462
Tehdyt tunnit	0	5	103	9	53
	alle 10	7	144	25	152
	11–20 h	9	190	27	162
	21–30 h	12	239	10	63
	31–40 h	67	1392	30	182
	Yhteensä	100	2068	100	612

Selvitystä varten toteutettuun vuokratyöntekijäkyselyyn vastanneilla naisilla oli miehiä useammin sovittuna työaika, jonka puitteissa minimityöaika oli 0 tuntia. Tällainen sopimus oli 19 prosentilla naisista ja 10 prosentilla miehistä. Samoin naisista noin viidesosa ja miehistä noin kymmenesosa teki puolipäiväistä, enintään neljän tunnin työpäivää. Miehet tekivät puolestaan pidempiä työpäiviä, sillä 78 % miehistä ja 58 % naisista teki vähintään puolipäiväistä työtä. Sukupuolten väliset erot näkyivät myös tehdyissä työtunneissa. Miehistä kolme neljäsosaa (74 %) teki kokopäiväistä vähintään 30 tunnin työviikkoa, kun naisista kokopäiväisesti vuokratyötä tekeviä oli puolet (47 %).

Yleisimmin päätyönä vuokratyötä tekevillä oli sovittuna vähintään puolipäiväinen työaika, joka oli noin 80 prosentilla päätoimisesti vuokratyötä tekevistä. Sivutyönä vuokratyötä tekevistä noin puolella oli 0-sopimus ja vain neljäsosan sopimuksissa oli sovittu vähintään puolipäiväisen työn tekemisestä. Käytännössä kokopäiväistä työtä ilmoitti tekevänsä 74 % päätoimisista vuokratyöntekijöistä, 5 % sivutoimisista ja 29 % sekä pää- että sivutoimisesti vuokratyötä tekevistä vastaajista. Osa-aikainen työ oli yleisintä sivutoimisesti vuokratyötä tekevillä ja harvinaisinta päätoimisesti vuokratyötä tekevillä. Osa-aikaista, enintään neljän tunnin työpäivää, teki 88 % sivutoimisista vuokratyöntekijöistä, 57 % vaihtelevasti sekä pää- että sivutoimisesti vuokratyötä tekevistä ja 14 % päätoimisesti vuokratyötä tekevistä henkilöistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevilla oli sovittuja työtunteja keskimäärin 18, mutta määräaikaiset vuokratyöntekijät tekivät keskimäärin 29 tuntia viikossa (ks. taulukko 23). Vakituisessa työsuhteessa olevilla sovittujen tuntien määrä oli miltei sama (22 tuntia) samoin kuin tehtyjen työtuntien (30 tuntia) määrä.

Taulukko 23. Sovitut ja tehdyt vuokratyötunnit määräaikaisilla ja vakituisilla työntekijöillä

	Tuntimäärä	Määräaikaiset %	lukumäärä	Vakituiset %	Lukumäärä
Sovitut tunnit	0/ei tietoa	14	234	12	63
	1–20, max 4 h/pvä	18	306	17	91
	yli 21 h, yli 4 h	68	1 120	71	381
	Yhteensä	100	1 660	100	535
Tehdyt tunnit	0	5	104	3	19
	alle 10	11	219	11	71
	11–20 h	14	278	11	69
	21–30 h	11	222	12	78
	31–40 h	58	1 157	63	409
	Yhteensä	100	1 980	100	646

Noin 30 prosentilla niistä vuokratyöntekijöistä, jotka olivat tehneet vuokratyötä yli vuoden tai sitä lyhyemmän ajan jaksottaisesti, siitä välillä poissa ollen, oli sovittuja työtunteja 0. Vastaavasti yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneistä tällainen nollasopimus oli noin kymmenesosalla. Puolella niistä vuokratyöntekijöistä, joilla oli katkoksia vuokratyön tekemisessä, sovittu työ oli enintään puolipäiväinen (neljä tuntia/alle 20 tuntia viikossa). Jaksottaisesti vuokratyötä tekevillä vuokratyöntekijöillä oli yhtäjaksoisesti vuokratyötä tekeviä useammin työtunteja 0. Reilulla kymmenesosalla välillä poissa vuokratyöstä olleista ei ollut vastaamisajankohtana tehtyjä tunteja, kun yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneistä vastaava tilanne oli alle kahdeskymmenesosalla. Noin puolet jaksottaisesti vuokratyötä tehneistä teki enintään 20 tunnin työviikkoa, kun yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneistä osa-aikatyötä tekeviä oli noin viidesosa.

Kokopäiväisiä, yli 20 tunnin sopimuksella olevia, ja kokopäiväistä työtä tekeviä vuokratyöntekijöitä, oli yleisimmin yli 250 henkilön käyttäjäyrityksissä. Niissä noin 20 % vuokratyöntekijöistä teki alle 20 tunnin työviikkoa, kun 1–50 henkilön yrityksissä osa-aikaista työtä tekeviä oli noin 40 %. Sopimuksia, joihin oli kirjattu minimituntimääräksi 0 tuntia tai työaikaa ei ollut määritelty keikkatyön vuoksi, oli eniten majoitus- ja ravitsemistoiminnan, koulutuksen sekä tukku- ja vähittäiskaupan toimialoilla. Käytännössä osa-aikaista alle 20-tunnin työviikkoa tekivät yleisimmin kiinteistöalalla, koulutuksessa, terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa sekä taiteiden alalla vuokratyötä tekevät henkilöt.

4 Määräaikaiset työsuhteet vuokratyössä

4.1 Määräaikaisten työsuhteiden määrä

Nykyisen vuokratyösuhteen määräaikaisuus

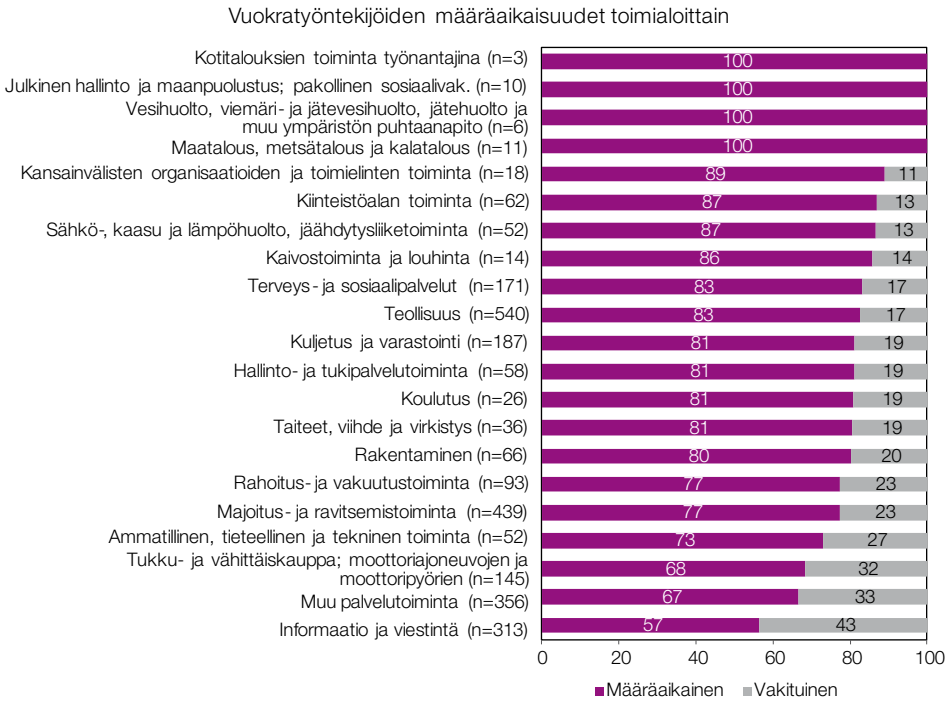
Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä keskimäärin 76 prosentilla, eli 2168 henkilöllä, oli määräaikainen työsuhde. Verrattuna keskimäärin muihin työsuhteisiin, vuokratyössä määräaikaisten työsuhteiden osuus on suurempi. Tilastokeskuksen vuoden 2012 Työvoimatutkimuksen mukaan naispalkansaajista määräaikaisessa työsuhteessa oli keskimäärin 18 % ja miespalkansaajista 13 %.

Selvitystä varten vuokratyöntekijöille tehdyn kyselyn mukaan määräaikaisessa työsuhteessa oli 74 % yksityisellä ja 86 % julkisella sektorilla työskentelevistä vuokratyöntekijöistä (n=2843). Sukupuolten välillä ei ollut eroa nykyisessä eikä kuluneen vuoden aikana voimassa olleiden työsuhteiden määräaikaisuudessa. Tässä suhteessa selvitystä varten toteutettuun kyselyyn vastanneiden työntekijöiden tilanne eroaa yleisestä määräaikaisten töiden tekemisen trendistä. Yleensä naiset työskentelevät miehiä useammin määräaikaisina työntekijöinä. Myöskään määräaikaisten työsuhteiden perusteet eivät nyt tehdyssä kyselyssä eroa sukupuolen mukaisesti.

Alle vuoden vuokratyötä yhtäjaksoisesti tehneistä tai siitä välillä poissa olleista vuokratyöntekijöistä noin 80 % oli määräaikaisessa työsuhteessa, kun yli vuoden yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneistä 60 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Niistä vuokratyöntekijöistä, jotka olivat tehneet vuokratyötä yli vuoden välillä siitä poissa ollen, 75 % oli määräaikaisessa työsuhteessa.

Kaikki maatalouden, vesi, viemäri- ja jätehuollon, julkisen hallinnon ja kotitalouksien toimintaan liittyvää työtä tekevät vastaajat olivat määräaikaisessa työsuhteessa. Näissä vastaajamäärät olivat kuitenkin pienet. Samoin miltei 90 % kansainvälisten organisaatioiden toiminnan, kiinteistöalan, sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollon sekä kaivostoiminnan ja louhinnan toimialan vastaajista työskentelivät määräaikaisissa työsuhteissa. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevät vuokratyöntekijät toimivat määräaikaisia useammin yli 250 henkilön käyttäjäyrityksissä. Tähän vaikuttaa se, että tähän luokitukseen kuuluu suuria informaatio- ja viestintäalan käyttäjäyrityksiä, joissa toistaiseksi voimassa olevat vuokratyösuhteet ovat muihin käyttäjäyritysten toimialoihin verrattuna yleisempiä. (ks. kuvio 1)

Kuvio 1. Vuokratyön määräaikaisuus toimialoittain



Vuokrayrityksille suunnatun kyselyn perusteella vuokrayrityksissä oli vuokrayrityksen henkilöstömäärästä riippuen keskimäärin noin 50–90 % vuokratyöntekijöistä määräaikaisissa työsuhteissa (ks. taulukko 24).

Taulukko 24. Määräaikaisten vuokratyöntekijöiden keskimääräinen määrä vuokrayrityksissä

Vuokratyöntekijöiden määrä vuokrayrityksessä	Vuokrayritysten näkemys vastausajankohtana työsuhteessa olevien vuokratyöntekijöiden työsuhteen määräaikaisuudesta			
	1–9 työntekijää	10–49 työntekijää	50–249 työntekijää	yli 250 työntekijää
Minimi	1	2	0	1
Maksimi	7	35	200	5000
Keskiarvo	4	14	97	1013
Suuntaa-antava lukema KESKI-MÄÄRIN % henkilöstöstä (laskettu henkilöstömääräluvun keskiarvolla)	89	47	65*	

* yhden ilmoitus 30 %

Tietämys määräaikaisen työsuhteen päättymispäivästä

Vuokrayritysten edustajilta tiedusteltiin, tietävätkö vuokratyöntekijät määräaikaisen työsuhteen päättymispäivän tai arvion siitä, milloin työsuhde päättyy.

Vuokrayritysten edustajista yli 80 % kertoi vuokratyöntekijöille kerrottavan aina ja yli 10 % usein määräaikaisen työsuhteen tarkan päättymispäivän tai arvion työsuhteen päättymispäivästä (ks. taulukko 25). Vuokrayritysten vastaukseen on saattanut vaikuttaa HPL:n kyselyyn vastaamista tukenut ohjeistus. Ohjeessa vuokrayrityksiä pyydettiin huomioimaan vastauksissaan vuoden 2013 alusta lukien tapahtunut muutos, jonka mukaan työntekijälle on kerrottava tämä tieto.

Vuokratyöntekijöiltä kysyttiin vastaavasti, onko heille kerrottu työsopimuksessa tai arvioitu määräaikaisen työsuhteen päättymispäivä. Vuokrayöntekijöistä 63 % kertoi saavansa työsopimukseen kirjattuna tai muulla tavoin arvioituna tiedon siitä, mikä on määräaikaisen työsuhteen päättymispäivä. (ks. taulukko 25).

Vaikka määräaikaisten työsuhteiden tiedossa olevan tai arvioidun päättymispäivän tietävien vuokratyöntekijöiden osuus on edelleen noin 40 %, tilanne on parantunut verrattuna aiempiin vuosiin. Uudenmaan työsuojelupiiri teki vuosina 2007–2008 tarkastuksia yhteensä 110 vuokrayritykseen. Tehtyjen tarkastusten perusteella lähes kaikista määräaikaisista työsopimuksista puuttui ensimmäisellä valvontakerralla merkintä työsuhteen kestosta, suoritetuissa jälkivalvontatarkastuksissa tilanne oli jo parantunut. (Vuokratyövoimaselvitys 2009.)

Alle 20-vuotiaista keskimääräistä harvempi (44 %) totesi tietävänsä määräaikaisen työsuhteensa päättymispäivän. Osittain tai kokonaan sivutoimisesti vuokratyötä tekevillä oli päätoimisesti vuokratyötä tekeviä useammin epäselvää, mikä oli määräaikaisen työsuhteen päättymispäivä. Toimialoista kiinteistöalalla, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, vesihuollossa ja koulutuksen toimialalla työskentelevillä vuokratyöntekijöillä oli muita harvemmin tietoa työsuhteen päättymispäivästä.

Taulukko 25. Tietämys määräaikaisen työsuhteen päättymispäivästä tai arviosta siitä

	Vuokrayritysten näkemys siitä, tietävätkö vuokratyöntekijät määräaikaisen työsuhteen päättymispäivän tai arvion siitä, milloin työsuhde päättyy % (n=61)	Vuokratyöntekijöiden näkemys siitä, onko heille kerrottu työsopimuksessa tai arvioitu määräaikaisen työsuhteen päättymispäivä % (n=2642)
Aina	85	Kyllä 63
Usein	13	
Joskus	0	
Harvoin	0	
Ei koskaan	2	Ei 37
Yhteensä	100 %	100 %

Vuokrayritysten edustajille suunnattuun kyselyyn vastaajia pyydettiin kertomaan, kuinka usein vuokrayritys ilmoittaa käyttäjäyrityksen sopimuksessa määritellyn ajanjakson vuokratyöntekijälle. Noin kolme neljäsosaa vuokrayrityksistä kertoi ilmoittavansa aina ja noin vajaa viidesosa usein tämän ajan vuokratyöntekijälle (ks. taulukko 26).

Vuokratyöntekijöiltä tiedusteltiin, oliko työ käyttäjäyrityksessä yleensä kestänyt vähintään niin pitkään, kuin vuokrayritys oli kertonut sen kestävän. Noin kaksi kolmasosaa vuokratyöntekijöistä kertoi, että työ käyttäjäyrityksessä oli kestänyt vähintään niin pitkään kuin sen oli kerrottu kestävän (ks. taulukko 26). Kysymykseen vastanneista reilu 60 % kertoi työsuhteen kestäneen ilmoitetun verran aina, reilu neljäsosa usein ja 4 % harvoin tai ei koskaan. Toimialoittain tarkasteltuna työ käyttäjäyrityksessä oli kestänyt kuljetus- ja varastointialalla toimivilla keskimääräistä harvemmin vähintään niin pitkään kuin vuokrayritys oli kertonut sen kestävän.

Taulukko 26. Tiedottaminen työsuhteen päättymispäivästä ja sen pitämisestä kerrotun mukaisesti

	Vuokrayritykset					
	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	Yhteensä
Kuinka usein edustamasi vuokrayritys on ilmoittanut käyttäjäyrityksen sopimuksessa määritellyn ajanjakson vuokratyöntekijälle? % (n=62 vuokrayritykset)	76	15	0	2	8	100 %
	Vuokratyöntekijät					
Onko työsi käyttäjäyrityksessä yleensä kestänyt vähintään niin pitkään kuin vuokrayritys on kertonut sen kestävän? % (n= 2909)	63	26	7	2	2	100 %

Vuokratyösuhteiden määräaikaisuus kuluneen vuoden aikana

Vuokratyöntekijöiltä tiedusteltiin myös sitä, millaisia heidän vastausajankohtana voimassa olevaa työsuhdetta edeltävät työsuhteensa olivat olleet kuluneen vuoden aikana. Vuokratyöntekijöiltä kysyttiin tämän selvittämiseksi a) kuinka monessa käyttäjäyrityksessä he ovat olleet vuokratyöntekijänä viimeisen 12 kuukauden aikana, b) kuinka monessa työsuhteessa ja c) kuinka monta vuokratyösuhteista on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana määräaikaisia työsuhteita?

Enemmistö vastaajista ilmoitti olleensa kyselyä edeltäneen vuoden aikana töissä yhdessä käyttäjäyrityksessä. Vastauksista käy ilmi, että osa oli kyselyn alussa olleesta ohjeistuksesta huolimatta mieltänyt tämän kysymyksen koskevan vuokrayrityksiä: tämä käy ilmi mm. siitä, että joihinkin vastauksiin oli kirjattu vuokrayritysten nimiä. Kun vuokratyöntekijöiden ilmoittamista työsuhteista laskettiin vain ne, joissa vuokratyöntekijä kertoi olleensa useammassa kuin yhdessä käyttäjäyrityksessä, käyttäjäyritysten määrä oli keskimäärin 5 ja enimmillään 100. Työsuhteita oli keskimäärin 7 määrän vaihdellessa 2 ja 300 välillä. Työsuhteista oli ollut määräaikaisia keskimäärin 12 ja enimmillään 148 (ks. taulukko 27).

Kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden kuluneen vuoden aikaisista työsuhteista keskimäärin 78 % oli ollut määräaikaisia (ks. taulukko 27). Noin kolmella

neljäsosalla kaikki kuluneen vuoden työsuhteet olivat olleet määräaikaisia ja vajaalla kymmenesosalla kaikki työsuhteet olivat olleet vakituisia. Lopuilla noin kymmenesosalla osa työsuhteista oli ollut määräaikaisia ja osa vakituisia.

Taulukko 27. Määräaikaisten vuokratyösuhteiden määrä kuluneen vuoden aikana (laskettu suhteessa työsuhteiden määriin)

	0 tai 1 käyttäjäyritystä	0 tai 1 työsuhdetta	0 tai 1 määräaikaista työsuhdetta	% määräaikaisia
lukumäärä	1874	1419	1181	63
	yli 2 käyttäjäyritystä	yli 2 työsuhdetta	enemmän kuin 1 määräaikaista	
lukumäärä	843	843	766	91
kokonaisuus				lukumäärä 2955 keskiarvo 78 %

Enemmistöllä, eli kolmella neljäsosalla kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä olivat olleet koko kuluneen vuoden aikana kaikki työsuhteet määräaikaisia. Määräaikaisessa työsuhteessa ei ollut kuluneen vuoden aikana lainkaan reilu kymmenesosa vastaajista. Samoin noin kymmenesosalla vuokratyöntekijöistä jokin osa kuluneen vuoden aikaisista työsuhteista oli ollut määräaikaisia (ks. taulukko 28).

Taulukko 28. Määräaikaisten vuokratyösuhteiden määrä kuluneen vuoden aikana (laskettu % työsuhteista/määräaikaisia)

Määräaikaisten työsuhteiden määrä	Lukumäärä	%
Ei määräaikaisia työsuhteita	451	16
1–50 %	199	7
51–99	44	2
Kaikki	2060	75
Yhteensä	2754	100

Vuokrayritysten edustajilta tiedusteltiin, miten he arvioivat vuokratyöntekijöiden määräaikaisten työsuhteiden määrän kehittyneen viimeisen 12 kuukauden aikana. Vajaa puolet vuokrayritysten edustajista arvioi määräaikaisten vuokratyösuhteiden määrän pysyneen ennallaan ja saman verran oli vastaajia, jotka arvioivat määräaikaisten vuokratyösuhteiden vähentyneen jokin verran tai paljon. (ks. taulukko 29).

Taulukko 29. Vuokrayritysten näkemykset vuokratyöntekijöiden määräaikaisten työsuhteiden määrän kehittymisestä viimeisen 12 kuukauden aikana

Määräaikaisten työsuhteiden määrän kehitys	% vuokrayrityksistä (n=62)
Ovat lisääntyneet paljon	2
Ovat lisääntyneet jonkin verran	8
Eivät ole lisääntyneet eivätkä vähentyneet	45
Ovat vähentyneet jonkin verran	35
Ovat vähentyneen paljon	10
Yhteensä	100 %

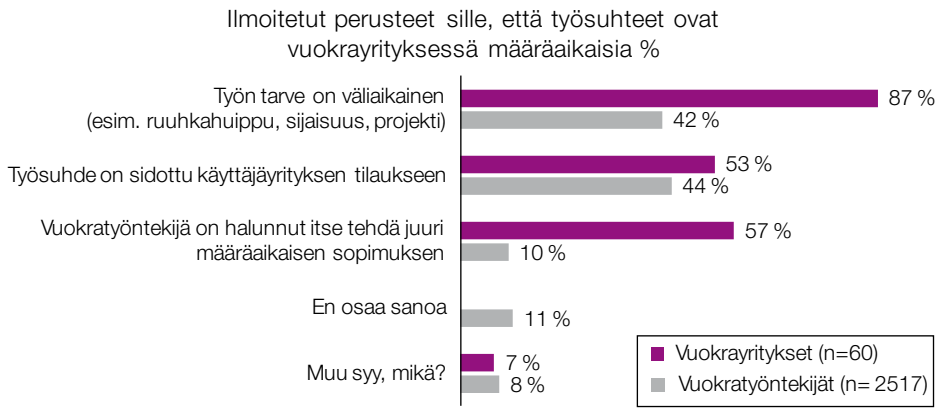
4.2 Määräaikaisten työsuhteiden perusteet

Vuokrayritysten edustajilta tiedusteltiin, millä perusteilla työsuhteet olivat määräaikaisia. Vuokratyöntekijöitä taas pyydettiin kertomaan, mikä oli heidän tämänhetkisen vuokratyösuhteensa määräaikaisuuden peruste. Vuokrayritysten ja vuokratyöntekijöiden näkemykset eivät ole siten vertailtavissa keskenään.

Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä 10 % kertoi halunneensa nykyisen määräaikaisen työsuhteen itse. Noin reilu 40 % kertoi määräaikaisen työsuhteensa perusteeksi työn tarpeen määräaikaisuuden tai työsuhteen sitomisen käyttäjäyrityksen tilaukseen. Noin kymmenesosa kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä ei tiennyt, mikä oli määräaikaisen työsuhteen peruste. (ks. kuvio 2.)

Vuokrayritysten edustajista 90 % ilmoitti yrityksen työntekijöiden määräaikaisten työsuhteiden perusteeksi työn tarpeen väliaikaisuuden ja reilu puolet työsuhteen sitomisen käyttäjäyrityksen tilaukseen. Vuokrayrityksistä vajaat 60 % ilmoitti, että heidän edustamassaan yrityksessä on vuokratyöntekijöitä, joiden työsuhteen määräaikaisuus perustuu työntekijän omaan toiveeseen. (ks. kuvio 2.)

Kuvio 2. Perusteet työsuhteen määräaikaisuudelle



Vuokratyöntekijöiden nykyisessä vuokratyösuhteessa oli alle 25-vuotiailla vuokratyöntekijöillä keskimääräistä useammin määräaikaisuuden perusteena ruuhkahuippu. Tämä voi selittyä nuorempien vuokratyöntekijöiden toimimisella palvelualan tehtävissä, joissa on sesonkeja. Yli 60-vuotiaista oli keskimääräistä useampi eli noin viidennes (21 %) halunnut itse määräaikaisen työsopimuksen. Kyselyyn vastanneiden 26–40-vuotiaiden vuokratyöntekijöiden joukossa oli puolestaan vähiten, eli noin 6 % niitä, jotka olivat itse halunneet määräaikaisen sopimuksen. Päätyönään vuokratyötä tekevillä oli vuokratyötä sivutyönään tekeviä useammin määräaikaisuuden perusteena työsuhteen sitominen käyttäjäyrityksen tilaukseen, mutta harvemmin työntekijän oma pyyntö määräaikaisesta työsopimuksesta.

Työn tarpeen väliaikaisuuden ilmoitti määräaikaisuuden perusteeksi miltei puolet julkisella sektorilla ja noin kolmasosa yksityisellä sektorilla vuokratyössä työskentelevistä. Julkisella sektorilla työskentelevistä vajaa viidennes ja yksityisellä sektorilla vuokratyötä tekevistä alle kymmenesosa ilmoitti perusteeksi nykyisen työsuhteensa määräaikaisuudelle oman toiveensa. Tämä johtunee osin siitä, että julkisella sektorilla työskentelee runsaammin omasta halustaan määräaikaisena työskenteleviä yli 60-vuotiaita vuokratyöntekijöitä. Yksityisellä sektorilla toimivat ilmoittivat puolestaan julkisella sektorilla työskenteleviä useammin perusteeksi työsuhteen sitomisen käyttäjäyrityksen tilaukseen.

Muut perusteet määräaikaiselle työsuhteelle

Vuokrayritysten näkemykset

Vuokrayrityksillä oli mahdollisuus täydentää kuviossa 2 listattujen vaihtoehtojen lisäksi avokysymyksessä, mitä muita kuin listassa mainittuja syitä oli vuokratyösuhteiden määräaikaisuudelle.

Tässä yhteydessä esitetyt perusteet sille, miksi työsuhteet olivat määräaikaisia, koskivat muun muassa sitä, että yrityksessä ei ollut tarjota tällä hetkellä työssä oleville henkilöille vakituista työtä. Työtilanteeseen vaikuttivat muun muassa käyttäjäyritysten työvoiman tarpeet, kuten esimerkiksi sijaisten tarve. Myös työntekijän rekrytoituminen käyttäjäyritykseen sekä työntekijän omat rajoitukset, kuten asevelvollisuuden suorittaminen, olivat perusteita määräaikaisille työsuhteille.

Vuokratyöntekijöiden näkemykset

Samoin vuokratyöntekijöillä oli mahdollisuus kertoa avovastauksin kuviossa 2 listattujen vaihtoehtojen lisäksi muista kuin listassa mainituista perusteluista vuokratyösuhteen määräaikaisuudelle.

Kysymykseen vastanneet vuokratyöntekijät (n=199) ilmoittivat syiksi työsuhteen määräaikaisuudelle sopimuksen uusimisen säännöllisin väliajoin, kysynnän vakiintumattomuuden, tuotantohuippujen tasauksen ja sesonkityön. Määräaikaisuuden perusteena oli vastaajien käsityksen mukaan työmäärän vähäisyys ja ennaltaarvaamattomuus sekä tilauskannan ennakoimattomuus. Määräaikaisuuden peruste

saattoi olla myös uusi tehtävä, jolloin vuokratyöntekijä oli oman arvionsa mukaan ”kokeilussa”. Työsuhteen määräaikaisuuden syynä oli joissain tapauksissa loma tai äitiysloma, jonka sijaiseksi vuokratyöntekijä oli palkattu. Vuokratyösuhteen määräaikaisuuden perusteena oli joillain vastaajilla tietyn projektin kestoinen komennustyö tai tietyn kestoinen vuokratyöntekijän oppisopimus tai työvoimapoliittinen koulutus. Myös se, ettei vuokratyöntekijä ollut vielä valmistunut ammattiin, oli ollut peruste määräaikaiselle työsuhteelle. Vuokratyössä koeaikana olevilla työsuhde oli ollut vastaushetkellä määräaikainen ja vastaaja oli tiennyt, että sen jälkeen hänet vakinaistetaan yritykseen.

Vuokratyöntekijät täydensivät myös omaan toiveeseen liittyviä työn määräaikaisuuden perusteluita. Vuokratyöntekijät perustelivat omaan toiveeseensa perustuvaa työn määräaikaisuutta sillä, että he pystyivät tekemään vuokratyötä vain lomaaikoina. Vuokratyöntekijät ilmoittivat myös haluavansa valita itse parhaiten sopivat työvuorot tekemällä vuokratyötä määräaikaisessa työsuhteessa. He olivat esimerkiksi ”ekstraajina” baareissa, työssä harrastuksen vuoksi, satunnaisina ”mystery shoppareina” (eli oikeina asiakkaina esiintyvinä markkinatutkimuksen tekijöinä) tai kertoivat tekevänsä vuokratyötä määräaikaisena vain silloin kuin se itselle sopi. Muun muassa vaihtelua työelämässä haluavat vuokratyöntekijät olivat toivoneet itse määräaikaista työsuhdetta. Samoin lisätyötä tarvitsevat kertoivat haluavansa määräaikaisia työsuhteita. Vuokratyötä voitiin tehdä esimerkiksi silloin, kun työntekijällä oli tauko opiskelusta tai hän oli hoitovapaalla. Määräaikainen työsuhde oli oma toive joillekin vuokratyöntekijöille, joille oli tarjottu vakituista työsuhdetta vuokrayrityksessä, mutta jotka olivat jatkaneet vuokratyön tekemistä käyttäjäyrityksessä määräaikaisena työntekijänä.

Vuokratyöntekijöiden vastausten mukaan vuokratyöntekijöillä oli määräaikaisia työsopimuksia ilman arvioita päättymispäivämäärästä ja määräaikaisuuden perusteesta. Nämä vuokratyöntekijät tekivät työtä tarvittaessa töihin kutsuttavina. Työsuhteen määräaikaisuuden taustalla oli se, että uusi työsopimus tehtiin jokaisen työkeikan yhteydessä. Määräaikaisuus perustui siihen, että vuokratyöntekijä teki yksittäisen päivän silloin tällöin sairasloman sijaisena. Tällöin työ oli oman työn tai eläkkeen ohella tehtävä keikkatyö tai opiskelijasopimus. Vuokrayritys tarjosi määräaikaiseksi määritellylle vuokratyöntekijälle pääasiassa vain yksittäisiä työvuoroja.

Vuokratyöntekijöiden mukaan työsuhteen määräaikaisuuteen vaikuttivat käyttäjäyrityksen työtilanteeseen liittyvät syyt. Yksi peruste työsuhteen määräaikaisuuteen oli se, ettei töitä yksinkertaisesti ollut. Henkilökunnan määrän vakiinnuttamisen suhteessa työmäärään koettiin olevan mahdotonta. Joissain tapauksissa työsopimusta tehdessä käyttäjäyrityksellä oli neuvottelut käynnissä palvelunostajan kanssa eikä vuokratyötä ollut voitu taata varmuudella kuin määräajaksi. Uuden toimipisteen aloitus sekä organisaatiossa tapahtuneet uudistukset kuten alue- ja piirimuutokset olivat olleet joillekin vuokratyöntekijöille määräaikaisen työsuhteen peruste. Myös yt-neuvotteluiden jälkeinen rekrytointikielto mainittiin syyksi määräaikaiseen sopimukseen. Määräaikaisuuden taustalla saattoi vuokratyöntekijöiden mukaan

olla käytäntö, jonka perusteella käyttäjäyritys teki sopimukset aina vuodeksi kerrallaan. Vuokratyöyrityksen kerrottiin tekevän enintään vuoden kestoisia sopimuksia.

Yhtenä vastaustyyppinä kerrottiin kriittisiä näkemyksiä työsuhteen määräaikaisuudesta. Näiden vastausten mukaan käyttäjäyrityksillä oli mahdollisuus rekrytoida työntekijä vakituiseen työsuhteeseen, mutta ne eivät halunneet tehdä sitä. Vastausten mukaan syyt vuokratyöntekijöiden työsuhteen määräaikaisuuteen liittyivät käyttäjäyritysten haluun pienentää omaa riskiä ja haluttomuuteen palkata vakituista työntekijää vuokratyöntekijän sijasta. Käyttäjäyrityksillä arvioitiin olevan tarve henkilöstölle, mutta ne eivät halunneet palkata vuokratyöntekijöitä vakituisiksi omiksi työntekijöikseen. Määräaikaisuuden taustalla arvioitiin olevan päämäärän, että vuokratyöntekijät olisivat mahdollisimman kaukana työeduista, kunnon työehdoista ja palkasta, joka olisi samansuuruinen kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Määräaikaisella vuokratyösuhteella todettiin kierrettävän irtisanomisaikaa, tai tuotantopalkkion jakamista kaikille. Määräaikaisia vuokratyösuhteita otettiin vastaan sen vuoksi, että se oli ainoa vaihtoehto työsuhteen syntymiseksi. Joissakin vastauksissa arveltiin, että määräaikaisen vuokratyösuhteen perusteita tiedustelevalle työntekijälle ei tarjota työtä jatkossa. Vastausten perusteella esimerkiksi ravintola-alalla opiskeleville ei ollut muuta tarjolla kuin määräaikaista työtä vuokratyöntekijöinä. Tämän ryhmän vastaajien joukossa oli niitä, jotka kertovat tehneensä vuokratyötä pitkään määräaikaisessa työsuhteessa. Joillakin käyttäjäyrityksillä todettiin olevan monta omaa vuokrayritystä ja työntekijöitä kerrottiin siirrettävän ”yritykseltä toiselle”, jotta heidät saatiin jatkamaan määräaikaisina.

4.3 Vuokratyöntekijöiden kiinnostus vakituiseen työsuhteeseen

Vuokratyöntekijöille suunnattuun kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus kertoa, haluaisivatko he ylipäätään vakituisen työsuhteen. Tämän lisäksi vuokratyöntekijöiltä tiedusteltiin, olisiko heillä kiinnostusta saada vakituinen työsuhde käyttäjäyrityksessä tai vuokrayrityksessä.

Keskimäärin 67 % kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä olisi ollut ylipäätään halukas saamaan vakituisen työsuhteen, jossa vuokratyöntekijä on velvollinen ottamaan vastaan työtä silloin kun sitä tarjotaan (n=3042).

Kolme neljäsosaa vastaajista ilmoitti haluavansa vakituisen työsuhteen käyttäjäyritykseen ja noin kolmasosa vuokrayritykseen (ks. taulukko 30).

Taulukko 30. Vuokratyöntekijöiden toiveet vakituisesta työsuhteesta

	Haluaa vakituisen työsuhteen	Ei halua vakituista työsuhdetta	Yhteensä
Vuokrayritykseen % (n=2526)	30	70	100 %
Käyttäjäyritykseen % (n=2772)	75	25	100 %

Taustamuuttujien mukainen tarkastelu vakituisen työsuhteen haluamisesta

Vuokratyötä tekevät miehet toivoivat naisia useammin saavansa vakituisen työpaikan. Vuokratyötä tekevistä miehistä vakituisen työpaikan toivoi saavansa 75 % ja naisista 61 %. Noin 80 % miehistä ja noin 70 % vuokratyötä tekevistä naisista toivoi työllistyvänsä vakituiseen työsuhteeseen käyttäjäyrityksessä.

Selvästi keskimääräistä harvemmin vakituiseen työsuhteeseen toivoivat pääsevänsä yli 60-vuotiaat vuokratyöntekijät. Heistä vain 15 % halusi vakituisen työsuhteen vuokrayrityksestä ja 22 % käyttäjäyrityksessä. Myös nuorimmista alle 20-vuotiaista vain puolet (51 %) halusi vakituisen työsuhteen. Yleisimmin käyttäjäyrityksessä vakituisen työsuhteen halusivat 20–40-vuotiaat vuokratyöntekijät: esimerkiksi 26–30-vuotiaista vakituista työsuhdetta käyttäjäyrityksestä toivoi yli 80 % vastaajista. Parhaillaan tutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelevista 56 % halusi vakituisen työsuhteen, kun opiskelemattomista vakituisen työpaikan halusi noin 75 %.

Pitkään yhtäjaksoisesti vuokratyötä tekevät sekä päätoimiset vuokratyöntekijät halusivat vakituisen työsuhteen muita useammin. Vakituisen työsuhteen halusi yli 60 % niistä vuokratyöntekijöistä, jotka olivat tehneet vuokratyötä yhtäjaksoisesti vuoden tai sitä pidempään, noin puolet niistä, joilla vuokratyön tekemisessä oli ollut välillä katkoksia. Noin 80 % yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneistä halusi vakituisen työsuhteen käyttäjäyrityksestä, kun tätä halusi noin 60 % vuokratyötä jaksottaisesti tehneistä. Noin 70 % vuokratyötä päätoimisesti tehneistä halusi vakituisen työsuhteen, kun sitä toivoi noin puolet pää- ja sivutoimisesti vuokratyötä tekevistä ja noin neljäsosa sivutoimisista vuokratyöntekijöistä. Käyttäjäyritykseen halusi työllistyä vakituisesti yli 80 % päätoimisesti vuokratyötä tekevistä ja noin 40 % sivutoimisista vuokratyöntekijöistä.

Noin 77 % yksityisellä sektorilla vuokratyössä työskentelevistä, 59 % julkisella sektorilla vuokratyössä toimivista ja 67 % kolmannella sektorilla vuokratyössä vastausajankohtana olevista vastaajista halusi vakituisen työsuhteen käyttäjäyrityksessä. Koulutuksen toimialalla ja terveydenhuollossa vuokratyöntekijöinä työskentelevien joukossa oli keskimääräistä enemmän niitä, jotka eivät halunneet ylipäätään vakituista työsuhdetta vuokrayrityksestä eivätkä käyttäjäyrityksestä.

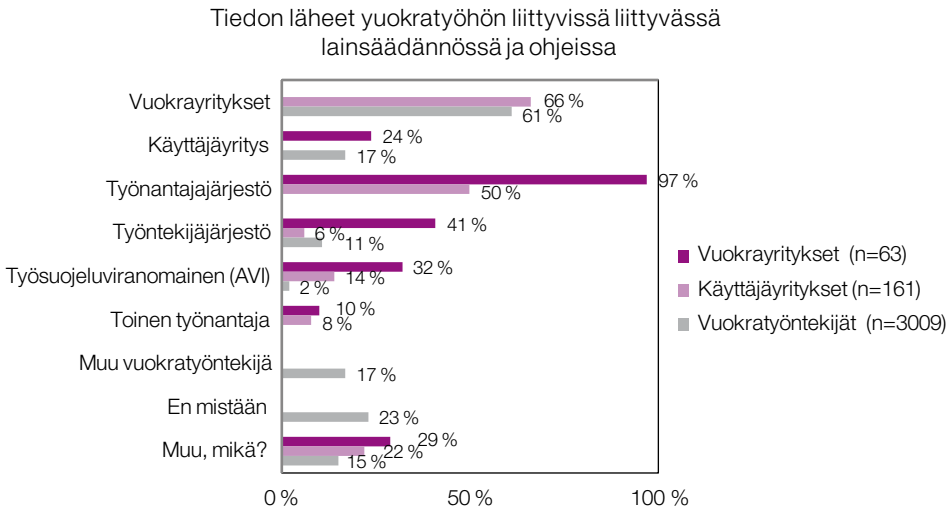
5 Vuokratyössä tiedottaminen

5.1 Vuokratyötä koskevat tiedonlähteet

Selvitystä varten toteutetuilla kyselyillä on selvitetty vuokratyössä tiedottamiseen liittyviä asioita. Kyselyiden avulla selvitettiin, mitä tietolähteitä vastaajat olivat käyttäneet vuokratyötä koskevan tiedon saamisessa.

Käyttäjäyritykset kertoivat saavansa tyypillisesti tietoa vuokratyöhön liittyvistä asioista vuokrayrityksistä, josta tietoa oli saanut noin 70 % vastaajista ja työnantajajärjestöistä, joista puolet käyttäjäyritysten edustajista oli saanut tietoa vuokratyöhön liittyvistä asioista (ks. kuvio 3). Vuokrayritysten edustajista miltei kaikki olivat saaneet tietoa vuokratyöstä työnantajajärjestöstä. Yleistä oli myös tiedon saaminen työntekijäjärjestöistä ja käyttäjäyrityksiä useammin myös työsuojeluviranomaisilta. Vuokratyöntekijöille yleisin tiedonlähde vuokratyötä koskevissa asioissa olivat vuokrayritykset. Noin neljäsosa vuokratyöntekijöistä ei ollut saanut mistään lähteistä tietoa vuokratyöhön liittyvästä lainsäädännöstä ja ohjeista.

Kuvio 3. Tiedon lähteet vuokratyöhön liittyvässä lainsäädännöstä ja ohjeissa



Muut tietolähteet

Kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus täsmentää kuvion 3 tietolähteitä koskevia vastauksia muilla kuin listassa mainituilla tahoilla.

Muita lähteitä, joista vuokrayritykset olivat saaneet tietoa vuokratyöhön liittyvästä lainsäädännöstä ja ohjeista, olivat tyypillisesti omat juristit, työoikeuden asiantuntijat ja lainopilliset neuvonantajat, joilta oli saatu lisätietoa työsopimuslaista.

Toiseksi yleisimmin mainittiin taloushallintoyritykset ja tilitoimistot tietoa välittäneinä tahoina. Merkittävä lähde oli ollut myös oma kouluttautuminen ja aktiivisuus asioiden selvittämiseksi alan kirjallisuuden ja tiedotteiden seuraamisen kautta. Muita tahoja olivat ketjun tarjoama tuki, TEM, TE-toimisto sekä asiasta vastaavat EU-tahot kansainvälisissä vuokratyöasioissa. Avokysymyksessä täsmennettiin myös työnantajajärjestöihin ja yrittäjäjärjestöihin liittyviä vastauksia.

Käyttäjäyritykset kertoivat osin samoja tiedonlähteitä kuin vuokrayritykset. Käyttäjäyritykset olivat saaneet tietoa omien lakimiestensä ja Edilexin kautta Suomen lakiin perehtymällä. Vuokratyöstä oli saatu tietoa myös oman henkilöstöhallinnon ja käyttäjäyrityksen sisäisten ohjeiden kautta. Muutamalla yrityksellä oli oma vuokratyön välitykseen erikoistunut yhtiö tai työnantajalla oli ollut henkilöstöasioista tiedottava taho. Myös oma aktiivisuus oli vaikuttanut siihen, että tietoa oli saatu internetin kautta ja alan kirjallisuuteen perehtymällä. Monissa vastauksissa kerrottiin myös erilaisten opintojen ja kouluttautumisen lisänneen tietoa vuokratyöhön liittyvistä asioista. Henkilökohtaiset kontaktit ja tuttavat olivat olleet median ja yleisen tiedottamisen ohella muita tiedonlähteitä. Tietoa oli saatu lisäksi tilitoimistosta ja viranomaistahoilta. Myös oman alan työnantajajärjestöt ja muut yhteisöt olivat viestineet käyttäjäyrityksille vuokratyöhön liittyvistä asioista.

Vuokratyöntekijät mainitsivat selvästi yleisimmin muuna tietolähteenä tietojen itsenäisen selvittämisen. Tavallisinta oli tietojen hankkiminen internetin kautta. Lakiasioihin oli perehdytty muun muassa Finlexin ja ammattikorkeakoulujen lakituntien tai yliopistossa työoikeuden kurssin kautta. Näiden lisäksi aiempi koulutus ja muun muassa esimieskoulutus olivat olleet vuokratyötä koskevan tiedon lähteitä. Yhtenä tietolähteenä olivat olleet työehtosopimukset kuten henkilöstöpalvelualan TES. Vuokratyöntekijät olivat myös olleet yhteydessä ammattiliittoihin. Tietoa vuokratyöstä oli saatu median ja ammattilehtien kautta. Parissa vastauksessa kerrottiin TEMin vuokratyöoppaan olleen työntekijän tiedonlähde vuokratyötä koskevissa asioissa. Vastauksissa kerrottiin myös siitä, kuinka vuokrayritysten välillä oli eroa tiedottamisesta: esimerkiksi suurten vuokrayritysten välillä oli ollut vaihtelevuutta työntekijän oikeuksia koskevan tiedon välittämisessä. Tietoa oli saatu molsivuston lisäksi myös TE-toimistoista. Yksittäisemmin myös kaverit ja perhepiiri olivat auttaneet vastaajia vuokratyötä koskevan tiedon hankinnasta.

Taustamuuttujien mukaiset erot vuokratyöntekijöiden tietolähteissä

Vuokratyötä tekevät miehet kertoivat saaneensa naisia hieman useammin tietoa vuokratyöstä käyttäjäyrityksistä, kun naisten tiedonlähteenä olivat hieman useammin vuokrayritykset. Ammattijärjestöön kuuluvista 17 prosentille työntekijäjärjestö oli välittänyt tietoa vuokratyöstä, kun ammattijärjestöön kuulumattomista 4 % mainitsi työntekijäjärjestöt vuokratyötä koskevan tiedon lähteiksi.

Aineiston perusteella määräaikaisten työntekijöiden tiedonsaanti vuokratyöhön liittyvistä asioista ei juuri eroa vakituisesti vuokratyötä tekevien henkilöiden tiedon saannista. Ainoa eroavuus oli se, että määräaikaisessa työsuhteessa olevista

vuokratyöntekijöistä hieman useampi oli saanut tietoa vuokratyöstä työnantajalta eli vuokrayrityksestä. Osittain tai kokonaan sivutoimisesti vuokratyötä tekeville vuokrayritykset olivat olleet päätoimisia vuokratyöntekijöitä useammin tiedonlähteenä vuokratyötä koskevissa asioissa. Yli vuoden yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneet olivat saaneet hieman muita useammin tietoa vuokratyöstä aluehallintoviranomaisilta. Tässä ryhmässä oli eniten myös niitä vastaajia, jotka eivät olleet saaneet tietoa vuokratyöstä mistään lähteistä.

Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä vuokratyöntekijöistä noin 40 % kertoi tiedon lähteeksi käyttäjäyrityksen. Vastaava osuus julkisella sektorilla työskentelevillä vuokratyöntekijöillä oli noin 30 %. Myös työntekijäjärjestöt olivat olleet yksityisellä sektorilla vuokratyötä tekevillä useammin tiedonlähteenä verrattuna julkisella sektorilla työskenteleviin. Pienimmissä alle 10 henkilön käyttäjäyrityksissä toimivilla olivat muita harvemmin tietolähteenä vuokratyöhön liittyvissä asioissa käyttäjäyritykset sekä muut vuokratyöntekijät.

5.2 Työpaikkaan ja sen palveluihin liittyvä tiedottaminen

Tiedottaminen avoimista työpaikoista ja työpaikan palveluista

Käyttäjäyritysten edustajilta tiedusteltiin avoimista työpaikoista ja työpaikkakoulutuksesta ilmoittamisesta. Työsopimuslain 2 luvun muutetun 6 § mukaisesti käyttäjäyrityksen tulee tiedottaa avoimista työpaikoista vuokratyöntekijöille vastaavalla tavalla kuin se tiedottaa niistä omille työntekijöilleen.

Kyselyyn vastanneista käyttäjäyrityksen edustajista noin 60 % arvioi, että yrityksen avoimista työpaikoista ilmoitetaan vuokratyöntekijöille aina tai usein (ks. taulukko 31). Noin puolet kertoi työpaikkakoulutuksesta ilmoitettavan vuokratyöntekijöille aina tai usein. Käyttäjäyritysten vastauksissa voi olla osin kyse siitä, ettei avoimia työpaikkoja eikä työpaikkakoulutusta ollut tarjolla eikä niistä ollut tiedotettavaa.

Taulukko 31. Käyttäjäyritysten näkemykset avoimista työpaikoista ja työpaikkakoulutuksesta tiedottamisesta vuokratyöntekijöille

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	Yhteensä
Yrityksen avoimista työpaikoista % (n=163)	37	20	17	8	19	100 %
Työpaikkakoulutuksesta % (n=162)	25	23	19	12	22	100 %

Vuokratyöntekijöille suunnattuun kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä noin 40 % kertoi, ettei käyttäjäyrityksessä ole koskaan ilmoitettu avoimista työpaikoista ja vajaa kolmasosa vastasi, että niistä ilmoitettiin aina tai usein (ks. taulukko 32).

Vuokratyöntekijöiltä tiedusteltiin nykyisen työpaikan lisäksi ylipäätään tiedottamiseen liittyvistä asioiden toteutumisesta vuokrayrityksessä ja käyttäjäyrityksessä. Myös tämän kysymyksen mukaan noin puolet vuokratyöntekijöistä koki, että käyttäjäyritykset kertovat vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille. Tulokseen voi osaltaan vaikuttaa se, ettei käyttäjäyrityksessä ole ollut avoimia työpaikkoja (ks. luku 3.1.2. vuokratyön tekemisen perusteista).

Julkisella sektorilla vuokratyöntekijänä työskentelevistä vastaajista 37 % koki työnantajan tarjoavan riittävästi tietoa vapautuvista työpaikoista, kun vastaavaa mieltä oli 28 % yksityisellä sektorilla vuokratyötä tekevistä vastaajista.

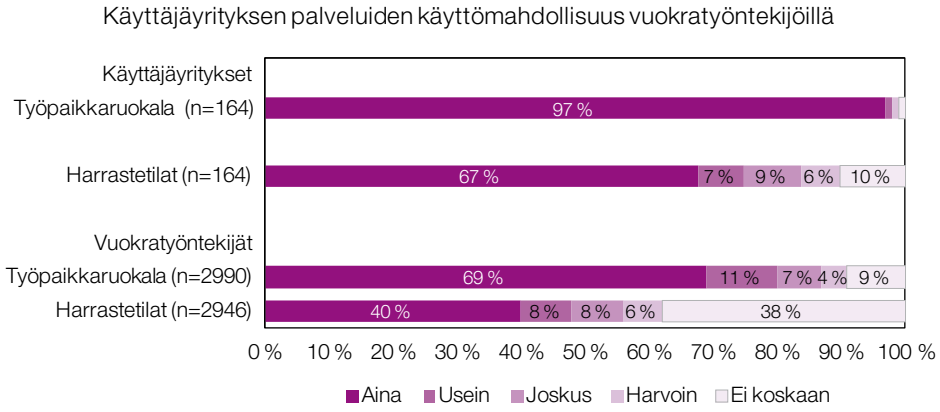
Taulukko 32. Vuokratyöntekijöiden näkemykset avoimista työpaikoista tiedottamisesta

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	Yhteensä
Onko nykyinen käyttäjäyritys tiedottanut sinulle yrityksen avoimista työpaikoista? % (n=2898)	16	13	17	15	38	100 %
Vuokratyötä käyttävä työnantaja (käyttäjäyritys) yleensä	olen täysin samaa mieltä	olen jokseenkin samaa mieltä	olen jokseenkin eri mieltä		olen täysin eri mieltä	
on tarjonnut riittävästi tietoa vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille yleisesti työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti % (n=2937)	21	27	27		25	100 %

Käyttäjäyrityksiltä ja vuokratyöntekijöitä tiedusteltiin, miten usein vuokratyöntekijät voivat käyttää käyttäjäyritysten palveluita kuten työpaikkaruokalaa ja harrastetiloista (ks. kuvio 4). Kyselyyn vastanneista käyttäjäyrityksistä 44 prosentilla ei ollut työpaikkaruokalaa eikä 59 prosentilla harrastetiloja. Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä 33 prosentilla ei ollut käyttäjäyrityksessä työpaikkaruokalaa eikä 53 prosentilla harrastetiloja. Seuraavassa kuviossa 4 on prosentit laskettu siten, että vastausvaihtoehto ”ei kyseistä palvelua” on poistettu analysoinnista.

Toimipaikan palveluita oli yleisimmin henkilöstömäärältään suurimmissa käyttäjäyrityksissä. Jos nämä tilat olivat käytössä, niitä voivat käyttäjäyritysten mukaan käyttää aina tai usein myös vuokratyöntekijät. Myös vuokratyöntekijät voivat käyttää harrastiloja aina tai usein 75 prosentissa käyttäjäyrityksistä. Noin 80 % vuokratyöntekijöistä, joiden käyttäjäyrityksen työpaikalla oli työpaikkaruokala, kertoi saavansa käyttää sitä ja 40 % ilmoitti saavansa käyttää käyttäjäyrityksen harrastetiloja. (ks. kuvio 4.)

Kuvio 4. Käyttäjäyritysten toimipaikan palveluiden käyttömahdollisuus

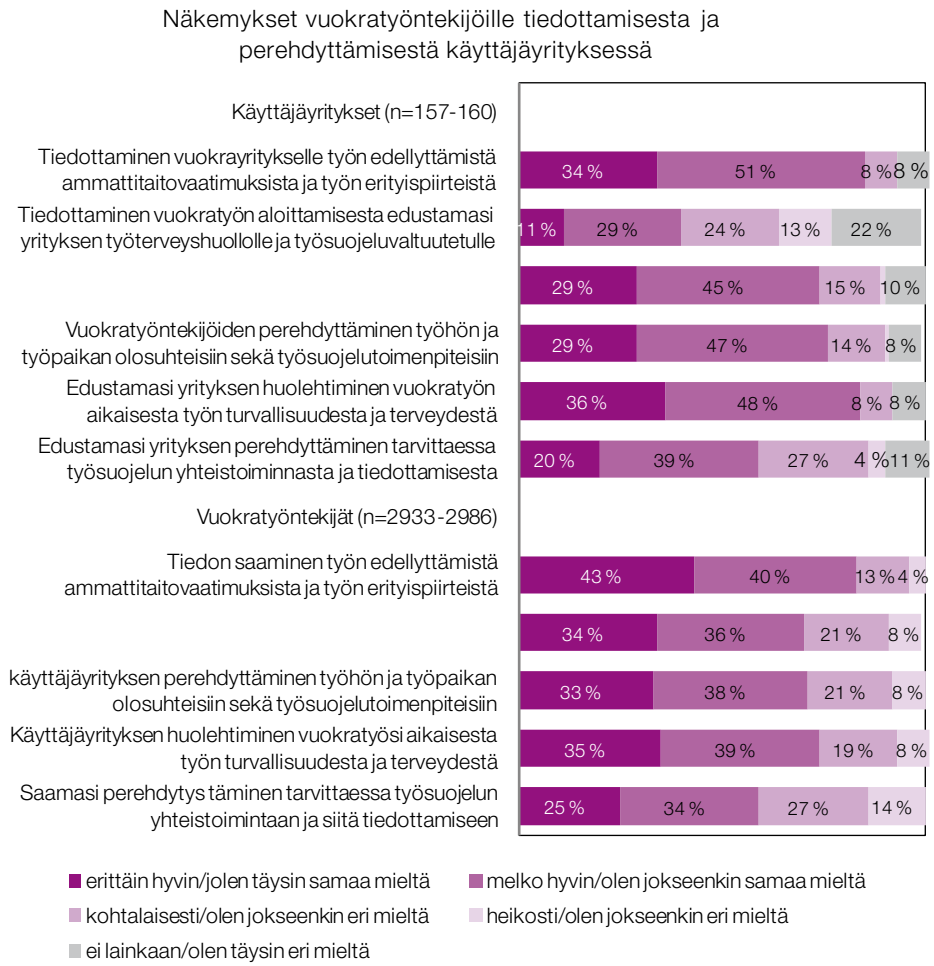


Perehdyttäminen käyttäjäyrityksen työhön ja työturvallisuuteen

Käyttäjäyritysten edustajilta ja vuokratyöntekijöiltä tiedusteltiin niille kohdennetuissa kyselyissä, kuinka hyvin käyttäjäyritykset tiedottavat vuokratyöntekijöille työn ammattitaitovaatimuksiin, työpaikan olosuhteisiin ja työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Käyttäjäyritysten edustajista noin 80 % arvioi, että vuokratyöntekijät saavat erittäin tai melko hyvin tietoa työn ammattitaitovaatimuksista ja työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä (ks. kuvio 5). Noin neljä viidesosaa käyttäjäyritysten edustajista arvioi, että vuokratyöntekijöitä perehdytetään hyvin työpaikan olosuhteisiin ja he saavat hyvin tietoa työn aikaisesta turvallisuudesta sekä tarvittaessa tietoa työsuojelun yhteistoiminnasta.

Samoin vuokratyötekijöistä noin 80 % koki, että työn edellyttämistä ammattitaitovaatimuksista kerrottiin hyvin ja noin kolme neljäsosaa oli tyytyväinen työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä tiedottamiseen, käyttäjäyrityksen antamaan perehdyttämiseen sekä työn aikaisesta työturvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseen. Vuokratyöntekijöistä työsuhdetta koskeviin haitta- ja vaaratekijöitä koskevaan tietoon sekä työhön ja työpaikan olosuhteisiin perehdyttämiseen sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaan perehdyttämiseen olivat vähemmän tyytyväisiä vuokratyötä sivutyönään kuin päätyönään tekevät vastaajat. Noin 60 % vuokratyöntekijöistä oli tyytyväisiä työsuojelun yhteistoiminnasta tarvittaessa annettavaan tiedottamiseen ja perehdyttämiseen.

Kuvio 5. Käyttäjäyritysten tiedottaminen perehdyttämiseen ja työsuojeluun liittyvistä asioista



Vuokrayritysten ja vuokratyöntekijän välinen tiedonvaihto

Vuokratyöntekijöiltä tiedusteltiin myös työsuhdetta ja eri tahojen välistä tiedonvälitystä koskevia arvioita. Noin 90 % vuokratyöntekijöistä oli täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että oli saanut kirjallisen selvityksen työsuhteen keskeisistä ehdoista. Noin kolme neljäsosaa piti työsuhdeasioita koskevaa tietoa riittävänä ja tiedonkulkua vuokrayrityksen, käyttäjäyrityksen ja itsensä välillä hyvänä. Samoin noin 70 % vuokratyöntekijöistä koki, että vuokrayritys oli tarjonnut riittävästi tietoa käyttäjäyrityksestä ja työtehtävistä (ks. taulukko 33).

Taulukko 33. Vuokratyöntekijöiden näkemykset vuokrayritysten tiedottamisesta

Työnantajani (vuokrayritys) %	olen täysin samaa mieltä	olen jokseenkin samaa mieltä	olen jokseenkin eri mieltä	olen täysin eri mieltä	Yhteensä
on esittänyt minulle kirjallisen selvityksen työsuhteeni keskeisistä ehdoista (koskee myös alle kuukauden jatkuvia vuokratyösuhteita, jos sitä erikseen pyydetään). Kirjallisia selvityksiä voi olla useampia, esim. työsopimus, työnantajan lähettämä sähköposti tai tekstiviesti. (n=2989)	58	29	8	5	100 %
on antanut minulle riittävästi työsuhdeasioita koskevaa tietoa (n=2994)	37	38	19	6	100 %
vuokrayrityksen, käyttäjäyrityksen ja itseni välinen tiedonkulku on hyvää (n=2979)	33	40	20	7	100 %
on tarjonnut minulle riittävästi tietoa käyttäjäyrityksestä (n= 2979)	30	41	22	8	100 %
on tarjonnut minulle riittävästi tietoa työtehtävistäni (n= 2956)	30	40	21	9	100 %

Taustamuuttujien mukainen tarkastelu vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän tiedonvaihtoon

Alle 20-vuotiaat vuokratyöntekijät olivat muita ikäryhmiä hieman tyytyväisempiä saamiinsa kirjallisiin työsuhdetta koskeviin ehtoihin sekä tiedonkulkuun vuokrayritysten, käyttäjäyritysten ja itsensä välillä. Tulos on myönteinen, kun ajatellaan nuorimpien hakevan vuokratyöstä muita ikäryhmiä useammin monipuolista kokemusta: nuoret kokivat saavansa riittävästi tietoa vuokrayrityksistä, vaikka työkokemus ja tietämys työelämän säännöistä olivat todennäköisesti muita ikäryhmiä vähäisempää. Työtehtävistä ja käyttäjäyrityksestä sekä työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä saatavaan tietoon olivat puolestaan tyytyväisimpiä yli 60-vuotiaat vuokratyöntekijät.

Alle vuoden vuokratyötä yhtäjaksoisesti tai taukoja pitäen tehneistä noin 80 % koki saaneensa riittävästi tietoa työsuhdeasioista, kun vastaavaa mieltä oli noin 70 % vuokratyötä yli vuoden tehneistä. Toisaalta alle vuoden vuokratyötä yhtäjaksoisesti tehneistä keskimääräistä harvempi oli tyytyväinen saamaansa tietoon työn edellyttämistä ammattitaitovaatimuksista ja työn erityispiirteistä. Vuokratyön tekemisestä välillä poissaolleet olivat puolestaan yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneisiin verrattuna tyytymättömämpiä siihen, kuinka työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä oli tiedotettu vuokratyöntekijälle sekä siihen, miten työsuojelun yhteistoimintaan ja tiedottamiseen oli perehdytetty tarvittaessa. Työpaikan työolosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin perehdyttämiseen olivat muita harvemmin tyytyväisiä ne vuokratyöntekijät, jotka olivat tehneet vuokratyötä yli vuoden välillä taukoja pitäen.

Hieman muita harvemmin riittävästi tietoa käyttäjäyrityksestä sekä työn edellyttämistä ammattitaitovaatimuksista ja työn erityispiirteistä kokivat saaneensa alle 10

henkilön käyttäjäyrityksissä työskentelevät vuokratyöntekijät. Muun muassa rahoitus- ja vakuutusalalla vuokratyötä tekevät henkilöt olivat puolestaan muita tyytymättömämpiä työtehtävistä saadun tiedon riittävyyteen.

Vuokrayritysten ja käyttäjäyritysten väliset sopimukset

Vuokrayrityksille ja käyttäjäyrityksille suunnatuissa kyselyissä vastaajia pyydettiin kertomaan vuokratyösopimuksiin liittyvistä käytännöistä sekä niiden kesken sovituista vuokratyöntekijän työsuhteen kestoon liittyvistä asioista. Käyttäjäyritykset ja vuokrayritykset eivät välttämättä ole tulkinneet täysin samoja sopimuksia. Tästä syystä tulokset eivät ole vertailtavissa keskenään. Kuvio 6 havainnollistaa kuitenkin suuntaa-antavasti näkemyksiä, joita käyttäjäyrityksillä ja vuokrayrityksillä on keskinäistä tiedottamista koskevasta tilanteesta.

Kyselyn mukaan 85 %:lla vuokrayrityksistä oli aina tai usein määritelty vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa se ajanjakso, jonka tietty vuokratyöntekijä työskentelee yrityksessä. Reilu 40 % käyttäjäyritysten edustajista kertoi, että heillä on vuokrayrityksen välisessä sopimuksessa kirjattuna tietyn vuokratyöntekijän työskentelyajanjakso. Vuokrayrityksiltä ja käyttäjäyrityksiltä tiedusteltiin myös vuokratyöntekijän rekrytointipalkkioihin ja korvaaviin työntekijöihin liittyvistä seikoista. Sekä vuokrayritysten että käyttäjäyritysten vastausten mukaan niiden välisistä sopimuksista noin 70 prosentissa on aina tai usein maininta palkkioista, joita vuokrayritys on oikeutettu velvoittamaan vuokratyöntekijän siirtyessä käyttäjäyrityksen varsinaiseksi työntekijäksi. Reilu 40 % käyttäjäyrityksen edustajista kertoi, että vuokrayrityksen kanssa laaditussa sopimuksessa on määrittely, jonka mukaan vuokrayritys toimittaa korvaavan työntekijän käyttäjäyritykselle, jollei tämä ole tyytyväinen aiempaan työntekijään. Vuokrayritysten mukaan vuokratyöntekijän korvaamiseen toisella vuokratyöntekijällä liittyviä määrittelyitä on aina 20 prosentissa käyttäjäyritysten kanssa laadittavista sopimuksista. (ks. kuvio 6.)

Kuvio 6. Vuokrayritysten ja käyttäjäyritysten väliset sopimukset

5.3 Vuokratyössä tiedottamisessa tapahtuneet muutokset

Vuokrayritysten edustajista noin kolme neljäsosaa arvioi vuokratyöntekijöille tiedottamisen lisääntyneen jonkin verran tai merkittävästi, kun käyttäjäyrityksen edustajista noin kolme neljäsosaa vastasi vuokratyöntekijöille tiedottamisen pysyneen ennallaan (ks. kuvio 7). Samoin noin kolme neljäsosaa vuokratyöntekijöistä arvioi heille tiedottamisen pysyneen ennallaan viimeisen vuoden aikana ja noin viidesosa kertoi sen lisääntyneen jonkin verran tai merkittävästi.

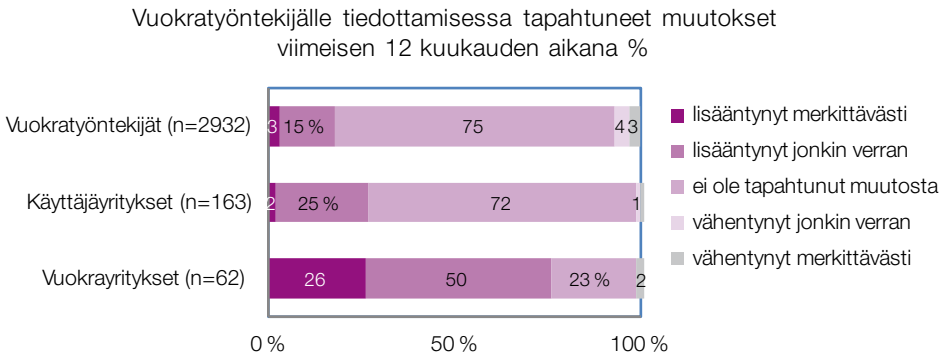
Vuokratyön tiedottamisessa tapahtunut muutos oli myös yksi kohta, johon HPL:n jäsenyrityksilleen lähettämässä ohjeessa viitattiin ja pyydettiin huomioimaan

viimeisen 12 kuukauden aikana tapahtuneet lainsäädäntömuutokset, jotka ovat lisänneet työnantajalle tiedottamisvelvollisuutta. Tämä ohjeistus on saattanut vaikuttaa siihen, että vuokrayritykset ovat korostaneet vastauksissaan tiedottamisen lisääntymistä.

Tiedottamisessa tapahtuneen muutoksen kokemiseen on voinut vaikuttaa vuokrayrityksillä myös syksyllä 2012 HPL:n toteuttama koulutus- ja tiedotustoiminta. Kuten tiedon lähteitä koskevat tulokset (ks. kuvio 3) osoittavat, vuokratyöntekijät ja käyttäjäyritykset saavat tietoa vuokratyöstä usein juuri vuokrayrityksiltä. Tiedottamisessa tapahtuneita muutoksia on siten saattanut tapahtua vasta vuokrayritysten tasolla, mutta ne eivät ole välttämättä vielä ehtineet toteutua merkittävässä määrin vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyritysten tasolla.

Vuokratyössä tiedottamisessa tapahtuneita muutoksia olivat havainneet useammin julkisella sektorilla toimivat vuokratyöntekijät. Julkisella sektorilla työskentelevistä vuokratyöntekijöistä reilu neljäsosa arvioi tiedottamisen lisääntyneen jonkin verran tai paljon, kun vastaavaa mieltä oli vajaa viidesosa yksityisellä sektorilla työskentelevistä.

Kuvio 7. Vuokratyössä tiedottamisessa tapahtuneet muutokset viimeisen 12 kuukauden aikana



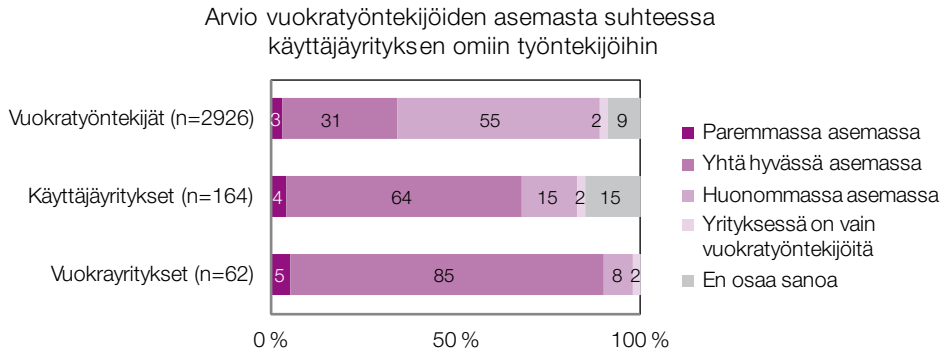
6 Vuokratyöntekijöiden asema

Vuonna 2012 voimaan tulleilla työsopimuslain muutoksilla on pyritty varmistamaan, että vuokratyöntekijät saisivat yhdenvertaiset työehdot verrattuna käyttäjäyrityksen varsinaisiin työntekijöihin. Selvitystä varten käyttäjäyrityksille, vuokrayrityksille ja vuokratyöntekijöille suunnatuissa kyselyissä vastaajilta tiedusteltiin, millaiseksi he arvioivat vuokratyöntekijöiden aseman verrattuna käyttäjäyrityksen työntekijöihin.

Vuokrayritysten edustajista yli 80 % arvioi vuokratyöntekijöiden olevan yhtä hyvässä asemassa verrattuna käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin. Vastaavaa mieltä oli reilu 60 % käyttäjäyrityksen edustajista ja noin 30 % vuokratyöntekijöistä. Yli puolet vuokratyöntekijöistä mielsi olevansa käyttäjäyrityksen muihin työntekijöiden verrattuna huonommassa asemassa (ks. kuvio 8).

Vuokratyöntekijöitä pyydettiin myös arvioimaan sitä, millaiseksi he kokevat asemansa verrattuna käyttäjäyrityksen toisiin vuokratyöntekijöihin. Kysymykseen vastanneista enemmistö (72 %) vuokratyöntekijöistä koki olevansa yhtä hyvässä tai paremmassa asemassa ja 9 % huonommassa asemassa.

Kuvio 8. Vuokratyöntekijöiden asema suhteessa käyttäjäyritysten omiin työntekijöihin



Taustamuuttajien mukainen tarkastelu vuokratyöntekijöiden asemasta

Vuokratyöntekijöistä ne, joilla vuokratyön tekemisen taustalla on halu joustavaan työntekoon, kokevat muita vuokratyöntekijöitä useammin asemansa verrattuna käyttäjäyrityksen työntekijöihin tasavertaiseksi tai paremmaksi. Yli 60-vuotiaista vuokratyöntekijöistä yli puolet piti itseään paremmassa asemassa olevina verrattuna käyttäjäyritysten työntekijöihin. Myös parhaillaan opiskelemassa olleet vuokratyöntekijät kokivat asemansa hieman useammin paremmaksi verrattuna

käyttäjäyritysten työntekijöihin kuin muut vuokratyöntekijät. Sivutoimisesti kokonaan tai osittain vuokratyötä tekevät kokivat päätoimisia vuokratyöntekijöitä useammin asemansa paremmaksi tai yhtä hyväksi.

Määräaikaisesti ja vakituisesti vuokratyötä tekevillä ei ollut juurikaan eroa siinä, millaiseksi he kokivat asemansa suhteessa käyttäjäyrityksen varsinaisiin työntekijöihin. Määräaikaista vuokratyöntekijöistä 55 % ja vakituisessa työsuhteessa olevista vuokratyöntekijöistä 49 % koki asemansa huonommaksi verrattuna käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Vakituisessa työsuhteessa olevat vuokratyöntekijät arvioivat olevansa määräaikaisessa työsuhteessa oleviin vuokratyöntekijöihin verrattuna hieman useammin paremmassa asemassa verrattuna muihin käyttäjäyrityksessä työskenteleviin vuokratyöntekijöihin. Kuitenkaan ero suhteessa määräaikaisten kokemuksiin ei ollut erityisen suuri.

Yksityisellä sektorilla työskentelevistä miltei 60 % ja julkisella sektorilla työskentelevistä vuokratyöntekijöistä reilu 40 % koki olevansa heikommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen muut työntekijät. Suurimmissa, yli 250 henkilön yrityksissä, oli keskimääräistä vähemmän niitä vuokratyöntekijöitä, jotka kokivat olevansa paremmassa tai yhtä hyvässä asemassa kuin käyttäjäyrityksen muut työntekijät: omaa asemaansa yhtä hyvänä tai parempana piti alle 30 % suurimpien ja yli 40 % pienimpien 1–50 henkilön käyttäjäyritysten vuokratyöntekijöistä. Toimialoista rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä julkisessa hallinnossa työskentelevät arvioivat olevansa muilla toimialoilla työskenteleviin verrattuna useammin huonommassa asemassa suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin: näiden toimialojen edustajista alle viidesosa piti omaa asemaansa verrattuna käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin yhtä hyvänä tai parempana.

6.1 Vuokratyöntekijöiden näkemykset omasta asemastaan

Kyselyyn vastanneita vuokratyöntekijöitä pyydettiin perustelemaan myös vapaamuotoisesti, miksi he arvioivat olevansa joko 1) paremmassa, 2) yhtä hyvässä tai 3) huonommassa tilanteessa kuin käyttäjäyritysten työntekijät ja muut vuokratyöntekijät. Lähes kaikki annetut perustelut koskivat kuitenkin vain asemaa suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Eniten kuvattiin sitä, miksi vastaajat kokivat olevansa huonommassa tilanteessa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät, tätä koskevia vastauksia oli 1198. Paremmassa asemassa olemista koskevia vastauksia oli 68, yhtä hyvässä asemassa olemista koskevia 393.

Seuraavassa käsitellään yleisyysjärjestyksessä ensin niitä vastauksia, joissa vuokratyöntekijät kokivat olevansa huonommassa asemassa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin verrattuna. Tämän jälkeen tarkastellaan yhtä hyväksi asemansa kokeneita vastauksia. Lopuksi käsitellään niitä vastauksia, joissa vuokratyöntekijät kokivat olevansa paremmassa asemassa kuin muut työntekijät. Vastausluokitteluita esitellään yleisyysjärjestyksessä.

6.1.1 Huonommassa asemassa mielestään olevat

Ne vuokratyöntekijät, jotka kokivat olevansa huonommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät, mainitsivat useimmiten syyksi lyhyesti sen, että vuokratyöntekijöitä ”ei koske samat etuudet” kuin käyttäjäyrityksen työntekijöitä.

Etuisuuksien puuttumisen jälkeen toiseksi useimmin mainittu yksittäinen syy sille, että vuokratyöntekijät kokivat olevansa käyttäjäyrityksen työntekijöitä huonommassa asemassa, liittyi työn jatkuvuuden epävarmuuteen tai siihen, että työ voi loppua yllätyksellisesti. Kolmanneksi useimmin mainittu syy oli huonompi palkkaus, kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Monesti huonon palkan yhteydessä mainittiin, että vuokratyöntekijöitä eivät koske erilaiset bonukset. Neljänneksi useimmin mainittiin kokemus ulkopuolisuudesta tai kokemus siitä, että on toisen luokan työntekijäksi verrattuna käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Viidenneksi useimmin mainittiin kaikkein huonoimpien tai yksipuolisimpien työtehtävien teettäminen vuokratyöntekijöillä ja kuudenneksi useimmin puutteellinen tieto työehtosopimuksista.

Työn jatkuvuuden epävarmuus

Työn jatkuvuutta koskevaa epävarmuus oli siis yksi keskeinen syy vuokratyöntekijöiden kokemukselle siitä, että he olivat huonommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Vuokratyöntekijät kokivat rasittavana sen, että heillä ei aina ollut mitään varmuutta siitä, oliko seuraavana päivänä töitä vai ei. Tätä koskevia kuvauksia löytyy kymmeniä: *”Ei ole tietoa tulevista töistä tai tuloista.”*; *”Työt voivat loppua parin päivän varoitusajalla.”* jne. Moni kertoi miettivänsä huolestuneena koko ajan, että työt voivat loppua nopeasti:

> *”Työskentely voi loppua hyvin lyhyellä varoitusajalla huolimatta määräaikaisesta sopimuksesta, koska jos käyttäjäyrityksen asiakas ilmoittaa, että työtä ei enää ole niin se loppuu välittömästi. Toisaalta 4 kk määräaikaisuus sitoo minut vuokrayritykseen koko tuoksi ajaksi.”*

Monilla oli myös kokemuksia siitä, että työt olivat loppuneet varoittamatta. Heille oli tullut vain ”viesti”, ettei töitä ole. Vastaajien mukaan tämä johtuu siitä, että heillä ei ole irtisanomisaikaa. Heille ei myöskään ilmoitettu milloin työ jatkuu tai miksi töitä ei ole. Vuokratyöntekijöiden huolena oli se, että työpaikan voi menettää milloin tahansa, sillä mikään ei takaa, että käyttäjä- tai vuokrayritys ei vaihtaisi henkilöstöä. Useat vastaajat kertoivat tietävänsä työn jatkuvuuden vain seuraavan työvuorolistan loppuun. Jotkut kertoivat tekevänsä töitä useille käyttäjäyrityksille, jotta saisivat rahaa elämiseen. Sen takia heillä ei ole varaa kieltäytyä töistä, vaikka ne tulisivat 15 minuutinkin varoitusajalla, kuten eräs vastaaja tilannetta kuvasi.

Monet kokivat ongelmana sen, että heillä ei ollut tarkkaa tietoa työn kestosta tai he eivät tienneet, kuinka kauan heidän työsopimustaan lopulta jatketaan. Työn kesto koettiin usein arvoituksena: *”Ja ennen kaikkea sopimusten jatkuvuus tai*

jatkumattomuus. Nyt niitä on jatkettu 3-6kk kerrallaan, kuinka kauan on hyvä kysymys?" Vuokratyöntekijöille oli siis tyypillistä kokemus epävarmasta elämästä, joka johtui työsopimusten lyhytaikaisuudesta ja määräaikaisuuksien peräkkäisyyksistä: "Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen luo epävakaan pohjan tulevaisuuden suunnittelulle.". Esille tuotiin myös sukupuoleen liittyvää epätasa-arvoa. Eräs naisvastaaja kertoi olleensa viisi vuotta vuokratyöntekijänä töissä samassa työpaikassa, mutta kaikki vakituiset työpaikat olivat menneet hänen sanojensa mukaan miehille.

Moni vuokratyöntekijä kertoi olevansa käyttäjäyrityksen työntekijöitä huonommassa asemassa toteamalla lyhyesti syyksi nollasopimuksen tai toteamalla esimerkiksi seuraavasti: *"Ei työsopimuksessa täysiä tunteja, vaan häilyvä 0-37,5."* Osa vastaajista kertoi, ettei uskalla valittaa vähäisistä työtunneista, sillä niistä on kilpailua myös vuokratyöntekijöiden välillä: *"Olen ollut yhtäjaksoisesti puolitoista vuotta samassa yrityksessä töissä, silti uusia vuokratyöntekijöitä otetaan sisään välillä ja silloin annetaan minun työtunnit heille ja minulle nollatuntisia päiviä. Jos valitan asiasta, menetän myös työtunnit jotka on saatettu jo laittaa ylös tulevaan työvuorolistaan. Mutta yleensä työvuorolistoja harvoin edes tekevät. Vaikeaa on."*

Useat vastaajat kokivat ongelmana sen, että heille voidaan ilmoittaa tulevista töistä vasta samana päivänä kun töitä on tarjolla. Jotkut kuvasivat olevansa kuin 1930-luvun torppareita tai orjia: *"Oletetaan että tulen töihin heti kun soitetaan, että nyt olisi tarve, olettaen etten tee vapaa-ajallani muuta kuin istun kotona kännykkä kädessä odottamassa heidän puhelua."* Moni myös totesi, että heidän on pakko suostua menemään töihin lyhyellä varoitusajalla, sillä jos he eivät siihen suostu, niin töitä ei enää saa. Jotkut vastaajat kokivat palkkauksessa epätasa-arvoa myös eri vuokratyöntekijöiden kesken:

> *"Vuokratyöntekijät, jotka aloittivat kanssani samaan aikaan eri vuokrayhtiössä, joutuivat siirtymään toisen vuokrayhtiön palvelukseen (käyttäjäyritys kun lopetti aiemman yhtiön palveluiden käyttämisen kokonaan) ja tällöin heidän tuntipalkkansa nousi kun he tekivät sopimuksen ns. "uusina työntekijöinä". Meillä samassa vuokrayrityksessä toimivilla tuntipalkka on alhaisempi tällä hetkellä kuin heillä."*

Vastaajat kokivat olevansa käyttäjäyrityksen työntekijöitä huonommassa asemassa myös siksi, että he eivät voineet aina tietää tarkasti päivittäisen työajan tarkkaa loppumisaikaa. Yksi vastaaja kuvasi tätä kertomalla, että työn loppumisaika on kyllä määrätty, mutta se voidaan tarvittaessa lyhentää. Lisäksi ei voi kieltäytyä pidennetystä loppuajasta. Jos on esimerkiksi sovittu lopetus 23.00 ja käsketäänkin olla klo 24.00 saakka, niin siitä ei voi kieltäytyä, vaikka myöhästyy kulkuneuvoista.

Monet vuokratyöntekijät kertoivat, että he saattoivat joutua menemään töihin samana päivänä kaksikin kertaa, jotta saivat riittävän määrän työtunteja tehdyksi: *"Tarvittaessa töihin kutsuttuna työntekijänä työpäivä on usein 4h pituinen ja pitää mennä päivän jälkeen vielä illaksi töihin jos haluaa saada 8h kasaan. Työvuorot tulevat*

hyvin yllättäen (jopa vain tunnin varoitusajalla), vakituinen henkilökunta tietää vuoronsa viikkoja etukäteen."

Monet vuokratyöntekijät kokivat olevansa huonommassa asemassa suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin myös siksi, että työsopimusten kesto oli laadittu siten, että vuokratyöntekijät eivät aina voineet saada esimerkiksi juhlapyhistä palkallista lomaa:

> *"Työsuhteen jatko varmistuu yleensä viimeisenä mahdollisena päivänä. Sopimus voi loppua jouluaatonaattona ja jatkua taas vuodenvaihteen jälkeen, jolloin juhlapyhistä ei tule palkallista lomaa. Loma pidetään silloin kun on sopimuskatko, eikä silloin kun itse haluaisi."*

Tyypillistä vuokratyöntekijävastaajien kokemuksille oli myös se, että vapaapäivien ajankohdista ja työtunneista neuvoteltaessa he kokivat, että vakituisilla työntekijöillä oli paremmat mahdollisuudet määritellä niitä: *"Verrattaessa käyttäjäyritysten omiin työntekijöihin vuokratyöntekijä saa kaikki jämät eli tunneista ja vapaapäivistä taistellessa vakituiset menevät aina kärkeen."*

Ongelmana oli myös työn epäsäännöllisyys eli se, että tarjottujen töiden välissä saattoi olla pitkiä taukoja (esim. viikkoja). Jotkut kokivat, että heille oli tarjolla liian vähän töitä, esimerkiksi vain pari kertaa kuukaudessa. Jotkut kuvasivat kokeneensa syrjintää vuokratyön saannin jatkuvuudessa verrattuna muihin vuokratyöntekijöihin. Jotkut kertoivat, että sairauslomalle joutumisen jälkeen heille ei ollut tarjottu enää töitä samalla tavalla kuin muille työntekijöille tai heiltä oli otettu kaikki työvuorot pois. Jotkut taas ihmettelivät epätietoisina, miksi heille ei tarjottu töitä, vaikka muut vuokratyöntekijät niitä saivat. Useat määrittelivät kokemuksensa turvattomuudeksi:

> *"Vuokratyöntekijällä ei ole mitään turvaa. Työt voidaan jättää antamatta täysin ilman mitään syytä. Tämän vuoksi koen vuokratyönteon nykyään todella todella huonona vaihtoehtona ja en aio ikinä enää palata vuokratyöntekijäksi."*

Usein vastaajat toivat esille ajatuksen, että vuokratyöntekijä on aina riskitilanteessa, mikäli sairastuu. Monet pelkäsivät, että tällöin vaihdetaan joku toinen tilalle. Vastaajien mukaan vuokratyöntekijällä ei ole takeita siitä, että hän voisi palata samoihin töihin takaisin, sillä käyttäjäyritys voi vastaajien mukaan milloin tahansa ilmoittaa, ettei hän tarvitse henkilöä enää kyseisiin tehtäviin.

Monet vuokratyöntekijät kokivat olevansa huonommassa asemassa suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin, koska työvuorot saatettiin perua helposti tai arvaamattomasti, kuten moni totesi. Jotkut yksittäiset vastaajat kokivat, että vuokratyönantajat houkuttelevat vuokratyöntekijöitä paikkoihin, joihin he eivät halua ja lupaavat työtä, jota ei sitten saakaan.

Suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin moni vastaaja koki huolta ja epävarmuutta myös siitä, että vuokratyöntekijät saavat potkut ensimmäisenä, kun käyttäjäyrityksessä on epävakaa taloustilanne tai kun esimerkiksi tilaukset vähenevät. Monet myös laskeskelivat mielessään, kuka vuokratyöntekijöistä on se, joka joutuu ensimmäisenä lähtemään pois töistä: *"Muihin vuokratyöntekijöihin nähden olen huonommassa asemassa, koska olen viimeksi saapunut käyttäjäyritykseen. Toisin sanoen lähden myös ensimmäisenä jos määrärahoja pienennetään. Olen siis ensimmäisenä puskurissa. Olo helpottaa kun muutama uusi kaveri aloittaa minun jälkeeni."* Vuokratyöntekijät myös kertoivat, että heidät voidaan irtisanoa huomattavasti helpommin kuin käyttäjäyrityksen työntekijä.

Hyvin monien kohdalla työn jatkuvuuden epävarmuus aiheutti epävarmuutta myös toimeentulosta: *"Kun ei ole sovittuja tuntimääriä, niin ei sillä elä. Töistä ei ole mitään tietoa, joten elämää on vaikea suunnitella. Käyttäjäyritys ei noudata kaupan alan viikkotyötuntimääriä eli olisi teettänyt viime kesänä yli 37,5. Kun otin asian puheeksi, niin työt loppuivat pian."* Moni vastaaja koki jännitystä ja stressiä siitä, onko seuraavana kuukautena töitä edes niin paljon, että niillä voisi kattaa elinkustannukset ja esimerkiksi laskujen maksamiseen riittäisi rahaa. Moni koki olevansa huonommassa asemassa käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden, koska vastaajien mukaan epäsäännölliset tulot vaikuttavat konkreettisesti moniin elämän eri osa-alueisiin. Vastaajat kertoivat, että he eivät esimerkiksi saa lainaa pankista asunnon ostoa varten, koska he ovat vuokratyöntekijöitä. Vastaajat kertoivat myös, että sovitellun päivärahan tai asumistuen hakeminen on miltei mahdotonta työn katkokselliseuuden vuoksi.

> *"Minä en voi suunnitella, enkä ennakoida kesälomiani. Käytännössä ne lomapäivät palavat talvella ja tämä "lomailu" on sitä, ettei kukaan kerro milloinka työt jatkuu ja jatkuuko ne koskaan. Eli sitä ei todellakaan voi kutsua lomaksi, sillä sressi on korkealla, kokoajan saa hermoilla milloin pääsee/pääseekö takaisin töihin. Raha-asiat ahdistavat.*

Huonompi palkkaus

Käyttäjäyrityksen työntekijöitä huonompi palkkaus oli yksi keskeinen syy, miksi vuokratyöntekijät kokivat olevansa käyttäjäyrityksen työntekijöitä huonommassa asemassa. Useimmat kertoivat sen kummemmin selittelemättä, että palkka on yksinkertaisesti pienempi kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Yksi vastaaja kertoi, että huonompaa palkkaa oli perusteltu sillä, että vuokratyöntekijä tulee käyttäjäyritykselle kalliimmaksi. Usein huonompaan palkkaukseen liitettiin myös toteamus siitä, että vuokratyöntekijöille eivät kuulu erilaiset bonukset. Moni vuokratyöntekijä oli tästä myös hieman katkera tai sanoi, että teemme samaa työtä käyttäjäyrityksen kanssa bonusten eteen, mutta bonukset kuuluvat vain heille. Moni vastaaja ei kuvannut tarkasti, mitä "bonukset" (tai "bonarit") ovat, mutta ne jotka kertoivat, mainitsivat bonuksina muun muassa "palkitsemiset", "joululahjat", "vuosibonukset",

”bonuspalkat”, ”bonusjärjestelmät”, ”bonusohjelmat”, ”tuotantopalkkiokäytännöt”, ”tulospalkkiot”, ”tietyt ylityökorvaukset”, ”työntekijöiden lahjapaketit”, ”bonusrahat” ja ”tulokseen sidotut bonukset”.

> *”No esim. kun jaetaan bonukset joka vuosi niin vuokratyöntekijät ovat esim. näissä palavereissa mukana kun vakituisille kerrotaan 1500€ bonuksesta, jotka jokainen vakituinen saa, niin vuokratyöntekijöille jaettiin esim. viime vuonna sammutuspeite tai viinipullo samassa palaverissa.”*

Usein vastaajat liittivät huonompaan palkkaan sen, että heillä oli myös huonommat sopimusehdot kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Moni vastaaja katsoi, ettei uskalla vaatia palkankorotusta tai samoja etuja kuin käyttäjäyrityksen työntekijät, sillä tällöin oma vuokratyösuhde on vaarassa katketa:

> *”Omat työntekijät nauttivat paremmista eduista ja palkasta, jotka ovat saavuttaneet ajan saatossa ja kokemuksen karttuessa. Nämä edut ovat vuokratyöntekijän ulottumattomissa, koska jos palkankorotusta haluaa, niin määräaikainen työsuhde ei jatkukaan ja tilalle tulee uusi halvempi uuteen ”projektiin”. Edut ovat lähinnä sitä, että saa olla töissä. Vuokratyöntekijä tekee yleensä enemmän työtä kuin käyttäjäyrityksen oma väki. Häntä kuormitetaan enemmän. Onhan hänet sitä varten vuokrattu.”*

Jotkut vastaajat totesivat, että heillä oli ollut pitkään huonompi palkka, kuin käyttäjäyrityksen vakituisilla työntekijöillä, vaikka työtehtävät olivat samat. Tilanne oli muuttunut, kun he olivat pyytäneet palkankorotusta ja myös saaneet sen ja palkka oli noussut kohtuulliselle tasolla käyttäjäyrityksen palkkoihin verrattuna.

Kokemus ulkopuolisuudesta

Vuokratyöntekijöille oli tyypillistä huonommuuden kokemus suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Monet kuvasivat, että heitä kohdellaan ulkopuolisina. Moni myös kertoi tuntevansa itsensä toisen luokan työntekijäksi, b-luokan työntekijäksi tai toisen luokan kansalaiseksi. Vastaajat kertoivat, että käyttäjäyrityksen työntekijät usein katsovat vuokratyöntekijöitä alaspäin.

Ulkopuolisuuden tunne tuli usein siitä, että käyttäjäyrityksen työntekijät eivät halunneet keskustella vuokratyöntekijöiden kanssa, tai he tervehtivät vuokratyöntekijöitä, mutta eivät muuten keskustelleet kuin pakollisista työasioista. Moni koki olevansa enemmän työkaveri toisten vuokratyöntekijöiden kanssa. Osa vuokratyöntekijöistä koki ongelmaksi sen, että jatkuvasti yhdessä työtä tekevät käyttäjäyrityksen työntekijät muodostavat oman työyhteisönsä, johon vuokratyöntekijän on vaikea päästä sisään. Vastaajien mukaan vuokratyöntekijälle ei helposti synny sidettä käyttäjäyritykseen tai hänen pitäisi joko olla hyvin sosiaalinen tai työskennellä pitkään käyttäjäyrityksessä, jotta hän kokisi kuuluvansa työyhteisöön. Moni vastaaja

koki olevansa aina vain vuokratyöntekijä, johon työn sattumanvaraisuuden vuoksi käyttäjäyrityksen omat työntekijät eivät edes yritä tutustua, koska vuokratyöntekijän kanssa ei tarvitse tulla toimeen pidemmällä aikavälillä.

Samalla kun vuokratyöntekijät kokivat jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle, he kokivat jäävänsä ilman ns. hiljaista tietoa oleellisista työn sisältöön liittyvistä asioista. Vuokratyöntekijät kertoivat, että heille ei kerrota kaikkia työasioita, sillä heidän arvellaan kuitenkin lähtevän pian pois töistä, koska he ovat vuokratyöntekijöitä. Moni kertoi, että käyttäjäyrityksen työntekijöiden asenne on välillä joissakin paikoissa tyly vuokratyöntekijän saapuessa uuteen paikkaan, kunnes vuokratyöntekijä todistaa olevansa ihan ”hyvä tyyppi” ja tunnollinen työntekijä. Vastanneiden vuokratyöntekijöiden mukaan käyttäjätyöntekijät monesti olettavat, että uusi vuokratyöntekijä ”sählää ja sättää” ja ihmettelevät, kun vuokratyöntekijät hoitavatkin työnsä hyvin. Vuokratyöntekijät myös kokivat, että heitä usein syytettiin, mikäli käyttäjäyrityksessä oli tapahtunut jotain ikävää. Monet vuokratyöntekijät kokivat, että käyttäjäyrityksissä arvostetaan vain oman talon henkilökuntaa. Sen sijaan vuokratyöntekijöiden pitää yhä uudelleen ja uudelleen ansaita oma kunnioituksensa työpaikalla, elleivät käyttäjäyrityksen työntekijät tunne vuokratyöntekijää ja tämän työtaitoja:

> *”Verrattaessa yrityksen omiin työntekijöihin tunnen olevani huonommassa asemassa, koska minua ei kohdella työpaikalla samanarvoisesti kuin varsinaisia työntekijöitä: Joudun ansaitsemaan arvostuksen työntekijänä, kun taas varsinaisia työntekijöitä pidetään lähtökohtaisesti osaajina. Myös tapakulttuuri vuokratyöntekijöitä kohtaan on ontuvaa: ensimmäisillä kerroilla työpaikalle saapuessani kukaan ei esittäytynyt tai kysynyt nimeäni. Esittäydyn esimiehelleni, mutta hän ei kertonut vastavuoroisesti omaa nimeään. Työkaverini eivät myöskään välttämättä luota rahankäsittelytaitoihini, koska olen vuokratyöntekijä. Alan töistä minulla on kuitenkin kokemusta useamman vuoden ajalta.”*

Yksi keskeinen syy siihen, että vuokratyöntekijät kokivat olevansa käyttäjäyrityksen työntekijöitä huonommassa asemassa, oli arvostuksen puute. Moni koki, että vuokratyöntekijää katsotaan kieroon, kun hän tulee esimerkiksi vuokrayrityksen vaatteet tai tunnusmerkit päällä työmaalle: *”Vuokratyöntekijä on kuin toisen luokan kansalainen. Kaulassa roikkuva nimikyltti on erilainen vakituisilla ja vuokratyöntekijöillä”*. Vuokratyöntekijät kertoivat, että heihin suhtaudutaan lähes aina varauksella.

Monien vastaajien mukaan vuokratyöntekijöitä pyydetään töihin vain silloin kun on pakko tai kun käyttäjäyrityksen omat työntekijät eivät riitä. Tämä asenne näkyy vastaajien mukaan kaikkialla. Esimerkiksi verrattuna käyttäjäyrityksen työntekijöihin, työvaatimukset ovat kovemmat, vuokratyöntekijää ei arvosteta eikä pidetä voimavarana. Lisäksi vuokratyöntekijän ei vastanneiden mukaan kannata kertoa työnantajalle jos hän joutuu esimerkiksi kiusaamisen uhriksi, sillä hänet on helppo poistaa ja tilalle on helppo saada uusi työntekijä. Tämän vastaajaryhmän vuokratyöntekijät eivät useinkaan kokeneet olevansa tasa-arvoisia kollegoita käyttäjäyrityksen

työntekijöiden kanssa, vaan kokivat olevansa ”osattomia”, ”turvattomia”, ”ulkopuolisia” ja työyhteisöön kuulumattomia.

Kokemukset huonompien työtehtävien teettämisestä vuokratyöntekijöillä

Moni vuokratyöntekijä, joka koki olevansa huonommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät ajatteli, että vuokratyöntekijät saavat kaikki likaiset työt tai huonoimmat työt, joita käyttäjäyrityksen työntekijät eivät halua tehdä. Monet vastaajat kertoivat saavansa työvuorojen suhteen kaikkein huonoimmat työvuorot eli iltavuorot, viikonloput, kaikki juhlapyhien aatot ja mahdolliset välipäivät eli sellaiset työvuorot, joita kukaan ei haluaisi tehdä. Osa vuokratyöntekijöistä kertoi tekevänsä yksipuolisimmat, raskaimmat tai vaarallisimmat työt ja lisäksi saavansa vielä huomattavasti pienempää palkkaa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät.

Vuokratyöntekijät kokivat myös joutuvansa tekemään töitä, jotka eivät kuuluneet heidän työtehtäviinsä tai he kertoivat joutuvansa tekemään ylimääräistä työtä: *”Työajan jälkeen tehdään piilotunteja, kuten viedään roskia tai lajitellaan jätteitä.”* Moni vastaaja oli sitä mieltä, että huonoista työtehtävistä ei ole hyvä valittaa, sillä vaarana on, ettei jatkossa saa enää työvuoroja:

> *”Vuokratyöntekijällä teetetään usein enemmän/ikävimmät yrityksen työt. Aina ei ole valtuuksia päättää omaan työhön liittyvistä asioista, vaan kokemattomampi vakituinen työntekijä pitää oikeutenaan kertoa miten työt tehdään, vaikka olisikin väärässä. Yleensä ei kannata lähteä arvostelemaan käyttäjäyrityksen työ/toimintatapoja jos aikoo saada lisää työvuoroja.”*

Moni vastaaja lisäksi koki, että heitä ”pompotellaan”. Esimerkiksi työtehtävissä vuokratyötekijät saattoivat saada ristiriitaisia ohjeita eri henkilöiltä, mikä sekoitti työntekoa ja aiheutti turhautumista. Vastaajat toivat esille myös sen, että vuokra- ja käyttäjäyritykset eivät kummatkaan seuraa, näe tai halua kuulla käyttäjäyrityksen työntekijöiden epäasiallista suhtautumista vuokratyöntekijöitä kohtaan.

Vuokratyöntekijöiden kokemukset työehtosopimuksiin liittyvistä asioista

Osa vuokratyöntekijöistä koki, että heillä oli puutteellista tietoa työehtosopimuksista tai niihin liittyvistä asioista. Monen vastaajan ongelmana oli eri työehtosopimus kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, mikä heidän mukaansa asetti vuokratyöntekijät eriarvoiseen asemaan käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa:

> *”Vuokrayritys noudattaa eri Tessiä (ei ilmailualan) kuin käyttäjäyrityksen muuhun lentohenkilökuntaan sovelletaan. Siten mm. työajat ovat meille vuokratyöntekijöille huonommat ja meitä käytetään siinä kyllä räikeästi hyväksi. Lisäksi mm.*

vähemmän vapaapäiviä kuukaudessa, ei ylityökorvausta, pienempi peruspalkka, ei ikälisiä jne."

Monet näkivät ongelmana tasapainottelun vuokra- ja käyttäjäyrityksen välillä. Vastaajat kokivat olevansa kuin kahden tulen välissä, koska esimies oli käyttäjäyrityksessä, mutta varsinainen pomo oli vuokrayrityksessä. Ongelmaksi tuli tässä tilanteessa esimerkiksi se, että käyttäjäyrityksen edut eivät koskeneet vuokratyöntekijöitä, vastaajien mukaan esimerkiksi kesälomapäiviä ei kerääntynyt sillä työtä oli harvakseltaan (usein ei lomaan oikeuttavaa määrää).

Jotkut kokivat epäselvyytenä tai turhauttavana sen, että esimerkiksi sairauspoissaolot piti ilmoittaa sekä vuokrayritykselle että käyttäjäyritykselle:

"En pidä siitä, että sairaspoissaolot pitää ilmoittaa kahteen paikkaan, miksei vuokrayrityksen yhteyshenkilö ilmoita vuokraajayritykselle? Ja jos erikseen sovitaan asioita, kuten poikkeukselliset työtunnit (vähemmän kuin 20h/viikko), niin vuokraaja sanoo että sovi vuokrayrityksen kanssa, ja toisinpäin. Siinä välissä sitten työntekijä ihmettelee, että selvitänkö minä nyt tämän asian vai kuka. Tämmöinen pallottelu häiritsee, muuten koen että vuokratyöläisenä yritys kohtelee minua tasapuolisesti, ehkä jotkut työntekijät katsoo "alaspäin" jos ei ole yrityksen omilla palkkalistoilla."

Moni vastaaja myös koki, että sekä vuokra- että käyttäjäyritykset pakoilevat vastuuta ristiriitatilanteissa:

"Kukaan ei pidä meidän puolia. Ei edes pääluottamusmiehemme. Tilanteen mukaan meitä pompotellaan selvittämään asiat omalta rekry-yritykseltä tai jos talon etu on niin noudatetaan heidän käskyjä. Suurin ongelma on lomien maksuissa ja koska niitä voi pitää. Palkanmaksussa ongelmia. Lähin esimiehemme vuokrayrityksessä ei hoida asioitamme. Vaikka työvuorolistassa olisi tunteja merkittynä lähetetään kesken päivän kotiin, eikä palkkoja makseta niistä tunneista. Kuulemma yritykset sopineet näin."

Eräs vastaaja kertoi, että hän oli viimeisen 11 vuoden aikana tehnyt töitä kuudelle vuokratyöyritykselle, jotka kaikki olivat jättäneet lomaltapaluurahan maksamatta, vaikka vastaajan mukaan ehdot sen maksamiselle olivat täyttyneet verrattuna vakituiseen työsuhteeseen. Useat vastaajat näkivät juuri määräaikaiset sopimukset tai ns. nollasopimukset ongelmallisina:

"Omiin työntekijöihin nähden olen huonommassa asemassa kohtuullisen mielivaltaisesti toimivien määräaikaisten työsoppareiden ja niiden pätkimisen suhteen. Isäntäyrityksen toimitusjohtajan keksiessä käyttää työharjoittelijoita tekemään mm. samoja töitä, joita aikoinani tein n. 2 vuotta, on asemani yrityksessä

huonontunut entisestään näkyen mm. töitten loppumisena ja sopimusten päivämäärät ei enää merkkaa isäntäyritykselle mitään. Eikä ne vuokrayritysten 0-40 tuntia viikossa "nollasopimukset" takaa mitään mahdollisuuttakaan irtisanomissuojasta tai oikeudenmukaisuudesta."

Monet vastaajat kertoivat kokevansa turvattomuutta, koska heidän oli kirjoitettava työsopimus nollasopimuksena. Monet kokivat siksi olevansa huonommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät ja pohtivat esimerkiksi sitä, mitä tapahtuu, jos he vaikka sairastuisivat. Jotkut kokivat, että vuokrayritykset kikkailivat sopimuksilla, jotta voisivat parhaiten hyödyntää vuokratyöntekijöitä:

"Vuokratyöntekijä on aina huonommassa asemassa vaikka mitä muuta väitettäisi (helppo päästä eroon, ei tarvitse vakinaistaa kunhan vain pelleilee sopimuksilla, työkkäri on aina yrityksen puolella vaikka olisi minkälaisia väärinkäytöksiä työntekijää kohtaan, yms.)" Useat vastaajat kokivat ongelmana sen, että avoimet työpaikat käyttäjäyrityksessä olivat vain talon sisäisessä haussa ja koskivat vain talon kirjoilla olevia työntekijöitä. Ongelmana oli siis vastaajien mukaan se, että vuokratyöntekijät eivät olleet oikeutettuja hakemaan käyttäjäyrityksen sisäisessä haussa olevia avoimia virkoja.

Vuokratyöntekijät kokivat olevansa huonommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät myös eräiden verotuskäytäntöjen vuoksi: *"Työmatkoja en voi tehdä, koska verovapaata kilometrikorvausta tai päivärahoja ei saa henkilöstövuokrausyrityksen kautta maksaa (rakennusala taisi olla poikkeus, mutta en työskentele siellä). Myöskään käyttäjäyritys ei saa antaa minulle verovapaasti esim. liikuntaseteleitä, joita muille talonkirjoilla oleville annetaan. Verovapaushommat on lainsäädännöstä ja verottajasta johtuvia ongelmia, ei käyttäjäyrityksen halusta pitää minua eriarvoisessa asemassa."*

Vuokratyöntekijöiden kokemukset etuisuuksien puutteista

Monet vuokratyöntekijät kokivat olevansa huonommassa asemassa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin siksi, että vuokratyöntekijöitä ei koske samat etuudet kuin käyttäjäyrityksen työntekijöitä. Monet vastaajat totesivat, että vaikka joku etuus voi kuulostaa ulkopuolisen korviin merkityksettömältä, niin monesti viihtyvyys työpaikalla on kuitenkin kiinni pienistä asioista. Monia harmitti myös se, että näistä etuisuuksien puuttumisista muistutettiin työpaikalla jatkuvasti, mikä lisäsi huonommuuden tunnetta suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin.

Useimmiten vastaajat mainitsivat etuisuuksien puutteena sen, ettei vuokratyöntekijöillä ole samanlaisia työpaikkaruokalan ruokailuetuisuuksia kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Ruokaetua ei joko ollut tai ruoka oli kalliimpaa. Monet eivät saaneet lounasseteleitä tai ne tai muut ruokaedut olivat pienemmät, kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä: *"Omat työntekijät syövät ruokaedulla puoli-ilmaiseksi, minä maksan samasta ruuasta samassa paikassa, samassa pöydässä tuplahinnan!!!!"* Ravintoedun puuttumista pidettiin hyvin harmillisena ja epätasa-arvoa luovana.

Muina etuisuuksien puutteina mainittiin muun muassa puutteet työterveydenhuollossa. Jotkut kertoivat, että he eivät pääse lainkaan käyttäjäyrityksen työntekijöille osoitettuun työterveydenhuoltoon. Jotkut kertoivat, että he eivät saa yhtä laajaa työterveydenhuoltoa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Kaikki käyttäjäyrityksen työntekijöitä koskevat työterveyshuollon palvelut eivät koskeneet vuokratyöntekijöitä, kuten fysioterapeutin tekemä työasennon tarkistus. Esille tuli myös monia yksittäisiä puutteita työterveydenhuollossa suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Moni vastaaja koki olevansa epätasa-arvoisessa asemassa käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden, sillä heillä piti olla jo ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien lääkärintodistus, kun taas käyttäjäyrityksen työntekijät pystyivät olemaan kolme päivää sairauslomalla vain ilmoittamalla esimiehelle. Yli neljä vuotta samalle käyttäjäyritykselle työtä tehnyt kertoi, että häneltä loppuu heti oikeus lääkäripalveluihin, jos työtä ei ole seitsemään päivään. Tämä tuo mukanaan turvattoman olon. Eräs totesi, että hänen työterveyshuoltonsa alkaa vuokrayrityksen kautta vasta kolmen kuukauden jälkeen, mutta työsuhde kestää vain kaksi kuukautta. Jotkut kertoivat, että työpaikkalääkärillä käynti oli myös tehty liian vaikeaksi:

> *"Vuokrayrityksen työterveys on merkittävästi rajoitetumpaa kuin käyttäjäyrityksen ja aiheuttaa ylimääräistä byrokratiaa poissaolotodistusten hankkimiseen. Jo pelkästään työterveyteen meneminen vaatii erillisen maksusitoumuksen vuokrayritykseltä."*

Usein vuokratyöntekijät totesivat, etteivät he saa kulttuuriseteleitä tai liikuntaseteleitä toisin kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Vuokratyöntekijöillä ei vastaajien mukaan myöskään usein ollut mahdollisuutta käyttää käyttäjäyrityksen harrastetiloja. Joskus niiden käyttömahdollisuus oli järjestetty siten, että mukana oli aina oltava joku käyttäjäyrityksen vakituinen työntekijä. Jotkut sanoivat, että käyttäjäyrityksen harrastekerhoihin ei voinut päästä. Eräät vuokratyöntekijät kertoivat saavansa käyttää käyttäjäyrityksen kuntosalia, mutta he eivät päässeet ohjatuille liikuntatunneille. Käyttäjäyrityksen työntekijät pääsivät myös edullisemmin esimerkiksi yrityksen vuokrakesämökille. Vuokratyöntekijöiltä puuttui usein myös etu käyttää käyttäjäyrityksen lomaosaketta. Moni vuokratyöntekijä koki olevansa huonommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen työtekijät, sillä vuokratyöntekijät eivät päässeet käyttäjäyrityksen virkistystilaisuuksiin. Myöskään teatterimatkat tai liikuntatapahtumat eivät aina koskeneet vuokratyöntekijöitä.

Usein vastaajat mainitsivat koulutukseen pääsyn mahdottomuuden. Koulutuksiin ei päässyt tai niihin ei voinut ilmoittautua, koska etukäteen ei tiennyt, oliko koulutuksen alkaessa enää töissä yrityksessä vai ei. Jos koulutusta sai, niin siinä oli puutteita. Jotkut kertoivat, että koulutukseen pääsi vain, jos osasi sitä vaatia tai "väntää siitä kättä". Kun vuokratyöntekijät eivät päässeet koulutuksiin tai infotilaisuuksiin, he kertoivat jäävänsä ilman tietoa mm. työpaikan uusista asioista: *"Töihin mennessä kysyn aina, että onko mitään erikoista, vastaus monesti, että "ei". Takahuoneesta*

sitten yritän etsiä informaatio lappuja. Monesti muutaman asiakkaan jälkeen tuleekin yllätyksiä, että sitä ja sitä pitäisi tietää." Moni myös kertoi jäävänsä ilman tietoa, koska ei saanut osallistua käyttäjäyrityksen kokouksiin tai palavereihin. Usein mainittiin myös, että työnohjausta tai opastusta työhön oli vähän tai se ei ollut vastaajien mukaan yhtä pätevää kuin käyttäjäyrityksen työntekijöille.

Etuisuuksiin liittyvänä puutteena suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin mainittiin usein myös etätyön tekemisen kielto, jolloin vuokratyöntekijöiden päivät toimistolla saattoivat venyä pitkiksi. Vuokratyöntekijöillä ei ollut myöskään samanlaisia oikeuksia päästä yrityksen verkkoon etänä kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Vuokratyöntekijöillä oli myös vähemmän mahdollisuuksia päästä erilaisiin käyttöjärjestelmiin. Usein mainittu ongelma oli myös se, ettei vuokratyöntekijöillä ollut samanlaista puhelinetua kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä.

Vastaajat mainitsivat myös joukon muita harvemmin mainittuja etuisuuksia, joiden puute sai heidät tuntemaan asemansa käyttäjäyrityksen työntekijöitä huonommaksi. Näitä olivat muun muassa rajoitukset atk-oikeuksissa sekä henkilöstön saamat lahjat, jotka eivät kuuluneet ulkopuolisille. Tai jos vuokratyöntekijä sai esimerkiksi jouluna lahjan, niin se ei ollut samanarvoinen kuin käyttäjäyrityksen työntekijän lahja. Kokemukseen huonommasta asemasta vaikutti myös se, että vuokratyöntekijät eivät voineet suunnitella uraansa eteenpäin, sillä esimiehet eivät käyneet heidän kanssaan kehityskeskusteluja kuten käyttäjäyritysten työntekijöiden kanssa. Jotkut mainitsivat, etteivät myöskään esimiesten tekemät arviot koskeneet vuokratyöntekijöitä.

Jotkut kertoivat, että vuokratyöntekijöiltä puuttuvat sosiaalitilat kokonaan tai he eivät saa käyttää sosiaalisia tiloja, kuten pukuhuonetta, suihkutiloja tai kahvihuonetta. Vuokratyöntekijöille ei myöskään annettu avaimia kaikkiin käyttäjäyrityksen tiloihin. Tällöin jotkut työntekijät eivät esimerkiksi päässeet taukotiloihin, joissa WC:t olivat, vaan he joutuivat kertomansa mukaan käyttämään inva-WC:tä. Jotkut kertoivat, että he joutuivat vaihtamaan vaatteet yleisessä vessassa, koska heillä ei ollut pääsyä taukotiloihin.

Vuokratyöntekijät kokivat olevansa huonommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät myös työvaatteiden käytön osalta. Jotkut kertoivat, ettei heille kuulunut lainkaan vastaavia työvaatteita kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Jotkut taas kertoivat, etteivät he saaneet sopivan kokoisia työvaatteita, vaan joutuvat esiintymään liian pienissä vaatteissa, joita on kuitenkin pakko käyttää. Moni vastaaja koki, että työvaatteet olivat huonossa kunnossa ja pesemättömiä, myös työvaatteiden säilytyksessä oli vastaajien mukaan puutteita.

Usein vastaajat mainitsivat myös auton paikoitukseen liittyvän eriarvoisuuden suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Autoa ei saanut paikoittaa samaan paikkaan kuin käyttäjäyrityksen työntekijät, vaan se piti jättää kauemmaksi parkkipaikalle. Vuokratyöntekijät eivät saaneet käyttää parkkihallia tai parkkipaikka oli työpaikan porttien ulkopuolella, toisin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Jos parkkihallipysäköinti oli järjestetty, niin käyttäjäyrityksen työntekijöillä oli siinäkin

parempi etu: *"Heillä on etäluettava kortti ja osalla on 24/7 kortit. Vuokrayrityksen työntekijöillä on vain arkikortti, 06-18."* Eräs vastaaja kertoi, että auton paikoitus varataan listalta, mutta jos käyttäjäyrityksen työntekijä tekee varauksen vuokratyöntekijän jälkeen, hän menee vuokratyöntekijän edelle.

Vuokratyöntekijät kokivat myös olevansa huonommassa asemassa käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden, siksi että he eivät saaneet taksimatka- tai matkakulukorvausta toisin kuin vastaavasta työvuorosta lähtevä käyttäjäyrityksen työntekijä. Jotkut kertoivat, etteivät he saa käyttäjäyrityksen luottokorttia, mikä rasitti vastaajia suuresti: *"Nyt joudun maksamaan omasta pussista viikonkin kestävät työmatkat ja hotelliyöpymiset. Saan korvauksen vasta matkalaskua vastaan."*

6.1.2 Yhtä hyvässä asemassa mielestään olevat

Ne vastaajat, jotka kokivat olevansa yhtä hyvässä asemassa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät, toivat useimmiten esiin syynä 1) yhdenvertaisen kohtelun käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden. Monien vastaajien mukaan yhtä hyvä asema johtui siitä, että 2) työt olivat sisällöltään ja säännöiltään samanlaisia kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Useat vuokratyöntekijät kertoivat myös, että 3) heitä koskivat samat edut tai lähes samat edut kuin käyttäjäyrityksen työntekijöitä.

Useimmat vuokratyöntekijät, jotka olivat mielestään yhtä hyvässä asemassa käyttäjäyrityksen ja muiden vuokratyöntekijöiden kanssa, perustivat käsityksensä siihen, että he kokivat saavansa täysin samanlaista kohtelua kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Vuokratyöntekijöiden mukaan heitä kohdeltiin myös asiallisesti ja oikeudenmukaisesti. He kokivat saavansa myös samanlaista kunnioitusta kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Monet totesivat, ettei heitä syrjitä tai sorreta millään tavalla: *"Työntekijöitä ei erotella omiin ja vuokraihmisiin, vaan kaikki ovat "samalla viivalla" kaikissa työntekijöitä koskevissa ratkaisuissa."* Monet kokivat olevansa kuin suoraan työllistettynä käyttäjäyritykseen, mitään eroa muihin ei ollut. Erityisesti pitkään yhtäjaksoisesti samassa käyttäjäyrityksessä, saman vuokrayrityksen kautta, työskennelleet kokivat kohtelunsa tasavertaiseksi, ja he olevansa kuin yksi talon työntekijöistä.

Kokemukseen yhtä hyvästä asemasta vaikuttivat myös monet jokapäiväisen työn yksittäiset seikat, kuten se, että esimerkiksi työtilat ja – laitteet olivat samanlaisia kuin muillakin työntekijöillä. Tärkeää oli myös että omat työvuorot oli merkitty työvuorolistaan aivan samalla tavalla kuin muidenkin työvuorot. Muutama vastaaja totesi, että uudet työntekijät perehdytettiin asianmukaisesti. Myös esimiehet tai työnjohto suhtautuivat vastaajien mukaan vuokratyöntekijöihin samalla tavalla kuin talon omiin työntekijöihin. Kokemus tasavertaisesta kohtelusta ja siitä, että ketään ei suosita, sai vuokratyöntekijät viihtymään työpaikalla ja pitämään työstään. He kokivat olevansa työtiimin toivottuja ja merkittäviä jäseniä.

Jotkut vuokratyöntekijät kuitenkin totesivat, että vaikka he kokivat saavansa tasavertaista kohtelua, niin joidenkin etuisuuksien kohdalla näin ei kuitenkaan

ollut. Samalla tavalla monet totesivat, että vaikka kokivatkin olevansa yhtä hyvässä asemassa muut, niin keskeinen erotteleva tekijä oli kuitenkin se, että vuokratyöntekijät olivat määräaikaisia verrattuna käyttäjäyrityksen työntekijöihin.

Usein työntekijät vastasivat, että he ovat yhtä hyvässä asemassa kuin muut työntekijät, koska työt ovat sisällöltään ja säännöiltään samanlaisia kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Moni myös kertoi, että työtehtävät jaetaan tasaisesti ja kaikkien mielipiteitä kuunnellaan. Jotkut totesivat, että käyttäjäyritykset ovat linjanneet niin, että vuokratyöntekijöitä koskevat samat säännöt kuin muitakin ja että heihin suhtaudutaan samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen työntekijöihin: *"Kaikilla on samat säännöt, ketään ei simputeta tai muuten alenneta tekemään ns. "huonompia töitä"*.

Monen vuokratyöntekijän mukaan he kokivat olevansa yhtä hyvässä asemassa, koska heitä koskevat samat edut tai lähes samat edut kuin käyttäjäyrityksen työntekijöitä. Tällaisina etuina mainittiin muun muassa lounassetelit, kulttuurisetelit ja yhteiset illanvietot sekä mahdollisuus käyttää samoja palveluja kuin muutkin. Eräs vastaaja kuvasi etuisuuksia näin:

> *"Olen saanut samat edut, joululahjat ja koulutukset kuin vakituiset työntekijät. Verrattaessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin: Tunnen saavani yhtä hyvää kohtelua, palautetta kuin muutkin. Saan käyttää kaikkia etuuksia kuin muutkin käyttäjäyrityksen työntekijät. Työvaatteet ovat minulle tilattuja kokoni mukaan, minulla on oma pukukaappi ja avain, jolla pääsen henkilökunnan tiloihin."*

6.1.3 Paremmassa asemassa mielestään olevat

Vuokratyöntekijät kokivat olevansa paremmassa asemassa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin verrattuna pääasiassa kolmesta eri syystä. Näitä olivat oma vapaus, parempi palkka ja erilaiset työehtoihin ja työn sisältöön liittyvät asiat. Vastaajien mukaan omaan vapauteen liittyi mahdollisuus valita itse omat työaikansa, työpaikkansa ja työtehtävänsä. Vastaajien mukaan vuokratyöntekijöillä oli myös työvuoroissa (ilta/aamu) tai vapaa-päivien valinnassa enemmän joustomahdollisuutta. Vastaajat totesivat, että käyttäjäyrityksen työntekijöillä oli huomattavasti vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Toinen syy, jonka vuoksi vuokratyöntekijät kokivat olevansa paremmassa asemassa käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden, oli parempi palkkaus. Tätä perusteltiin usein vain yksinkertaisesti toteamalla, että vastaaja sai samasta työstä parempaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät.

Kolmas keskeinen tekijä, jonka vuoksi vuokratyöntekijät kokivat olevansa paremmassa asemassa käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden, olivat erilaiset työehtoihin ja työn sisältöön liittyvät asiat. Vastaajat kertoivat voivansa ottaa vastaan lisätunteja, kun taas vakituisilta ylityö oli joissain tapauksissa kielletty. He kertoivat myös, että heitä ei voi niin helposti painostaa työssä ja he voivat halutessaan lopettaa työt nopeasti, jos aihetta ilmenee. Parempaan asemaan vaikutti myös se, että vastaajat

kertoivat voivansa ottaa vastaan juuri haluamansa määrän työtunteja ja lisäksi ottaa halutessaan muista kohteista lisätyötä. Usein etuna mainittiin myös se, että käyttäjäyrityksen YT-neuvottelut tai lomautukset eivät koske vuokratyöntekijöitä. Samoin tyypillistä oli, että vuokratyöntekijät kokivat olevansa tavallaan ulkopuolisia, jolloin yrityksen sisäiset ongelmat eivät koskeneet heitä. Vuokratyöntekijöille kuului vain vuokratyönantajan kanssa sopimat työt, jolloin ei tarvinnut osallistua esimerkiksi muuhun työpaikan yleiseen toimintaan kuten siivous- tai järjestelytoimintaan:

> *"Voin keskittyä tehtäviini eikä minun tarvitse osallistua kaikkeen itse työhön liittymättömään sirkukseen jota kaikki yritykset on nykyään pullollaan sen sijaan että keskityttäisiin tehokkaaseen työntekoon."*

Osa vastanneista vuokratyöntekijöistä myös koki, että heidän etujaan valvotaan paremmin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöiden etuja:

> *"Minulla on aina takanani vuokratyöyrityksen johtaja, joka on työntekijänsä puolella. Hän huolehtii, siitä, että hänellä vielä on työntekijöitä, koska ei tee työntekijöille epäedullisia sopimuksia. Mikäli jossain käyttäjäyrityksessä on hankalaa voin aina antaa palautetta vuokratyönantajalle, joka voi keskustella käyttäjäyrityksen kanssa, jos itse ei uskalla sanoa. Yleensä tauoistani pidetään tarkasti huolta."*

Vastaajat mainitsivat lisäksi yksittäisinä syinä paremmalle asemalleen sen, että he saivat kokemuksia eri yrityksistä, heidän ammattitaitoaan arvostettiin ja he saivat paljon koulutusta ja opastusta.

6.2 Vuokratyö työsuojelun näkökulmasta

Selvitystä varten haastateltiin aluehallintovirastojen edustajia vuokratyön käyttöön, vuokratyöstä tiedottamiseen ja vuokratyösuhteisiin liittyvistä teemoista. Haastattelujen tavoitteena oli kartoittaa vuokratyöhön liittyviä kehittämiskohteita. Tästä syystä havaintojen esittelyssä korostuvat vuokratyössä heikommin toteutuvat asiat ja kehittämistarpeet eikä se, mikä vuokratyössä mahdollisesti toimii hyvin. Työsuojeluviranomaisille tehtyjen haastatteluiden mukaan eniten tiedusteluita tulee niiltä toimialoilta, joissa tehdään yleisimmin vuokratyötä eli kaupan, majoitus- ja ravintola-alan, puhdistuspalveluiden, muiden palvelualojen, kuljetuksen sekä maatalouden toimialoilta. Vuokratyöntekijät tiedustelevat yleensä samoista teemoista kuin muutkin työntekijät, kuten esimerkiksi palkkaukseen liittyvistä kysymyksistä.

Työsuojelutarkastusten yhteydessä havaittujen seikkojen ja tehtyjen kanteluiden perusteella vuokratyössä on samoja ongelmia kuin muussakin työssä. Näitä ovat mm. palkanmaksuun, työsuhteeseen, loma-ajan korvausten maksamiseen ja sairasajan palkkaukseen liittyvät asiat. Vuokratyössä on ollut työsuhteen päättämiseen

liittyviä selvityspyyntöjä, joiden perusteena on syrjintäepäily. Sen, että eri käyttäjäyrityksissä työskentelevät vuokratyöntekijät tapaavat harvemmin työsuojeluvaltuutettuja ja luottamusmiehiä, arvioidaan vaikeuttavan tiedon hankkimista ja työsuhteisiin liittyvien asioiden selvittämistä. Haastateltujen mukaan vuokratyöntekijöillä on suhteellisen korkea kynnys lähteä hakemaan yksityisoikeudellisesti muutosta työsuhteisiinsa liittyviin asioihin.

Haastateltavat arvioivat, että vuokratyötä koskeva tietämys on lisääntynyt viime vuosien aikana. Aiemmin vuosina 2007–2009 vuokrayrityksiin tehtyjen tarkastusten yhteydessä vuokratyöntekijät eivät välttämättä edes tienneet olevansa vuokratyöntekijöitä. Työsuojeluviranomaiset tekivät paljon yhteistyötä HPL:n ja ammattiliittojen kanssa ja työmarkkinajärjestöt ohjeistivat omia jäseniään. Jo tarkastusten jälkivalvonnassa huomattiin asioiden olevan paremmin. Nykyisin tiedon välittymistä vaikeuttavat järjestäytymättömät yritykset sekä suuri vaihtuvuus vuokrayrityksissä. Haastateltavat arvioivat kuitenkin tilanteen parantuneen kokonaisuudessaan, sillä eri tahot – työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajat ja TEM – ovat tehneet yhteistyötä. Työsuojeluviranomaiset arvioivat selvitysryhmän tuotoksena kolmikantaisesti laaditun vuokratyötä koskevan oppaan vaikuttavan vuokratyötä koskevan tiedon saantiin myönteisesti.

Käsillä olevaa selvitystä varten toteutettiin kartoitus vuokratyötä koskevan tiedon saatavuudesta aluehallintovirastoissa. Vuokratyöhön liittyviä asioita ei kirjata työsuojelutarkastusten yhteydessä, joten tilannetta ei voida vertailla vuokratyöntekijöitä käyttävien ja käyttämättömien yritysten välillä. Haastateltavat esittivät kehittämisehdotuksena, että aluehallintoviraston työsuojeluviranomaisilla tulisi olla yleisesti lomakkeissa vuokratyöntekijöitä koskeva tieto. Tämä helpottaisi vuokratyötä koskevan työsuojelun toteuttamista. Samoin he pitivät tarpeellisena, että erityisesti vuokratyötä koskevien valvontaselvitysten tekemistä edellytettäisiin säännöllisin väliajoin.

Työsuhteen kestoon ja määräaikaisuuksiin sekä työterveyteen ja perehdyttämiseen liittyvät haasteet vuokratyössä

Työsuojeluviranomaisten haastatteluiden mukaan vuokratyön yksi keskeisistä ongelmista liittyy vuokratyöntekijöiden työsuhteiden kestoon ja määräaikaisuuden perusteisiin. Määräaikaisten työsuhteiden perusteet tulevat enemmän esille vuokratyöntekijöiltä kuin muilta työntekijöiltä tulleissa yhteydenotoissa. Työsuojeluviranomaiset ovat antaneet vuokrayrityksille toimintaohjeita määräaikaisuuksista. Vastaavia määräaikaisuuteen liittyviä ongelmia on myös työosuuskunnissa. Haastatteluissa todettiin, kuinka tarkastuskäyntien yhteydessä on havaittu, että 80–90 % vuokratyöntekijöistä on määräaikaisessa jatkuvuutta takaamattomassa työsuhteessa. Kaikki vuokrayrityksissä eivät tiedä tai eivät noudata säädöstä, jonka mukaan määräaikaiselle työsuhteelle tulee olla erityinen peruste myös vuokratyössä. Vuokrayrityksissä on ollut epäselviä tilanteita myös koeajan käytössä. Koeaika saatetaan sopia kolmen kuukauden kestoisiin määräaikaisiin työsopimuksiin

neljän kuukauden kestoiseksi, vaikka työsopimuslain mukaan koeaika voi olla enintään puolet määräaikaisen työsuhteen kestosta.

Tiedottamiseen ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvien asioiden lisäksi useimmat työsuojelun viranomaishaastateltavat nostivat esille vuokratyöntekijöiden työturvallisuuteen ja työterveyshuoltoon liittyviä asioita, jotka tulevat esille työsuojelupäivystykseen tehdyissä yhteydenotoissa. Työsuojeluviranomaisten mukaan vuokratyössä on epäselvyyttä työterveyshuollon käyttöoikeudesta, jonka kohdentamisesta ja sisällöstä ei ole riittävästi tietoa. Vuokrayrityksissä ei aina seurata työterveyshuollon toimintasuunnitelmia eikä vuokratyöntekijän terveyden muutoksia. Vuokratyöntekijät ovat työterveydellistä syistä eri asemassa kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Näin on esimerkiksi hotelli- ja ravintoalalla, jossa on runsaasti vuokratyöntekijöitä. Meluisassa ravintolassa ei esimerkiksi aina ole henkilökohtaisia kalliita kuulosuojaimia vuokratyöntekijöille eikä heidän altistumatilannettaan seurata. Haastateltavat pohtivat, pitäisikö työterveyshuolto olla käyttäjäyrityksen vastuulla, sillä se tietää parhaiten toimipaikkansa altistumisriskeistä. Haasteita aiheuttaa myös vuokratyössä tyypillinen määräaikainen työ sekä joissakin käyttäjäyrityksissä vuokratyöntekijöiden huono kohtelu, jotka koetaan henkisesti rasittaviksi työn piirteiksi. Käytännössä perehdyttäminen käyttäjäyrityksessä vaihtelee, sillä esimerkiksi sairastumistapausten sijaistamisten yhteydessä ei ehditä opastaa vuokratyöntekijöitä. Vuokratyöntekijöiden henkisiä kuormitustekijöitä ja niihin liittyvää työsuojelua ei huomioida riittävästi. Myös tätä varten työterveyshuolto pitäisi olla kunnossa, jotta kaikki vuokratyötekijät voisivat tehdä työtä yhtä terveellisesti ja turvallisesti kuin missä tahansa muussa työsuhteessa.

Työsuojelupiirien edustajia pyydettiin kertomaan ehdotuksia esittämiensä epäkohtien korjaamiseksi. Haastateltujen mukaan jatkossa tarvitaan vuokratyötä koskevien työsopimusten täsmentämistä. Työsopimuksessa tulisi olla ongelmien välttämiseksi kirjattuna työntekijöiden työaika ja työsuhteen päättämisen ajankohta. Nykyisin epäselvyyksiä aiheuttaa se, että työsopimukset ovat löysähköjä, niissä ei määritellä työaikoja eikä esitetä määräaikaisuuden perusteita. Koeajan määrittämiseen liittyviä epäselviä tilanteita voitaisiin estää sillä, ettei koeaikaa voisi laittaa määräaikaiseen työsuhteeseen, jollei sen päättymispäivää olisi tiedossa. Työsuojeluviranomaiset pohtivat haastatteluissa myös nollasopimusten merkitystä, sillä vuokratyön tarkastuksissa on tullut esille 0-40 tuntia -tyylisiä sopimuksia. Nollasopimukset eivät turvaa työntekijän asemaa, sillä sopimuksessa pitäisi tuoda esille sopimuksen perusteet ja määrittää muu minimiaika, jollei nollatuntisuus tule työntekijän pyynnöstä.

Uudet ilmiöt vuokratyössä

Suuri ja työsuojelun kannalta vaikea esille noussut ilmiö on ulkomaalaistaustaisten henkilöiden toimiminen vuokratyöntekijöinä sekä etenkin ulkomaisten vuokrayritysten määrän lisääntyminen. Näiden ulkomailla toimivien vuokrayritysten edustajat ovat ns. lähetettyjä työntekijöitä. Ulkomaiset vuokrayritykset ohjaavat Suomeen

vuokratyöntekijöitä muun muassa maatalouteen ja marjatiloille sekä teollisuudessa erityisesti metalli- ja rakennusalalle. Ulkomaisissa vuokrayrityksissä ongelmat liittyvät etenkin palkkaukseen ja myös työsopimusten puutteellisuuteen. Työsuojeluviranomaisten tarkastuskäyntien perusteella Suomeen on syntymässä kaksi- tai kolmikerroksiset työmarkkinat, joissa ovat parhaimmassa asemassa käyttäjäyritysten suomalaiset työntekijät, sitten suomalaiset vuokratyöntekijät ja heikoimmassa asemassa ulkomailta tulevat lähetyt työntekijät. Vaikeutena ulkomaisissa vuokrayrityksissä on valvonta, sillä tiedonsaanti on vaikeaa ja selvityksiä on vaikea tehdä. Valvontaan tarvittava tiedonsaanti on ongelmallista sen takia, ettei vuokrayrityksellä ole todellisuudessa edustajaa eikä kotipaikkaa Suomessa. Valvonnassa tarvittavat tiedot ovat ulkomailla ja tarkastuksia on vaikea tehdä. Näihin uusiin haasteisiin voitaisiin vaikuttaa kotipaikkavelvoitteeseen ja tilaajavastuulakiin liittyvillä muutoksilla. Ulkomaisten vuokrayritysten valvontaa voitaisiin helpottaa myös vahvistamalla valtakunnallista koordinointivastuuta.

Toisena uutena ilmiönä vuokratyössä ovat tulleet esille vuokrayritykset, jotka palkkaavat työntekijöitä vain omalle yritykselleen. Näitä ovat mm. kuljetusalan yritykset, joista siirretään vuokratyöntekijöitä oman yrityksen toiselle yritykselle. Muita esimerkkejä on muun muassa kaupan alalta. Siellä on vain vuokratyöntekijöitä käyttäviä yrityksiä, joissa ei yhtään omaa työntekijää. On olemassa myös ravintolaketjuja, joissa vain esimiehet ovat käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä ja muut vuokratyöntekijöitä. Tässä ilmiössä on työsuojeluviranomaisten näkökulmasta haasteena se, kuinka velvoitteita hoidetaan pääosin ulkoistetussa henkilöstöpolitiikassa.

Työsuojeluviranomaisten näkökulmasta nykyinen prosessi, jolla puututaan vaikeisiin työsuojelullisiin ongelmiin, on hidas ja kankea. Prosessi on pitkä sisältäen erilaisia ohjeistus- ja vastausaikoja sekä uhkasakon määrittämistä ja siihen vastaamisen odotteluaikoja. Hidas tiedon saamisen ja havaittuihin epäkohtiin puuttumisen malli ei sovi välineeksi nopeasti muuttuviin tilanteisiin, kuten esimerkiksi urakkatyylisten töiden ja runsaasti vaihtuvien työntekijöihin kanssa toimimiseen. Nopea puuttumisen malli olisi suora sakotusoikeus, jolla voitaisiin puuttua välittömästi yritysten kilpailua vääristäviin työsuhteiden ongelmiin kuten alipalkkaukseen.

7 Vapaa sana vuokratyöhön liittyvistä asioista

7.1 Vuokratyöntekijöiden näkemykset

7.1.1 Vuokratyöhön liittyvät epäkohdat

Vuokratyöntekijöille tehdyn kyselyn lopuksi vastaajat saivat kertoa omin sanoin näkemyksiään vuokratyön käytöstä, määräaikaisten työsuhteiden käytöstä vuokratyössä sekä tiedottamiseen liittyvistä asioista. Näitä avovastauksia oli yhteensä 1235, valtaosa vastauksista koski vuokratyön käyttämiseen liittyviä epäkohtia sekä määräaikaisten sopimusten huonoja puolia. Usein esiin tuli myös vuokratyöstä tiedottamiseen liittyviä puutteita. Moni avovastauksista koski jo aiemmin (luvussa 6.1) esille tulleita teemoja, kuten muita huonompaa palkkausta, etuisuuksien puuttumista, epätietoisuutta tulevaisuudesta, ulkopuolisuuden tunnetta sekä puutteita työterveyshuollossa. Tässä luvussa tuodaan pääosin esille vain sellaisia teemoja, joita ei ole jo aiemmissa luvuissa käsitelty. Muut aiemmissa luvuissa (esim. luku 6.1) esille tulleet teemat esitellään vain lyhyesti.

Vuokratyön käyttöön liittyvät epäkohdat

Vastaajista noin kolmasosa koki vuokratyön työntekijän kannalta epäedulliseksi, jopa riistoksi ja moraalittomaksi hyväksikäytöksi. Usein esille tuotiin myös nollasopimukseen liittyvät epäkohdat työntekijän kannalta sekä se, että vastaajat eivät olleet tyytyväisiä vuokrayritysten toimintaan.

Vastaajista noin kolmasosa toi esille sen, että vuokratyöntekijät ovat paljon huonommassa asemassa suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Tämän vastaajaryhmän mukaan vuokratyön monet piirteet ovat lain ja asetusten välimaastossa, ja siksi vuokratyö on vastaajien mielestä vaarallinen tapa hyödyntää ihmisten toimeentulon hankkimisen pakkoa. Vastaajat näkivät, että vuokra- ja käyttäjäyritykset ovat keksineet vuokratyön kautta porsaanreiän, jolloin työntekijöitä ei tarvitse vakinaistaa, mikä säästää käyttäjäyritysten kuluja.

Moni pohti eri tavoin vuokratyön laillisuutta: *"Onko lain mukaista pitää henkilöitä vuokratyöntekijänä yli 10 vuotta samassa yrityksessä, samassa tehtävässä vakinaistamatta?"* Monet kuvasivatkin olevansa vain rahastuskeino vuokrayritykselle, jonkinlainen esine josta hierotaan kauppaa. Hyvin usein esille tulivat myös sanat "sorto", "nykyajan orjuus", "laillistettu orjuus" sekä "lainsuojattomuus". Vastaajien mukaan vuokrayritykset toimivat harmaalla alueella ja pyrkivät säästämään kaikissa mahdollisissa työntekijäkuluissa. Usein vastaajat pitivät vuokratyötä eettisesti ja moraalisesti kestämättömänä. Moni koki, että vuokratyö heikentää työntekijän asemaa ja että vuokrayritykset vievät osan vuokratyöntekijöiden palkasta. Hyvin tyypillistä oli,

että vastaajat kokivat vuokratyöntekijöitä käytettävän väärin: ”Vuokratyön alkuperäinen tarkoitus ei varmaankaan ollut se, että hlö tekee 8 vuotta samaa työtä puolen vuoden määräaikaisilla pätkillä toimistossa. Siihen voi hyvin palkata henkilön ilman vuokratyöyritystä.”

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että käyttäjäyritys hyväksikäyttää vuokratyövoimaa kun ei halua heille henkilökunnan etuisuuksia eikä oikeuksia. Vastaajien mukaan käyttäjäyritys myös säästää siinä, että pystyy halutessaan pääsemään vuokratyöntekijästä nopeasti eroon. Moni näki vuokratyöyritykset turhana välikätenä työmarkkinoilla. Jotkut myös kertoivat, että palkanmaksussa oli ongelmia:

> *”Olen saanut vuoden aikana 3 palkkaa, jotka on laskettu oikein. Joka ikinen kerta kun pidän pekkasen, loman tai teen ylityötä, palkasta puuttuu osa. Näistä asioista joudun yleensä ilmoittamaan tämän vuokravälitysyrityksen yhteyshenkilölle 3–5 kertaa ennen kun asialle tehdään jotain.”*

Moni vastaaja koki ns. nollasopimuksen erittäin epävarmana ja oli jatkuvasti huolissaan siitä, että saako tarpeeksi töitä selviytyäkseen arjessa. Usein esille tuli myös ajatus siitä, että työntekijöitä siirrettäisiin yhä enemmän vuokrayrityksiin töihin:

> *”Media-alalla näyttäisi olevan yleistymässä käytäntö, jossa työntekijät siirretään vuokratyöyritykseen tekemään säännöllistä työtä. Tämä tuo käyttäjäyritykselle mukamas säästöjä. Minulla on koko ajan epävarma olo työsuhteestani, koska sopimukseemme on merkitty tuntimääräksi 0–37,5, vaikka käytännössä työtä on joka viikko tuo 37,5 tuntia. Käytännössä työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus todeta lyhyellä varoitusajalla, että työtä ei enää ole.”*

Moni kertoi joutuvansa pakosta tekemään pätkätöitä vuokratyönantajalle, koska muuta työtä ei ollut tarjolla tai muuten ei ollut mahdollisuutta työllistyä: *”Muuta työtä ei ole tarjolla paikkakunnalla IT -töihin. On vain nieltävä ylpeys ja tehtävä palkkansa eteen.”* Jotkut sanoivat, että eivät olisi päivääkään vuokratyöntekijöinä, ellei olisi pakko. Moni halusi kuitenkin tehdä työtä, ja vuokratyö oli siihen heille ainoa vaihtoehto. Useat näkivät vuokratyön parempana vaihtoehtona kuin täystyöttömyyden.

Monet pienet asiat saivat vuokratyöntekijät esittämään kritiikkiä vuokratyöyritystä kohtaan. Useat vastaajat kokivat epäoikeudenmukaisena sen, että soittaminen työnantajalle oli maksullista, jos keikkaa oli tarjolla pari päivää kerrallaan. Tällöin työntekijät joutuivat soittamaan usein, mikä vastaajien mukaan lisäsi puhelinlaskua 20 eurolla. Esille tuotiin myös se, että pitemmän päälle yksittäisistä keikoista tai keikkapäivistä kilpaileminen oli turhauttavaa: *”Työntekijän asema on nykyään ’nuku kengät jalassa, koska koskaan et voi tietää, milloin PÄÄSET töihin’. Etuja ei ole, vain velvollisuuksia.”* Vastaajien mukaan joissakin vuokrayrityksissä tieto avoimista työpaikoista lähetettiin kaikille vuokratyötekijöille tekstiviestinä ja paikan sai se, joka ehti ensimmäisenä paikan varaamaan. Toisaalta jotkut vastaajat kokivat, että

heitä oli uhkailtu, että mikäli he eivät ottaisi vuoroja vastaan, niin heille ei enää soitettaisi ja tarjottaisi uusia vuoroja.

Usein tuli esille kokemus siitä, että vuokratyöllä kierretään alan yleisiä työehtoja käyttämällä yrityksessä "normaalisitovaa työehtosopimusta" tai eri työehtosopimusta kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä on. Eräs vastaaja totesi näin: *"Härskiyden huippu ovat konsernien sisäiset 'dumppausyritykset', joihin työntekijöitä siirretään mahdollisimman huonolle työehtosopimukselle ja joissa työnantaja voi vapaasti päättää viikoittaiset työtunnit. Tällä järjestelyllä pystytään täysin kiertämään kullekin alalle neuvoteltujen työehtosopimusten vaatimukset. Kuulostaako loogiselta, että rahoitus- ja vakuutusalan töitä tehdään kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen alla?"*

Hyvin moni vastaaja koki trendinä olevan sen, että yritykset eivät rekrytoi ihmisiä suoraan yrityksiin, vaan ottavat työntekijöitä vuokrayritysten kautta. Vuokratyöntekijät kokivat olevansa niitä, jotka kärsivät tästä tilanteesta, koska heidän mukaansa pian ei ole tarjolla muuta kuin huonopalkkaisia vuokratyöpaikkoja, joissa määräaikaisuus uusitaan aina sopimuksen loputtua: *"En olisi ikinä uskonut 20 vuotta sitten, että ravintola-ala voi muuttua tällaiseksi ja että itse joudun nöyrtymään, kituuttamaan ja anelemaan vuoroja. Eikä auta, että olen kielitaitoinen, ammattitaitoinen, raitis, rehellinen, joustava - näin olen ainakin kuullut kerrottavan ominaisuuksistani ja tiedän ne toki itsekin. Rukoilen sitä päivää koittavaksi, että saan oikean työpaikan!"* Vastaajat myös kokivat, että mikään "liitto" ei ole ajanut tarpeeksi vuokratyöntekijöiden etua, vaikka vuokratyöntekijöiden mukaan heille aina muistutetaan siitä, että liittykää työntekijäjärjestöön, niin saatte äänenne kuuluviin. Yhden vastaajan mukaan se, että yritykset käyttävät vuokratyövoimaa johtuu siitä, että ammattiliitot ovat vääntäneet kohtuuttomat työehtosopimukset, jotka eivät salli minkäänlaista joustoa työaikojen, palkkauksen tai muiden ehtojen suhteen.

Määräaikaisten sopimusten ongelmallisuus

Monien vastaajien mukaan määräaikaiset sopimukset kirjoitetaan liian lyhyiksi tai erittäin lyhyiksi. Moni ei ymmärtänyt, miksi työsopimus kirjoitettiin tai ketjutettiin määräaikaiseksi, vaikka tarve käyttäjäyrityksessä oli vastaajien mukaan vakituinen, varsinkin kun vuokratyöntekijät olivat olleet käyttäjäyrityksessä useita vuosia. Eräs vastaaja kertoi olleensa vuokratyöntekijänä 17 vuotta ja koki törkeänä, että hänelle oli viimeisimmässä sopimuksessa kirjoitettu sopimusperusteeksi ruuhkahuipun tasoittaminen. Erään vastaajan mukaan jollakin vuokratyöntekijällä oli menossa jo 36. määräaikainen työsopimus. Moni näki ongelmana tai turhana määräaikaiset työsopimukset:

> *"Määräaikainen sopimus tehdään aina puoleksi vuodeksi tai vuodeksi kerrallaan. Mielestäni olisi syytä miettiä, voisiko sopimukset muuttaa toistaiseksi voimassa oleviksi. Työsopimuksessa on työtunteihin kirjattu 0-36, joten tunteja ei ole pakko tarjota ollenkaan. Oletusarvona kuitenkin on, että työt jatkuvat. Uusien sopimusten teko on jokavuotinen, mielestäni täysin turha riesa."*

Moni kertoi, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö vuokratyössä on yleistä ja ymmärrettävääkin, jos työvoiman tarve on tilapäistä. Samaan hengenvetoon nämä vastaajat kuitenkin totesivat, että määräaikaisia työsopimuksia käytetään hyväksi melko törkeästi. Eräs vastaaja oli esimerkiksi rekrytoitu 10 kuukauden projektiin, jonka alku ja loppu olivat tiedossa, mutta työsopimus tehtiin kahdeksi tai kolmeksi kuukaudeksi kerrallaan. Vuokratyöntekijä ihmetteli: *"Mitäköhän lakeja kierretään, jotta määräaikaisuuksia voidaan tehdä useita peräkkäin?? (esimerkkejä löytyy noin 10-12 kpl puolen vuoden sopimuksia peräjälkeen...)."* Monen vastaajan mukaan vuokratyöntekijöitä käytetään häikäilemättömästi hyväksi, esimerkiksi käyttäjäyrityksen työntekijöitä oli irtisanottu YT:ssä ja samaan aikaan käyttäjäyritykseen oli tullut uusia työntekijöitä vuokrayrityksestä: *"Orjuuttamistahan tämä on, määräaikaistetaan ja määräaikaistetaan ja käyttäjäyritys pitää yt:teitä vähintään vuoden välein, joten ei ole edes mahdollisuutta saada vakinaisempaa paikkaa kuin vuokramiehenä olo."* Moni vastaaja toivoi, että yritysten jatkuviin määräaikaisiin työsuhteisiin pitäisi puuttua tiukasti:

> *"Olen työskennellyt nykyisen vuokratyönantajani kautta samassa käyttäjäyrityksessä yli kolme vuotta. Minulla on meneillään yhdeksäs määräaikainen sopimus, jossa määräaikaisuuden syynä on tilaajayrityksen tarve. Työtehtävät ovat olleet kaiken aikaa samat. Mitään projektia, sesonkia tai sijaistamista ei ole. Olen hyvin pettynyt siihen, ettei minulla ole vakituista työsuhdetta vuokrayritykseen enkä ole edes varma onko työsuhteeni enää edes laillinen. En uskalla asiaa nostaa pöydälle, koska pelkään työsuhteeni päättyvän. En voisi suositella vuokratyösuhdetta kenellekään, koska mielestäni vuokrayritykset ja käyttäjäyritykset kiertävät velvollisuuksia aiheuttaen työntekijälle pelkoa ja epävarmuutta. Vuokrayritys ei aja työntekijän etua, koska käyttäjäyritys sanelee ehdot ja on maksava asiakas. Nykyinen trendi on yhä enemmän ajautumassa siihen, että yritykset käyttävät vuokratyöntekijöitä ja täten suoraan yritykseen rekrytoituminen on muuttunut hyvin vaikeaksi. Toivon, että tähän asiaan puututtaisiin isolla kädellä ja orjakauppa saataisiin loppumaan."*

Vastaajien mukaan työsuhteita myös pätkitään esimerkiksi juhlapyhien ajaksi, jotta ei tarvitse maksaa pyhäkorvauksia. Useat myös kokivat, että heitä pidetään töissä niin kauan kun palkkaa voidaan maksaa alimman palkkatason mukaan, tämän jälkeen työsuhdetta ei enää jatketa. Määräaikaisuuteen liittyi myös jatkuva epävarmuus siitä, jatkuvatko työt vai eivätkö jatku. Monet kokivat tämän pompotteluna, sillä joillekin vastaajalle oli lupailtu työn vakinaistamista esimerkiksi kesäloman jälkeen, mutta näin ei ollut tapahtunutkaan, vaan sopimus oli jälleen sovittu 2-3 kuukauden mittaiseksi. Monen oli kuitenkin vain sopeuduttava tilanteeseen, sillä heillä ei ollut varaa jäädä työttömäksi, koska heillä oli esimerkiksi maksettavia lainoja tai pieniä lapsia.

Ongelmana oli myös määräaikaisuuden perusteiden muuttaminen, vaikka vastaajat tekivät koko ajan samaa työtä samassa käyttäjä- ja vuokrayrityksessä

täysipäiväisenä kuukausipalkalla. Moni vastaaja kertoi myös joutuneensa taistelemaan työaikaan ja -tunteihin liittyvistä asioista:

> *"Muutama viikko YT-tuloksista vuokrayritys soitti ja tarjosi uutta sopimusta, jossa tuntimäärä 0–160h/kk, aiemmin määräaikaisessani 40h/vko. Sanoin, että en kirjoita. Seuraavaksi tarjottiinkin jo sitten toistaiseksi voimassa olevaa, jossa tunnit 40h/vko, jonka kirjoitin. Allekirjoitusvaiheessa vielä sanoin, että voidaanko kirjoittaa vasta seuraavana päivänä, koska ajattelin, että luetutan sopimuksen jollain riippumattomalla taholla. Siihen vastaus oli kuitenkin vuokrayrityksen puolelta, että 'jos et kirjoita nyt, niin minun (vuokrayrityksen edustaja) on pakko mennä sanomaan asiasta esimiehellesi, mikä varmastikin vaikeuttaa asemaasi talossa'".*

Ne, jotka olivat saaneet pysyvän työpaikan, kokivat sen miltei lottovoitoksi: *"Nykyinen työni vakinaistettiin, kahden määräaikaisen sopimuksen jälkeen. Ensimmäinen määräaikaisuus oli 1v 4kk, niin pitkä kun oli mahdollista tehdä, toinen oli vain 4kk ilman selitystä miksi niin lyhyt, vaikka tiesin, että työt jatkuvat käyttäjäyrityksellä senkin jälkeen. Sitten minut vakinaistettiin, mikä oli todella hieno juttu, mutta oli todella tylsä odotella jatkoa, ennen kuin tietoa tuli vakinaistamisesta. Olin kuitenkin todella iloinen vakinaistamisesta."*

Jotkut toivat esille sen, että vuokrayritysten vaihtuminen oli rasite. Eräälle vastaajalle oli tullut palkka kolmesta eri paikasta samassa käyttäjäyrityksessä vietetyn yli viiden vuoden aikana, jolloin työntekijä kertoi muun muassa menettäneensä lomaoikeudet pariin otteeseen. Vastaajien mukaan suuri epäkohta oli myös siinä, että monissa vuokrayrityksissä vuokratyöntekijälle ei kertynyt vuosilomaa ollenkaan vaan vuokrayritys maksoi lomakorvauksen joka palkassa. Jos esimerkiksi teki monta vuotta säännöllisesti keikkatyötä vuokratyöntekijänä, niin vastaajien mukaan oli väärin, että ei saanut pitää palkallista vuosilomaa niin kuin normaalissa työsuhteessa olevat saivat.

Hyvin tyypillistä oli, että vastaajat toivoivat vuokratyölle enemmän valvontaa ja sääntelyä:

> *"Vuokratyön on annettu paisua hallitsemattomiin mittasuhteisiin. Määräaikaisia työsuhteita käytetään sumeilematta, eikä vain niihin tarkoituksiin mihin ne on lain mukaan tarkoitettu. Vuokratyönantajat voivat kohdella meitä työntekijöitä täysin mielivaltaisesti. Meille ei anneta vuosilomia eikä lomarahaa makseta. Ei ole irtisanomisaikaa eikä -palkkaa. Arkipyhäkorvaukset jäävät saamatta ym. Tulotaso jää usein niin pieneksi, ettei sillä pysty elämään ja se puolestaan ruokkii rikollisuutta. Myöskään tulevaisuuden hankintoja ei voi suunnitella. Oma työnantajani on nyt viimeaikoina esimerkiksi haalinut niin useita työntekijöitä samaa tehtävää varten, ettei meillä kohta ole kun pari päivää kuukaudessa töitä. Mielestäni vuokratyön teettämiselle pitää laatia niin selvät ja aukottomat säännöt, ettei*

työntekijöiden oikeuksia pystytä loukkaamaan ja heille kuuluvia korvauksia pystytä ohjaamaan muiden taskuihin. Varsinkin nuorille, työelämään juuri tuleville, tulisi selvittää heidän oikeutensa, sillä olen huomannut, että juuri heitä helpoimmin työnantajat käyttävät hyväksi. Ja toinen ryhmä olemme me jo eläkeiän kynnyksellä olevat joille ei enää muut ovet aukene, ja siksi joudumme näiden vähäistenkin töiden toivossa kumartelemaan vähän liian syvälle näitä työnantajiamme. Säännöt selkeiksi ja aukottomiksi, toimiva sääntöjen valvonta ja rangaistus sääntöjen rikkomisesta. Säännöt pitäisi olla nähtävillä jokaisella työpaikalla ja työnantajalla jo siinä vaiheessa kun työsopimusta laaditaan."

Tiedottamiseen liittyvät puutteet

Usein vastaajat totesivat, että he saivat huonosti tietoa siitä, halutaanko heidän työsopimustaan jatkaa vai ei. Tiedottaminen jäi aina hyvin myöhäiseen vaiheeseen, jolloin vuokratyöntekijällä oli jo kiire yrittää etsiä uutta työtä tai saada varmuus jatkosta:

"Jatkosta/vakinaistamisesta/vapaista paikoista tiedottaminen tapahtuu aina viime tingassa käyttäjäyrityksessä. Työsuhteen alkamisesta asti on sopimustani jatkettu 3 kertaa ja joka kerta viime tingassa, vaikka olen aktiivisesti kysellyt jatkosta hyvissä ajoin. Periaatteessa olisin voinut hyvin mielin kieltäytyä jatkosta ja mennä muualle töihin, koska työsuhteen jatkosta tiedottamisen ja edellisen suhteen loppumisen välillä on yleensä ollut vain muutama päivä tai korkeintaan viikko. Tiedän myös tilanteita jolloin työsuhteen päättymisen edeltävänä päivänä on ilmoitettu, että sopimusta ei jatketa vaikka kyseinen henkilö on aktiivisesti kysellyt jatkosta. En tiedä perusteluja tähän päätökseen, mutta olen varma että on päätös ollut tiedossa jo kauan aikaa ennen sen kuuluttamista."

Moni oli tyytymätön vuokrayrityksen yhteydenpitoon vuokratyöntekijään päin. Toisaalta aineistosta löytyi myös muutama avovastaus, joissa kerrottiin, että vuokratyöstä saatava informaatio oli sujuvaa ja että oli hyvä kun löytyi joku jolta tarvittaessa saattoi kysyä asioista ongelmatilanteissa. Moni kertoi myös, että vuokratyöhön liittyvissä asioissa oli viime vuosina tapahtunut parannuksia, esimerkiksi syksyllä 2012 jotkut vuokratyöntekijät olivat alkaneet saada kuukausitiedotteita.

Moni vastaaja kertoi, että käyttäjäyritykset eivät olleet perehdyttäneet työntekijöitä riittävästi, vaan vuokratyöntekijät oli esimerkiksi laitettu asiakaspalveluun ilman perehdytystä. Monet kertoivat jääneensä ilman perehdytystä oman onnensa varaan, kun vuokratyöntekijän oletettiin tietävän käyttäjäyrityksen tavat ja rutiinit heti käyttäjäyritykseen tullessaan. Vastaajien mukaan itse täytyi olla hyvin aktiivinen ja kysyä työn sisällöistä, jotta voisi hoitaa työnsä. Moni kertoi, että työhön perehdytys tai opastus on kokonaan siitä kiinni, miten ns. vakituinen työntekijä on siihen motivoitunut ja miten tietoinen hän on siitä, mitä uudelle vuokratyöntekijälle pitää kertoa. Jotkut vastaajat myös kokivat, että vuokrayrityksestä ei saa kunnollista

tietoa työtehtävistä tai -paikasta. Osin tämä johtui heidän mukaansa siitä, että tiedot "keikoista" tulivat tekstiviestinä. Tämä johti epävarmuuteen vuokratyöntekijän osalta, koska hän ei tiennyt tarkkaa työtehtävää ja välillä myös oikean työpaikan löytäminen oli vaikeaa. Useat vastaajat toivoivatkin vuokrayritykseltä tarkempaa tietoa työpaikasta.

Muut esille tulleet epäkohdat

Usein esille tuotiin epäkohtia, jotka olivat samoja, joita on käsitelty jo luvussa 6.1 (jossa tarkasteltiin vuokratyöntekijöiden kokemuksia siitä ovatko he huonommassa asemassa kuin käyttäjäyritysten työntekijät). Siksi näitä teemoja tarkastellaan vain lyhyesti tai siltä osin, kuin jotain uutta tulee esille. Yksi näistä epäkohdista oli huonompi palkkaus. Erään vastaajan mukaan palkankorotus vuokrayrityksen leivissä oli mahdotonta, vaikka työntekijä olisikin saanut lisää vastuuta ja työtehtäviä. Työnkuva ja -määrä eivät siis vastaajien mukaan mitenkään heijastu palkkaan.

Toinen keskeinen esille tullut epäkohta oli erilaisten etuisuuksien puuttuminen. Moni totesi pettyneenä, että työmotivaatio oli huono, koska vuokratyöntekijät tekivät vuodesta toiseen samoja töitä samassa käyttäjäyrityksessä, mutta eivät saaneet samoja loma- ja henkilökuntaetuja kuin käyttäjäyrityksen työntekijät, vaikka tekivät samaa työtä.

Kolmas keskeinen epäkohta koski työterveyshuoltoa tai sairastumistapauksia. Eräs vastaaja kertoi, että mikäli hän sairastuu, niin vuokrayritys ei maksa vain kuin niiltä tunneilta, jotka on merkitty työvuorolistaan (listassa tunnit alle 10, todellisuudessa yli 40). Moni koki outona sen, että työstä poissaolosta pitää olla lääkärintodistus, mutta silti vuokratyöntekijöille ei ole järjestetty työterveyshuoltoa. Usein vastaajat mainitsivat, että vuokratyöntekijän huonon aseman huomaa sairastapauksissa: *"Lapsen sairastumisesta ei makseta, omasta sairastumisesta saa yleensä 50 prosentin palkan ja vain niiltä päiviltä, jolloin on etukäteen sovittu keikka. Usein näin ei ole, koska keikat sovitaan lyhyellä varoitusajalla, joskus jopa muutamaa tuntia ennen vuoron alkua. Voimassa olevat edut nollaantuvat loman aikana, koska varsinaista lomaa ei sanan oikeassa merkityksessä ole, vaan lomarahat maksetaan jokaisen palkan yhteydessä."*

Epätietoisuus tulevaisuudesta oli usealle vastaajalle raastavaa, koska määräaikaisten sopimusten vuoksi elämää ei uskaltanut suunnitella pitkälle eteenpäin. Monessa vastauksessa tuli esille ulkopuolisuuden tunne siitä, että vuokratyöntekijää ei kohdella samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen henkilökuntaa. Samoin tyypillistä oli tunne toisen luokan työntekijänä olemisesta ja siitä, että vuokratyöntekijöitä pidettiin vähempiarvoisempana kuin käyttäjäyrityksen työntekijöitä: *"Vuokratyöntekijälle annetaan aina huonoimmat työtilat, laitteet, tarvikkeet. Olet alempiarvoinen, huono, pätevyyttäsi arvostellaan jatkuvasti etkä saa esittää mielipiteitäsi mistään etkä puuttua mihinkään."*

Otamme vielä tämän luvun loppuun yhden lainauksen, joka kuvaa hyvin tyypillistä vuokratyöntekijän vastausta:

"Juuri tällä hetkellä vuokratyöläisenä oleminen on minulle äärettömän vastenmielistä, koen sen laillistetuksi ihmisen riistämiseksi. Parisen vuotta sitten ei kuitenkaan tuntunut olevan muita mahdollisuuksia työllistyä omalle alalleni, siksi lähdin siihen mukaan, en nimittäin halua olla työttömänä. Vuokratyöläisen elämä on jatkuvaa epävarmuudessa elämistä, koko ajan on päättymispäivä tiedossa, eikä mitään varmuutta ole siitä, tuleeko jatkoa vai ei. Tästä johtuen on koko ajan etsittävä samalla muitakin töitä. Käyttäjäyritykseni kiertää omia sääntöjään tällä konstilla, että pitää työntekijän vuokrayrityksen kautta. Heidän omissa kirjoissaan olevilla ihmisillä on sentään joku tolkku siinä, montako määräaikaista lappua voidaan tehdä. Minulla on ollut kuusi määräaikaista vuokrasopimusta peräkanaa ja sopimuksessani lukee syynä "toimeksiantajan tilapäinen työvoiman tarve". Se ei pidä paikkaansa, koska siellä missä työskentelen, tarve on ollut todistettavasti jo pitkään jatkuva. Vuokratyöläisenä olen toisen luokan kansalainen, minua kohdellaan epätasa-arvoisesti ja tarkoitan tässä nimenomaan rahaa. Samasta työstä eri palkka ja ihan laillisesti! Muuten kohtelu on kyllä ihan hyvä, minulla on kivat työkaverit ja esimiehet ja heitäkin harmittaa se, että yrityksen periaatteisiin kuuluu, että talossa on oltava 30 prosenttia "liikkuvaa työvoimaa", josta voidaan alkaa väkeä vähentämään tarpeen niin vaatiessa. Ei ole hauskaa kuulua tuohon prosenttikerhoon."

7.1.2 Vuokratyön hyvät puolet

Osalle kyselyyn vastanneista vuokratyö oli valinta, joka sopi hyvin nykyiseen elämäntilanteeseen. Monelle, esimerkiksi opiskelijalle, oli tärkeää saada ylipäätänsäkin työtä ja työkokemusta: *"Olen erittäin tyytyväinen vuokratyöläisenä. Olen opiskelija ja tämä on tällä hetkellä ihan unelmaduuni. Saan vapaasti valita keikat ja hylätä keikkatarjoukset ilman perusteluja. On mukavampaa päästä näkemään erilaisia paikkoja ja ihmisiä ja kokeilemaan erilaisia töitä."* Nämä vastaajat pitivät vuokratyötä tärkeänä, haasteellisena, mielenkiintoisena ja olivat tyytyväisiä vuokratyöjärjestelyyn.

He kokivat vuokratyön joustavana, lisäksi siinä saattoi erikoistua johonkin alaan. He kokivat vuokratyön myös vaihtelevana, koska siinä saattoi tutustua eri yrityksiin ja saada monipuolista työkokemusta. Lisäksi vuokratyö mahdollisti lisäansiot. Nämä vastaajat näkivät vuokratyön hyvänä vaihtoehtona niille, jotka olivat valmiita uuden oppimiseen, sillä monipuolisen työkokemuksen nähtiin kantavan hedelmää myöhemmin palkkaneuvotteluissa tai etenemismahdollisuuksissa parempiin tai uusiin työtehtäviin:

"Minulle henkilökohtaisesti vuokratyöntekijänä oleminen on ollut positiivinen asia. Aluksi epäröin lähteä vuokratyöntekijäksi, koska pelkäsin ettei työtunteja ole riittävästi ja rahallinen tilanteeni kärsisi. Nyt olen ollut 4kk vuokratyöntekijänä samassa paikassa ja minut vakinaistetaan. Minulla on ollut lähes täydet työtunnit kokoajan, eikä rahallinen tilanteeni ole kärsinyt vaikka niin pelkäsin. Voisin suositella vuokratyötä muillekin."

Moni (esimerkiksi eläkeläiset ja opiskelijat) myös kokivat etuna sen, että itse saattoi valita kuinka paljon halusi käydä töissä. Vuokratyö ei myöskään ollut niin sitovaa kuin vakituinen työ. Toisaalta vastaajat totesivat, että esim. opiskeluvaiheessa vuokratyö toimii, mutta muuten he eivät jaksaisi epätietoisuutta työvuorojen määrästä ja ajankohdista. Seuraavassa esimerkissä, eräs vastaaja tuo esille vuokratyöhön liittyviä tyypillisiä myönteisiä piirteitä:

> *"Halusin vastata kyselyyn niiden seitsemän vuoden perusteella, jotka olen tehnyt töitä vuokratyövälityksen kautta. Minulla on yksinomaan hyviä kokemuksia vuokratyönteosta, lukuunottamatta niitä yhden käden sormilla laskettavissa olevia huonoja kokemuksia. Tein vuokratyötä sen vaihtelevuuden ja joustavuuden takia, työt olivat juuri silloin kun minulle parhaiten sopi. Olin hyvissä väleissä välittäjätoimiston ihmisten kanssa ja koin, että minusta työntekijänä pidettiin hyvää huolta. Tulevaisuudessa teen varmasti vielä lisää töitä vuokratyöntekijänä. Niin monta työtä ja ihmistä olen kohdannut vuokratyön kautta, jokainen hetki on ollut mielenkiintoinen ja tuonut elämääni hyviä kokemuksia, sekä itseluottamusta selvitessäni työstä kun työstä niin, että minua haluttiin uudestaan töihin. Aloitin opiskelujen ohella, jatkoin työttömyyden ohella ja luultavasti jatkan pian osa-aikaisen työni ohella. Vuokratyössä on ollut jaksoja enemmän töitä ja jaksoja vähemmän työtä, oman tarpeeni, sekä kysynnän mukaan. Syy vastaamiseeni on, että halusin tuoda esille positiivisen näkökulman vuokratyöhön, josta niin usein puhutaan negatiivisessa sävyssä. Minulle vuokratyö antoi haasteita, jotka otin vastaan ja selvisin niistä voittajana."*

7.2 Vuokrayritysten ja käyttäjäyritysten näkemykset

7.2.1 Vuokrayritysten näkemykset

Myös vuokrayritysten edustajilla (N=29) oli lopuksi mahdollisuus kertoa vapaamuotoisesti heidän näkemyksiään vuokratyön käytöstä, määräaikaisten työsuhteiden käytöstä vuokratyössä sekä tiedottamisesta. Vuokrayritysten edustajista noin puolet pohti työsuhteiden määräaikaisuuteen ja kestoon liittyviä teemoja ja noin puolet pohti vuokratyötä työmuotona.

Vuokratyötä työnmuotona pohtivissa vastauksissa todettiin suurimmalle osalle vuokratyön tekijöistä olevan tavoitteena ns. vakituinen työ, joka ei ole kuitenkaan mahdollista epävakaan taloudellisen tilanteen, suhdanteiden, projektimuotoisen työn sekä hakijan taitojen ja ominaisuuksien vuoksi. Vuokratyötä pidettiin hyvänä mahdollisuutena työllistyä tilanteissa, joissa työnhakijalla ei ole mahdollisuutta saada muutoin työkokemusta ja jossa työnhakijalla on vuokratyön kautta suuremmat mahdollisuudet työllistyä vakituisesti. Vuokrayritysten edustajat totesivat vuokratyöntekijöiden saavan vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Heidän

mukaansa käyttäjäyrityksille vuokratyövoiman käyttäminen on turvallinen tapa rekrytoida uusi työntekijä. Vuokratyön tekemisessä pidettiin tärkeänä sen arvostamisesta. Vuokratyöhön ryhtyvän työntekijän olisi tärkeätä tiedostaa vuokratyön luonne eikä pitää vuokratyötä automaattisesti huonompana kuin vakituista työtä käyttäjäyrityksessä. Vuokrayritysten edustajat korostivat, että pätkä- ja silpputyön sijaan vuokratyö voi olla myös haastavaa hyvin palkattua kokopäiväistä asiantuntijatyötä, joka poikkeaa esimerkiksi osa-aikaisesti kaupan kassoilla tehtävästä työstä tai ravintoloissa tehtävistä ilta- ja yövuoroista. Kyselyyn vastanneiden vuokrayritysten edustajien mukaan kuluneen 10 vuoden aikana vuokratyön määrä on kasvanut, säännöt selkiytyneet ja tiedottaminen parantunut. Vastaajat antoivat tästä tunnustusta HPL:n toiminnalle.

Kyselyyn vastanneiden mukaan hyvä vuokratyöyritys huolehtii liikesuhteensa lisäksi myös työntekijästä ja pitää hänen tilanteensa ajan tasalla. Vuokratyön käytön todettiin olevan monissa suhteissa samanlaista kuin alihankinnan yleensä. Vastauksissa korostettiin, että viestinnän ja oleellisten sopimusasioiden ja -velvollisuuksien läpikäyminen vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyritysten kanssa oli tärkeää. Avoimuutta pidettiin parhaana takeena kaikkien osapuolten sitoutumiselle ja tyytyväisyydelle. Pitkäaikaisen toiminnan elinehtona pidettiin keskeisistä työsopimusasioista tiedottamista, jolloin sekä työntekijän että käyttäjäyrityksen kanssa käydään läpi vuokratyösuhteeseen liittyviä asioita. Viestinnän lisäksi vuokrayrityksissä haluttaisiin varmistaa, että vuokratyöntekijät saisivat vakituisten käyttäjäyritysten työntekijöiden kanssa vastaavat edut. Oikeuksia ja velvollisuuksia koskevasta työlainsäädännöstä viestimisen lisäksi myös muut edut, kuten koulutus ovat kilpailuetuja, jotka tekevät vuokrayrityksestä vuokratyöntekijöille houkuttelevan työnantajan. Vuokrayritysten edustajien mukaan kaikki vuokratyöntekijät perehdytettiin saman prosessin mukaisesti ja uusilla työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua vuokrayrityksessä työsuhdeasioiden valmennukseen

Vuokratyön luonnetta pohtivissa vastauksissa vuokrayritysten edustajat toivat esille myös lainsäädäntöön liittyviä haasteita. Nykyistä työlainsäädäntöä pidettiin liian joustamattomana verrattuna siihen, mitä kansainvälinen kilpailukyky edellyttää. Vastauksissa todettiin, että työmarkkinajärjestöjen tulisi tukea työllistäviä vuokratyöyrityksiä, jotka toimivat lain ja säädösten mukaisesti. Lainsäädännön tulkintaa haluttiin löyhemmäksi. Vuokratyöntekijöiden aseman todettiin olevan käyttäjäyrityksen omaan henkilökuntaan verrattuna huonompi yt-neuvottelutilanteessa. Jotkut vastaajat halusivat muuttaa vuokratyöntekijöiden aseman parantamista koskevaa kansallista työehtosopimuskäytäntöä, jonka koettiin sisältävän EU-direktiivin vastaisia sääntöjä. Uusien säännösten arvioitiin vaikeuttavan entisestään työntekijän työllistämistä.

Määräaikaisuudet ja työsuhteen laatu

Vuokrayritykset totesivat keskustelun määräaikaisista työsuhteista olevan ylimitoitettua. Vuokratyöntekijöiden ammattitaitoa pidettiin keskeisempänä kuin työsuhteen

ja työsopimuksen määräaikaisuutta tai toistaiseksi voimassa olemista. Määräaikaisen työsuhteen kerrottiin olevan molemmille osapuolille erilaisissa tilanteissa käyttökelpoinen instrumentti, jota ilman olisi erittäin vaikea taata suurelle ryhmälle työllistymismahdollisuuksia. Määräaikaisuuksia on vuokrayrityksissä etenkin palvelusektorilla, jossa on työtä runsaasti esimerkiksi joulusesongissa, terassikaudella tai satunnaisesti viikonloppuisin. Näiden määräaikaisten sopimusten kesto ja määräaikaisuuden peruste on määritelty sopimuksessa. Käyttäjäyritysten heikentyneiden näkymien vuoksi ilman määräaikaisen vuokratyön käyttömahdollisuutta työn arvioitiin jäävän kokonaan teettämättä tai työ teetettäisiin ylitöinä. Vuokrayritysten edustajat korostavat, että ilman määräaikaista työsuhdetta on vaikea päästä suoraan työntekijäksi isoihin yrityksiin. Heidän mukaansa uusia työntekijöitä autetaan saamaan määräaikaisella työsuhteella ensimmäinen työtehtävänsä käyttäjäyritysten toimialalla kouluttamalla heidät tehtäviinsä. Samoin tarjotaan työttömäksi jääneille alan työntekijöille mahdollisuuksia työllistyä uudelleen vuokratyön kautta.

Osassa vastauksista pidettiin kuitenkin tärkeänä, että kaikki toimivat samojen HPL:n edistämien määräaikaisia työsuhteita koskevien linjausten mukaisesti. Määräaikaisuuden kerrottiin perustuvan aina käyttäjäyrityksen henkilöstön tarpeeseen. Vuokrayritysten edustajien vastauksissa kerrottiin, kuinka joissakin vuokrayrityksissä vuokratyöntekijät olivat suurimmaksi osaksi toistaiseksi voimassaolevalla työsopimuksella ja työsuhteita pyrittiin vakinaistamaan, jos kyse ei ollut asiakkaan omasta projektista. Ongelmallisena pidettiin tilanteita, joissa käyttäjäyritykselle tuli taloudellisia ja tuotannollisia haasteita, jolloin yt-neuvotteluita jouduttiin pitämään yksittäisillä henkilöillä.

Vuokrayritysten edustajien vastauksissa pohdittiin vuokratyöntekijöiden siirtymistä käyttäjäyritysten työntekijäksi. Yhdessä vuokrayrityksessä kerrottiin, että yli 30 % vuokratyöntekijöistä työllistyy noin kuuden kuukauden vuokrasopimuksen jälkeen käyttäjäyrityksiin vakituisiksi työntekijöiksi. Vanhemmissa, yli 55-vuotiassa työntekijöissä, oli keikkatyötä haluavia. Joissakin yrityksissä oli rekrytoitu akuuttien sijaistarpeiden täyttämiseksi sijaistyöntekijöitä, joita oli palkattu vakinaiseen työsuhteeseen.

Vastauksissa täsmennettiin myös vuokratyöntekijän vaihtamiseen ja rekrytointipalkkioihin liittyviä käytäntöjä. Käyttäjäyritys ei vastausten perusteella voi vaihtaa työntekijää muutoin kuin ammattitaidon puutteesta johtuvassa tilanteessa, jossa työntekijälle on todettu ja annettu mahdollisuus työsuorituksen korjaamiseen. Samoin kaikissa asiakassopimuksissa on jossain yrityksissä sovittu käytännöistä, joiden mukaisesti työntekijä voidaan rekrytoida asiakasyrityksen työntekijäksi. Erään vastaajan mukaan esimerkiksi tapauksissa, joissa vuokratyöntekijän työsuhde on kestänyt kuusi kuukautta tai sitä kauemmin, rekrytoinnista ei peritä korvauksia. Myös muissa vastauksissa todettiin, kuinka rekrytointipalkkio otettiin vain vuokratyöntekijän työsuhteen alkuvaiheessa. Tällöin rekrytointipalkkio otettiin esimerkiksi silloin, kun vuokratyöntekijä siirtyi 4–6 ensimmäisen työkuukautensa aikana vuokrayrityksestä käyttäjäyrityksen palkkalistoille.

Seuraava vuokrayrityksen edustajan ote kertoo tyypillisestä suhtautumisesta vuokratyöhön sekä määräaikaisiin työsuhteisiin vuokratyössä:

> *"Työ on arvokasta aina. Suurimmalle osalle ns. vakituinen työ on tavoite, aina se ei kuitenkaan ole mahdollista; vakituisia töitä ei ole tarjolla (epävakaa talouden tilanne, suhdanteet, projektit jne.) tai hakija ei ole taidoiltaan ja ominaisuuksiltaan sellainen, että hän menestyisi hauissa ja saisi vakituisen työn (nostetta ei ole, kilpailu hyvistä töistä on kovaa jne.). Tällöin vuokratyö on erinomainen mahdollisuus työllistyä ja ansaita itse omalla työllään elantonsa, saada arvokasta työkokemusta, pitää itsetunto ja työkunto sellaisena, että mahdollisuuksia on jatkossa työllistyä myös vakituisesti! Vuokratyö voi olla myös mahdollisuus päästä näyttämään kyntensä, kasvattaa verkostojaan ja luoda suhteita tulevaisuuden varalle. Vuokratyö on osa työelämää eikä sitä pidä automaattisesti pitää huonompana kuin vakituista työtä. Vuokratyön nimittäminen pätkätyöksi, silpputyöksi ei aina kerro siitä kokonaista totuutta. Vuokratyö voi olla haastavaa asiantuntijatyötä, se voi olla hyvin palkattua kokopäiväistä työtä - siis aivan jotain muuta kuin silppua ja sälää (jollaiseksi se usein halutaan leimata). Ei vuokratyö ole ainoastaan kaupan kassoilla tehtävää osa-aikaista työtä tai ravintoiloissa tehtävää ilta- ja yövuoroa (vaikka nekin työt sopivat joillekin kuten opiskelijoille aivan erinomaisesti!) Tärkeää on tietysti, että työntekijä ja hakija tietää mihin on ryhtymässä, tekee päätöksensä omista lähtökohdistaan ja punnitsee ottaako vuokratyön vastaan. Hyvä fiilis syntyy siitä, että näkee oman työnsä tärkeänä ja merkityksellisenä, tekipä sitä sitten vuokralla tai suoraan yrityksen palveluksessa!"*

7.2.2 Käyttäjäyritysten näkemykset

Muiden toimijoiden tavoin käyttäjäyritykset (n=88) saivat kertoa vapaamuotoisesti näkemyksiään vuokratyön käytöstä, määräaikaisten työsuhteiden käytöstä vuokratyössä sekä tiedottamiseen liittyvistä asioista. Käyttäjäyritysten vastauksissa kerrotaan tyypillisesti perusteita sille, miksi vuokratyövoimaa käytetään tai miksi sen käyttö on lopetettu.

Vuokratyön käytöstä ja sen perusteista

Monilla käyttäjäyrityksillä vuokratyön käyttö oli satunnaista, ei edes jokavuotista. Vuokratyöntekijöitä saatettiin käyttää esimerkiksi noin 600 tuntia vuodessa, kun omien työntekijöiden tuntimäärä oli noin 33 000 tuntia. Vaikka vuokratyöntekijöiden käytölle oli ohjeet, vuokratyöntekijöitä saatettiin käyttää vain jollakin palvelualueella kuten esimerkiksi lääkäripäivystyksessä, jossa käytettiin yhtä vuokralääkäriä päivystysvuorossa yötä kohden tai ensiavussa yövuoroissa. Vuokratyöntekijöitä käytettiin esimerkiksi tiettyihin tehtäviin, joihin ei työantajan mukaan nykyisen työttömyysturvan ja sosiaalietuuksien vuoksi saanut muutoin ketään töihin. Vuokrayhtiö pystyi järjestämään henkilöille koko viikoksi tai vuokratyöntekijän

tarvitsemaksi ajaksi töitä, jolloin henkilö voi ottaa vastaan myös käyttäjäyrityksessä kahtena päivänä viikossa tarvittavaa palvelua. Joissakin työpaikoissa vuokratyöntekijöiden käyttö oli viimesijainen mahdollisuus. Ensin teetettiin työ vakinaisilla ja toissijaisesti määräaikaisella omalla henkilöstöllä. Määräaikaisen työvoiman vähentyessä oli siirrytty käyttämään vuokratyötä esimerkiksi siivous- ja ruokapalveluissa. Käyttäjäyritysten edustajat arvioivat, että mikäli työoikeussäännökset eivät olisi niin joustamattomia ja sopimusvapautta löytyisi, niin työntekijöitä palkattaisiin enemmän suoraan käyttäjäyrityksiin. Vuokratyöntekijöiden käyttöä pidettiin ainoana mahdollisuutena palkata uutta henkilöstöä esimerkiksi pienessä rakennusalan yrityksessä, jossa kasvaneiden työnantajavelvoitteiden ja työntekijän ”sosiaaliturvan” eli irtisanomisen vaikeuden vuoksi haluttiin käyttää vain vuokratyöntekijöitä.

Useimmissa käyttäjäyritysten edustajien vastauksissa kerrottiin perusteluita sille, mitkä ovat vuokratyön käyttämisen hyvät puolet. Vuokratyön koettiin olevan monelle työntekijälle tärkeä linkki työllistymiselle ja joskus jopa ainoa vaihtoehto. Määräaikaisten työntekijöiden sekä vuokratyön käytön todettiin olevan molempien osapuolien kannalta kannatettava toimintamuoto. Lyhyt määräaikainen vuokratyösuhde oli koettu hyväksi tutustumisajaksi sekä työyhteisön että vuokratyöntekijän kannalta. Työntekijällä oli ollut mahdollisuus jäädä pois vuokratyösuhteen päättymisen jälkeen, mikäli hän ei ollut viihtynyt työtehtävissä tai ei halunnut elämänmuutosten vuoksi sitoutua organisaatioon. Vuokratyötä käyttämällä yritykset saivat omien kokemustensa mukaan motivoitunutta henkilöstöä. Käyttäjäyritysten edustajien mukaan vuokratyö oli hyvä keino päästä esittelemään omaa ammattitaitoaan ja tutkimaan oliko yritys sopiva työnantaja. Etenkin nuorille ja vakituista työsuhdetta haluamattomille vuokratyö tarjosi hyvän työllistymismahdollisuuden. Vuokrayritysten todettiin olevan innokkaita etsimään joidenkin alojen erikoisosaajia, joita oli vaikea löytää. Vuokratyön käyttö oli joissakin paikoin pakon sanelemaa, sillä jos työntekijöitä olisi saatavissa vakinaisiin työsuhteisiin ja omiin virkoihin esimerkiksi terveydenhuollon erityisosaamista vaativiin tehtäviin, heitä otettaisiin niihin vuokratyöntekijöiden käytön sijasta. Henkilön palkkaaminen vuokratyöhön oli eräänlainen koeaika, joka voitiin tehdä ennen varsinaista rekrytointia. Käyttäjäyritysten edustajien vastauksissa kerrottiin myös siitä, kuinka vuokratyö mahdollisti sen, että käyttäjäyritys ”pääsee nopeasti ja helposti eroon” epäsopiviksi arvioimistaan työntekijöistä.

Vuokratyötä käytettiin sijaisuuksissa ja tilapäisapuna. Vuokraamalla käyttäjäyritys sai tilapäisen työntekijän nopeasti ilman tarvetta haastatella suurta työnhakijaryhmää. Vuokratyöntekijää voitiin käyttää esimerkiksi vain sairaslomittajana, jolloin pisimmät jaksot olivat viikon mittaisia. Vuokratyöntekijöitä käytettiin lähinnä äkillisissä, lyhytaikaisissa poissaoloissa, joissa oli monta henkilöä poissa samanaikaisesti. Kun vuokratyöntekijöitä käytettiin terveydenhuollossa äkillisten sairaslomien sijaisina, esimiestyön näkökulmasta toiminta oli erittäin sujuvaa ja helpotti tilannetta, kun esimiehelle riitti työntekijän tilaaminen sijaisen rekrytointiin käytettävän

ajan sijasta. Myös ravintola-alalla vuokratyötä kerrottiin käytettävän muussa tarkoituksessa kuin tekemään täysipäiväistä työtä. Vuokratyö oli joustava lisä täydentämään ruuhkahuippuja. Vuokratyö oli vastausten mukaan tarpeellinen palvelusektorin yritysmaailmalle.

Käyttäjäyrityksissä vuokratyöntekijöiden käyttöä pidettiin myös välttämättömyytenä nykypäivän kilpailutilanteessa. Kun yritys toimii globaaleilla markkinoilla, henkilöstön haluttiin joustavan työtilanteen mukaan ilman kohtuuttomia sanktioita yritykselle. Joidenkin käyttäjäyritysten edustajien mukaan Suomessa ei kannata rekrytoida tietyillä aloilla omia työntekijöitä, sillä osaamista on joustavasti ja hyvään hintaan saatavissa vuokratyöfirmoilta. Voimakkaan sesonkivaihtelun yrityksessä vuokratyö mahdollisti yrityksen kasvun ja kiinteämpienkin työsuhteiden luomisen. Vuokratyön käyttö oli riskitöntä, kun käyttäjäyrityksen ei tarvinnut maksaa kaikista henkilöstökuluista. Kun yrittäjien vastuita on lisätty ja työntekijöiden oikeuksia on kasvatettu, jotkut käyttäjäyritykset kertoivat siirtyvänsä entistä enemmän vuokratyöntekijöiden käyttäjiksi. Vuokratyön tarpeen uskottiin lisääntyvän tulevaisuudessa mm. kaupan alalla sen vuoksi, että asiakaskäynnit painottuvat tiettyihin myyntipäiviin.

Vuokrayrityksestä löytyi työntekijöitä sekä lyhytaikaisten ruuhkahuippujen tasaamiseen että pidempiaikaiseen työhön, sillä jotkut käyttäjäyritykset korostivat vakinaistavansa vuokratyöntekijöitä tarpeen vaatiessa. Vuokratyötä käytettiin samoissa organisaatioissa eri kestoisesti. Esimerkiksi hoitotyössä vuokratyötä voitiin käyttää pääsääntöisesti lyhyisiin, yhden tai muutaman työvuoron pituisiin, äkillisiin keikkoihin ja tiettyjen ruuhkahuippujen purkamiseen. Toisaalta hoitotyössä käytettiin vuokratyötä pidempiaikaisesti niin vähän, että sen kuvattiin olevan noin promillen verran organisaatiossa tehdyistä henkilötyövuosista. Vuokratyöjaksojen pituuksia oli vaikea mitoittaa. Pitkät vuokratyösuhteet aiheuttivat käyttäjäyrityksen edustajien ongelmalliseksi kokemia tilanteita, kun tilanteesta keskusteltiin työntekijöitä edustavien luottamushenkilöiden kanssa. Joissakin vastauksissa todettiin, että rajoitukset määräaikaisten työsopimusten käyttämisestä vuokratyössä olivat nykyisin jo liian tiukkoja. Toisaalta joissakin tehtävissä vuokratyöntekijöitä käytettiin pääsääntöisesti äkillisissä, mutta nimenomaan pidempiaikaisissa poissaoloissa, sillä työtehtävät edellyttivät erikoisosaamista.

Vuokratyön asemasta ja haasteista

Käyttäjäyritysten näkökulmasta vuokratyöntekijöiden käytössä oli yhtenä haasteena koulutettujen vuokratyöntekijöiden saatavuus, jonka todettiin olevan toisinaan heikkoa. Vuokrahenkilöstö myös sitoi jatkuvasti omia työntekijöitä perehdyttämiseen, jolloin työn tuottavuus aleni. Vuokratyöntekijöiden perehdyttämisen ja koulutuksen todettiin olevan haaste, jonka vuoksi satunnaisiin keikkoihin pyrittiin käyttämään aina samoja hyväksi todettuja henkilöitä. Tällöin etuna oli esimerkiksi saman tutun siivoojan saaminen sijaistamaan sen sijaan, että käyttäjäyrityksen olisi pitänyt tehdä joka kerta perehdytystä pitkän kaavan mukaan. Jotkut

käyttäjäyritykset ehdottivat vuokratyöntekijöille eräänlaista pisteytysjärjestystä, joka helpottaisi heille sopivan työntekijän löytymistä. Käyttäjäyritysten mukaan vuokrattavan henkilön ammattitaidon voisi pisteyttää tavalla, joka ei väheksyisi vähemmän osaavaa työntekijää.

Käyttäjäyritysten edustajien vastauksissa kerrottiin, kuinka tiedottaminen ei ole ongelma vuokratyössä ja vuokratyöntekijöihin suhtaudutaan kuten vakituiseen henkilöstöön. Esimerkiksi suurissa organisaatioissa on annettu vuokratyön käyttämiseen liittyvistä asioista yleiset toimintaohjeet ja tiedotettu asiaan liittyvistä työnantajan velvoitteista ja vuokratyöntekijöiden asemaan ja oikeuksiin liittyvistä asioista. Tällaisia ovat esimerkiksi vapautuvista työpaikoista tiedottaminen sekä tiedottaminen oikeudesta käyttää sellaisia palveluja, jotka eivät ole henkilöstöetuuksia.

Käyttäjäyritysten edustajien mukaan vuokratyöntekijät ovat täysin samassa asemassa tarjottujen etujen suhteen kuin käyttäjäyritysten omat työntekijät. Kuitenkin osassa vastauksista tuotiin esiin, että vuokratyöntekijät olivat heikommassa asemassa siinä, että he jäivät organisaatiokohtaisten sopimusten, kuten tuotanto- ja tulospalkkioiden ulkopuolelle. Vuokratyöntekijöiden oli koettu olevan jossain paikoin asemassa, joka ei ole kaukana häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Käyttäjäyritysten edustajien mukaan yrityksen johto ja esimiehet arvostivat vuokratyöntekijän samalle tasolle vakituisten työntekijöiden kanssa, mutta omat vakinaiset työntekijät aliarvioivat vuokratyöntekijöitä ja ohjasivat kaikki epämieluisat työt yleensä vuokratyöntekijöille.

Osa käyttäjäyrityksistä oli löytänyt itse sijaisia eikä ollut käyttänyt vuokratyöntekijöitä, vaikka siihen olisikin ollut mahdollisuus organisaatiossa. Kyselyyn vastasi myös käyttäjäyrityksiä, jotka olivat lopettaneet vuokratyön käytön ja palkkasivat nykyisin itse osa-aikaista henkilöstöä. Syynä oli ollut vähentynyt tarve sekä se, ettei käyttäjäyritys ollut saanut haluamaansa vuokratyövoimaa. Käyttäjäyritykset olivat kokeneet, ettei vuokrayrityksissä ole ollut välttämättä ymmärrystä työntekijältä vaadittavasta perusasioiden osaamisesta. Käytännössä tämä oli näkynyt esimerkiksi siinä, että tarjoilijaksi tulevalle restonomille oli pitänyt neuvoa perusasioita. Puutteita oli ollut myös vuokratyöntekijöiden asenteessa ja käyttäytymisessä, johon pidettiin syynä ammatillisessa koulutuksessa tapahtuneita muutoksia. Osassa kyselyyn vastanneista yrityksistä vuokratyön käyttö oli lopetettu ammattitaidottomuudesta johtuvien huonojen kokemusten takia. Vastaajien mukaan vuokratyön käyttö ei ollut myöskään ongelmatonta alalla, jossa työskentely on moniammatillista ihmissuhteisiin ja verkostoihin perustuvaa työtä. Tästä syystä vuokratyöläiselle annettiin tavallisesti melko konkreettisia tehtäviä eikä häntä pyritty kiinnittämään laajemmin työhön. Käyttäjäyritysten edustajat kertoivat, kuinka vuokratyöntekijöiden ammattitaito ja saatavuus vaihtelivat toisinaan liikaa. Ammattitaitoiset työntekijät olivat hyvä tuki sijaisiksi, mutta vuokrayritykset eivät olleet aina huolehtineet riittävästi vuokratyöntekijöiden ammattitaidon ja kyvykkyystason selvittämisestä. Käyttäjäyrityksille oli tarjottu mm. osatyökykyisiä vastuullisiin tehtäviin tai heikon kielitaidon omaavia henkilöitä. Näiden syiden vuoksi vuokratyöntekijöiden käyttö oli lopetettu.

Vuokratyön käyttö oli lopetettu myös kustannussyistä, sillä yleistyöaikaakin tekevillä vuokratyöntekijöillä teetetyt ylityöt tulivat kalliiksi käyttäjäyrityksille. Kaikissa tapauksissa sijaisvälitys ei ollut toiminut halutulla tavalla ja sijaisia oli saatu 75–85 % tarpeesta, joten myös esimiehille itselleen oli jäänyt sijaishankintatyötä.

Lopuksi esitetään ote käyttäjäyrityksille suunnatusta kyselystä. Ote kertoo sekä vuokratyön käyttöön että vuokratyöntekijöiden asemaan liittyvistä käyttäjäyritysten näkemyksistä:

> *"Vuokratyövoima on alalla ehdoton työvoiman saatavuuden edellytys. Vuokratyövoima työskentelymuotona on monelle nuorelle ainoa mahdollisuus työllistyä muutenkaan. Vuokratyötä ei pidä demonisoida, vaan kehittää sitä oleellisena osana työllistymisen helpottamista. Määräaikaisten työsopimusten käyttäminen vuokratyössä on saatava joustavammaksi. Rajoitukset alkavat olla jo sitä luokkaa, että asia kääntyy itseään vastaan. Vuokratyö vaatii päättäjien tasolla suurta asennemuutosta. Vuokratyö on monelle tärkeä linkki työllistymiselle ja joskus jopa ainoa vaihtoehto. Vuokratyön käyttöä tulee helpottaa ja kehittää. Säännöissä on vielä paljon tehtävänä, mutta järjetöntä tiukentamista en kannata. Päättäjien pitää ymmärtää, että yrityksillä pitää olla joustavuutta työvoimassa. Vuokratyö on eteenkin nuorille loistava mahdollisuus. Nyt täytyy viimeistään oivaltaa, että suomalaisen työelämän ihanne ei ole koko ikää saman työnantajan palveluksessa, vaan ihmiset kaipaavat työelämään mahdollisuuksia eikä kapea-alaisia sääntöjä ja normeja."*

8 Yhteenveto

Tämän selvitysraportin pääasiallisena tehtävänä on ollut selvittää kahta asiakokonaisuutta: 1) Millainen on määräaikaisten sopimusten käytön yleisyys vuokratyössä ja millaisin perustein määräaikaisia sopimuksia tehdään; 2) Missä määrin vuokratyöntekijöillä on tietoa työsuhteen taustalla olevista työvoimanvuokrausta koskevista tilauksista. Selvityksessä on tutkittu myös vuokratyön tekemisen ja vuokratyövoiman käytön syitä, tiedottamista vuokratyössä sekä vuokratyöntekijöiden asemaa. Selvitystä varten toteutettiin kolme kyselyä: vuokratyöntekijöille (noin 3000 vastausta), käyttäjäyrityksille (noin 200 vastausta) ja vuokrayrityksille (noin 60 vastausta). Kyselyiden avulla saatiin vastauksia kattavasti eri puolelta Suomea eri toimialoilta ja yrityskokoryhmistä. Seuraavaksi vastaamme tutkimuskysymyksiin kootusti.

Työsuhteiden määräaikaisuus ja sitä koskeva tietämys

Olemme keränneet selvityksessä eri tahoilta tietoa vuokratyöntekijöiden määräaikaisten työsopimusten yleisyydestä. Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä 76 prosenttia ilmoittaa olevansa määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaiset työsuhteet olivat yleisempiä julkisella sektorilla työskentelevillä vuokratyöntekijöillä. Määräaikaiset vuokratyösuhteet olivat yleisiä mm. kiinteistönhoitoalalla, sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollossa, terveys- ja sosiaalipalveluissa, teollisuudessa, kuljetus- ja varastointialalla sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa työskentelevien vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Heistä yli 80 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Keskimääräistä vähemmän määräaikaisuuksia oli tukku- ja vähittäiskaupan ja muun palvelutoiminnan aloilla, joilla työskentelevistä vuokratyöntekijöistä noin 70 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Vähiten määräaikaisia työsuhteita oli informaatio- ja viestintäalalla, jolla toimivista vuokratyöntekijöistä noin 60 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Noin kolmella neljäsosalla vuokratyöntekijöistä kaikki kuluneen vuoden aikana tehdyt vuokratyösuhteet ovat olleet määräaikaisia. Vuokrayritysten edustajista vajaa puolet kertoi vuokratyöntekijöiden määräaikaisten työsuhteiden määrän pysyneen viimeisen vuoden aikana ennallaan ja vajaa puolet vähentyneen jonkin verran.

Edellä esitetyt tulokset ovat sopusoinnussa aiempien tutkimusten antaman kuvan kanssa siinä mielessä, että määräaikaisten työsuhteiden on havaittu olevan vuokratyössä hyvin yleisiä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksiin perustuvien analyysien mukaan vuokratyöntekijät työskentelevät merkittävästi muita työntekijöitä useammin määräaikaisissa työsuhteissa. Myös työsuojelupiirien tilastojen mukaan esimerkiksi Uudellamaalla vuosina 2007–2009 noin 80–90 prosenttia vuokratyöntekijöiden työsuhteista oli määräaikaisia. Selvitystä varten haastatellut työsuojeluviranomaiset pitivät vuokratyöntekijöiden työsuhteiden määräaikaisuutta ja määräaikaisuuksien perusteita keskeisinä vuokratyössä ilmenevinä epäkohtina.

Vuokratyöntekijöille suuntaamamme kyselyn vastaajista 67 % haluaisi vakituisen työsuhteen. Kyselyssä tiedusteltiin erikseen myös vuokratyöntekijöiden kiinnostuksesta saada vakituinen työpaikka vuokrayrityksestä ja käyttäjäyrityksestä. Vakituisen työsuhteen haluaisi käyttäjäyrityksestä 75 % ja vuokrayrityksestä 30 % vuokratyöntekijöistä. Vuokratyöntekijöiden vastausten perusteella enemmistö määräaikaisesti vuokratyötä tekevistä henkilöistä haluaisi vakituisen työsuhteen, mutta osalle määräaikainen työsuhde oli oma valinta. Vuokratyöntekijöille tekemämme kyselyn vastaajista vakituisen työsuhteen haluaisivat etenkin 20–40-vuotiaat vuokratyöntekijät, jotka aineiston perusteella tekevät keskimääräistä useammin kokopäiväistä työtä. Vakituista työsuhdetta eivät useinkaan halunneet yli 60-vuotiaat vuokratyöntekijät, opiskelijat sekä sivutoimisesti vuokratyötä tekevät.

Tässä selvityksessä olemme tarkastelleet myös sitä, millaisia perusteita määräaikaisten työsuhteiden tekemiselle on esitetty. Määräaikaisuuksien perusteista on kysytty sekä vuokratyöntekijöiden että vuokrayritysten kyselyissä. Eri tahojen vastauksia ei kuitenkaan voi verrata suoraan keskenään, sillä vuokratyöntekijöitä pyydettiin vastaamaan heidän nykyisen työsuhteensa osalta, kun taas vuokrayritykset ovat vastanneet mistä kaikista eri syistä heidän yrityksensä vuokratyöntekijät ovat määräaikaisissa työsuhteissa. Vuokratyöntekijöistä noin 40 % on vastannut määräaikaisuuden perusteeksi työn tarpeen väliaikaisuuden. Lisäksi hieman alle puolet on vastannut määräaikaisen työsuhteen perusteeksi työsuhteen sitomisen käyttäjäyrityksen tilaukseen. Vain 10 % vuokratyöntekijöistä on kertonut määräaikaisen työsuhteensa perusteena olevan oman toiveen määräaikaisesta sopimuksesta. Vuokrayritysten edustajista lähes 90 % on vastannut, että ainakin jollain heidän vuokratyöntekijöistään määräaikaisen työsuhteen perusteena on työn tarpeen väliaikaisuus. Noin 60 % vuokrayritysten edustajista kertoi organisaatiossaan olevan sellaisia vuokratyöntekijöitä, joilla määräaikaisuuden perusteena on vuokratyöntekijän oman halu tehdä määräaikainen sopimus. Tämän ohella vuokrayrityksen edustajista hieman yli puolet on vastannut määräaikaisen työsuhteen perusteeksi työsuhteen sitomisen käyttäjäyrityksen tilaukseen.

Selvityksen kyselylomakkeissa olemme tiedustelleet sekä vuokratyöntekijöiltä että vuokrayritysten edustajilta tietävätkö vuokratyöntekijät määräaikaisen työsuhteensa päättymispäivän. Vuokrayritysten kyselyn vastaajista lähes kaikki kertovat vuokratyöntekijöiden tietävän tämän päivän joko aina tai usein. Vuokratyöntekijöistä hieman yli 60 prosenttia on vastannut, että heille on kerrottu tai arvioitu määräaikaisen työsuhteen päättymispäivä. Kyselyssä vuokratyöntekijöiltä tiedusteltiin myös siitä, onko työ käyttäjäyrityksessä kestänyt yleensä vähintään niin pitkään kuin vuokrayritys on kertonut sen kestävän. Kysymykseen vastanneista vuokratyöntekijöistä 90 % kertoi työjakson kestäneen käyttäjäyrityksessä ilmoitetun ajan verran.

Noin 85 prosenttia vuokrayritysten edustajista on vastannut, että vuokrayrityksillä on aina tai usein käyttäjäyritysten kanssa tehtävissä sopimuksissa kirjattuna tietyn vuokratyöntekijän työskentelyn ajanjakso. Käyttäjäyritysten edustajista noin

60 % kertoi, että heidän ja vuokrayrityksen välisessä sopimuksessa on aina tai usein määritelty vuokratyöntekijän työskentelyaika.

Yhteenvetona selvityksen kahden pääkysymyksen osalta voidaan sanoa, että määräaikaiset työsuhteet ovat vuokratyössä yleisiä. Kyselyssä ei kysytty suoranaisesti tilauksen taustaan liittyvistä asioista, sillä vuokra- ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa on kyse liikesopimuksesta, jonka sisällöstä vuokratyöntekijä ei ole välttämättä oikeutettukaan saamaan tietoa. Työntekijällä tulisi olla tilaukseen liittyen tietoa työsuhteensa määräaikaisuuden kestosta ja perusteista. Aineiston perusteella vuokratyöntekijöillä ei ole riittävästi tietoa työsuhteen määräaikaisuuden perusteista ja kestosta. Vajaa 40 % kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä ei tiedä oman määräaikaisen työsuhteensa kestoa, noin 10 % ei tiedä määräaikaisen työsuhteensa perusteista lainkaan ja 40 % kertoo määräaikaisen työsuhteensa perustuvan käyttäjäyrityksen tilaukseen. Työsuhteen perustuminen käyttäjäyrityksen tilaukseen ei automaattisesti merkitse sitä, ettei työsuhteen määräaikaisuudelle olisi perusteita. Myös vuokratyösuhteiden määräaikaisuuden perusteita koskevaan avokysymykseen vastanneet vuokratyöntekijät kertoivat useammin syistä, jotka liittyivät työn tilapäisyyteen, käyttäjäyrityksen tarpeeseen ja käyttäjäyritysten haluttomuuteen palkata suoraan vakituista henkilöstöä kuin vastaajan omaan toiveeseen tehdä määräaikaista työtä.

Vuokratyötä koskeva tietämys

Olemme selvittäneet myös vuokratyössä työsopimuslain mukaisista asioista tiedottamista. Kolme neljäsosaa vuokrayritysten edustajista vastasi, että vuokratyöntekijöille tiedottaminen on lisääntynyt merkittävästi. Vastaavasti kolme neljäsosaa sekä käyttäjäyritysten edustajista että vuokratyöntekijöistä kertoi vuokratyöstä tiedottamisen määrän pysyneen ennallaan.

Selvityksen mukaan käyttäjäyritykset saavat tietoa vuokratyöhön liittyvistä asioista yleisimmin vuokrayrityksistä ja työnantajajärjestöistä, ja vuokrayritykset työnantajajärjestöistä. Vuokratyöntekijät saavat tavallisimmin tietoa vuokratyöstä vuokrayrityksistä sekä muita osapuolia useammin hankkimalla tietoa omatoimisesti mm. internetin kautta.

Vuonna 2012 voimaan tulleen lakimuutoksen perusteella käyttäjäyrityksen tulee tiedottaa vuokratyöntekijöille avoimista työpaikoista vastaavalla tavalla kuin se tiedottaa niistä käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. Selvityksessä olemme kysyneet sekä vuokratyöntekijöiltä että käyttäjäyrityksen edustajilta kuinka usein käyttäjäyritys tiedottaa vuokratyöntekijöille avoimista työpaikoista. Käyttäjäyritysten edustajista noin 60 prosenttia kertoi näin tapahtuvan aina tai usein. Vuokratyöntekijöistä vajaa kolmannes kertoi, että avoimista työpaikoista ilmoitetaan aina tai usein. Lisäksi noin puolet kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä kertoi, että käyttäjäyritykset tarjoavat riittävästi tietoa vapautuvista työpaikoista yleisesti omaksutun käytännön mukaisesti. Avoimista työpaikoista koskevissa tuloksissa voi arvioida näkyvän sen, että työsopimuslain uudistukset ovat tulleet voimaan vasta edellisenä

vuonna (2012). Selvitystä varten tehtyjen kyselyiden toteuttamisajankohtana tammihelmikuussa 2013 oli myös laskusuhdanne ja TEMin työllisyyskatsauksen mukaan avointen työpaikkojen määrä oli vähentynyt. Tämä on voinut vaikuttaa vuokratyöntekijöiden havaintoihin avoimista työpaikoista. Työmarkkinatilanteesta ei kuitenkaan voi vetää johtopäätöksiä siihen, miten aktiivisesti avoimista työpaikoista on tiedotettu vuokratyöntekijöille.

Selvityksessä tiedusteltiin myös käyttäjäyrityksen palveluista tiedottamisesta. Käyttäjäyrityksistä noin puolet kertoi tiedottavansa aina tai usein vuokratyöntekijöille olemassa olevasta työpaikkakoulutuksesta. Niistä käyttäjäyritysten edustajista, joiden yrityksessä oli kyseinen palvelu, lähes kaikki kertoivat vuokratyöntekijöiden saavan käyttää työpaikkaruokaa ja noin 75 % kertoi vuokratyöntekijöiden saavan käyttää harrastetiloja. Vuokratyöntekijöistä sen sijaan noin 80 % kertoi pääsevänsä syömään työpaikkaruokalaan ja noin 50 % saavansa käyttää harrastetiloja. Sekä käyttäjäyritysten edustajat että vuokratyöntekijät olivat sitä mieltä, että käyttäjäyrityksessä tehtävän työn ammattitaitovaatimuksista, työn haitta- ja vaaratekijöistä sekä työturvallisuudesta on tiedotettu vuokratyöntekijöille hyvin. Enemmistö kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä kertoi myös olleensa tyytyväisiä käyttäjäyrityksessä saamaansa työhön perehdytykseen.

Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä hieman alle 90 % kertoi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he ovat saaneet vuokrayritykseltä kirjallisen selvityksen työsuhteen keskeisistä ehdoista. 75 % vuokratyöntekijöistä vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he ovat saaneet riittävästi työsuhdeasioita koskevaa tietoa. Lisäksi 73 % vuokratyöntekijöistä vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vuokrayrityksen, käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen tiedonkulku on hyvää. Edelleen noin 70 % vuokratyöntekijöistä ilmoitti olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vuokrayritys on tarjonnut hänelle riittävästi tietoa työtehtävistä.

Työsuhteissa tiedottamiseen liittyvät haasteet eivät liity yksinomaan vuokratyöhön, vaan ne nousevat esille kehittämiskohteeksi myös muissa työoloja selvittävissä kartoituksissa. Toisaalta vuokratyöntekijöiden kokemukset avoimista työpaikoista ja käyttäjäyrityksen palveluista tiedottamisesta poikkeavat käyttäjäyritysten edustajien näkemyksistä, joten vuokratyöntekijöille tiedottamista voitaisiin edelleen lisätä.

Vuokratyön tekeminen ja vuokratyön käyttäminen

Tässä selvityksessä on tarkasteltu varsinaisten pääkysymysten ohella myös muita vuokratyön kannalta keskeisiä seikkoja. Kyselylomakkeessa vuokratyöntekijöiltä kysyttiin vuokratyön tekemisen syitä ja vuokratyötä käyttäviltä yrityksiltä vuokratyön käyttämisen syitä. Vuokratyöntekijöillä yleisimmät perusteet vuokratyön tekemiselle olivat sen muuta työtä helpompi saatavuus, mahdollisuus valita itse työaikansa ja -paikkansa sekä halu nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta. Antamamme valmiit vastausvaihtoehdot eivät kuitenkaan olleet kattavia, sillä noin joka kolmas vastaaja vastasi valmiiden vaihtoehtojen ulkopuolelle

jäävän "muun" syyn. Suurin osa eli noin puolet "muun" syyn valinneista ilmoitti vuokratyön tekemisen syyksi "pakon" ja sen, että vuokratyö on ollut ainoa tapa saada työtä. Tulokset vastaavat aiempien kyselyiden havaintoja, joiden mukaan merkittävä peruste vuokratyön tekemiselle on se, että vakituista työtä ei ole saatavilla. Vuokratyötä käyttävien yritysten edustajien vastausten perusteella keskeisimmät syyt vuokratyön käytölle ovat sen helppous, yksinkertaisuus ja hyvien työntekijöiden saaminen.

Kyselyyn vastanneet vuokratyöntekijät tekivät vuokratyötä tyypillisesti päätyönään. Vuokratyöntekijöiden vastausten mukaan työsuhteiden keskimääräinen pituus oli 125 vuorokautta. Vuokratyösuhteet olivat keskimäärin pisimpiä informaatio- ja viestintäalalla sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla, kun taas lyhyitä keikkaluonteisia työtehtäviä tekivät etenkin taiteiden, koulutuksen ja julkisen hallinnon toimialojen vuokratyöntekijät. Vuokratyöntekijöiden työsopimuksissa on sovittu keskimäärin 18 tunnin työviikosta ja käytännössä työtunteja kertyi keskimäärin 29. Vajaa kaksi kolmasosaa vuokratyöntekijöistä kertoi tekevänsä vähintään 30-tuntista työviikkoa ja noin kolmasosa alle 20 tunnin työviikkoa. Osa-aikaista työtä tekivät tavallisimmin vuokratyötä sivutyönään tekevät henkilöt. Opiskelijoiden lisäksi alle 20-vuotiaissa ja yli 60-vuotiaissa vuokratyöntekijöissä oli keskimääräistä enemmän niitä, joilla ei ollut sovittuna työsopimuksessa vähimmäistuntimäärää.

Vuokratyöntekijöiden asema

Olemme analysoineet selvityksessämme myös vuokratyöntekijöiden asemaa. Vuokratyöhön tulisi soveltaa lähtökohtaisesti samoja säännöksiä kuin muuhunkin työhön ja vuokratyöntekijöiden kohtelun tulisi olla yhdenvertaista muiden työntekijöiden kohtelun kanssa. Työsopimuslain mukaan vuokratyöntekijöillä tulee olla oikeus käyttää käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen tarjoamia palveluja ja päästä mukaan yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijät, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivista syistä.

Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä vain kolmannes koki olevansa yhtä hyvässä asemassa ja yli puolet heikommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Kyselyyn vastanneet vuokratyöntekijät kertoivat useita syitä sille, miksi he mieltävät olevansa huonommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Syiksi he mainitsivat mm. käyttäjäyrityksen työntekijöitä huonommat etuudet, työn jatkuvuuden epävarmuuden, huonommat palkat, kokemuksen ulkopuolisuudesta sekä kaikkein huonointen tai yksipuolisten työtehtävien teettämisen vuokratyöntekijöillä.

Käyttäjäyritysten edustajista yli 60 % ja vuokrayrityksen edustajista yli 80 % taas vastasi vuokratyöntekijöiden olevan yhtä hyvässä asemassa kuin käyttäjäyritysten työntekijät.

Lopuksi

Selvitystä varten tehtyjen kyselyiden perusteella vuokratyön käytäntöihin ovat tyytyväisempiä vuokrayritykset ja käyttäjäyritykset kuin vuokratyöntekijät, jotka toivat esille enemmän epäkohtia. Käyttäjäyritysten edustajat olivat tyytyväisiä etenkin vuokratyön käytön helppouteen ja nopeuteen sekä siihen, että käyttäjäyritykset saavat vuokratyön kautta hyviä työntekijöitä. Selvitystä varten toteutetun kyselyn perusteella vuokratyöntekijät olivat tyytyväisiä mm. vuokrayrityksen ja itsensä väliseen tiedonvaihtoon sekä käyttäjäyritykseltä saamaansa tietoon työn edellyttämistä ammattitaitovaatimuksista. Samoin ne vuokratyöntekijät, joille oli ilmoitettu määräaikaisen työsopimuksen päättymispäivä, kertoivat, että työsuhteiden kesto oli toteutunut ennalta luvatun mukaisesti.

Käyttäjäyritysten edustajat toivat esille vuokratyöntekijöiden yhdenmukaiseen kohteluun liittyviä kehittämistarpeita. Vuokrayrityksiltä kootusta aineistosta nousee esille tarve toimia yhteisten määräaikaisuutta koskevien ohjeiden ja pelisääntöjen mukaisesti. Vuokratyöntekijöiltä ja työsuojeluviranomaisilta kootun aineiston perusteella esille nousseet vuokratyön ongelmat liittyvät määräaikaisten työsuhteiden määrään ja perusteisiin, tiedon saamiseen määräaikaisten työsuhteiden kestosta sekä vuokratyöntekijöiden yhdenmukaiseen kohteluun ja asemaan käyttäjäyrityksissä.

Lähteet

Aho, Simo & Mäkiaho, Ari (2012) Työolobarometri lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys 29/2012.

KKO: 2012:10 (http://www.kko.fi/57401.htm)

Kostamo, Lassi (2008). Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys suomessa vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö, Strategia- ja ennakointiyksikkö, Tutkimus- ja ennakointiryhmä

Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Multiprint.

Sutela, Hanna (2006) Määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto A-M, Sutela H & Miettinen A (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244.

Tilastokeskus (www.stat.fi)
http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_001_fi.html

Työolobarometri. Syksy 2012. Ennakkotietoja. Maija Lyly-Yrjänäinen http://www.tem.fi/files/35605/TEMrap_6_2013.pdf

Työvoimatutkimus Aikasarjatiedot 2002-2011
http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2011/15/tyti_2011_15_2012-11-06_fi.pdf

Vuokratyövoimaselvitys 2009. Viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti VIRKE, 18.12.2009, http://www.tyosuojelu.fi/upload/TiedoteVuokratyovoima18122009.pdf

Liitteet: Kyselylomakkeet

referenssi oy
www.referenssi.net

Taustatiedot

Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokrayrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä **työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi.**

Vuokrayritys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokrayrityksestä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

1 a. Mikä on sukupuolesi?

- ○ Mies
- ○ Nainen

b. Minä vuonna olet syntynyt?

Syntymävuotesi _____

c. Mikä on ylin koulutuksesi?

- ○ Alempi perusaste (kansakoulu, kansalaiskoulu)
- ○ Ylempi perusaste (peruskoulu, keskikoulu)
- ○ Keskiaste (ammattitutkinto, ylioppilastutkinto)
- ○ Alin korkea-aste (opistotutkinto)
- ○ Alempi korkeakouluaste (ammattikorkeakoulu, alempi yliopistotutkinto)
- ○ Ylempi korkeakouluaste (ylempi amk-tutkinto, ylempi yliopisto- tai muu korkeakoulututkinto)

d. Opiskeletko parhaillaan tutkintoon johtavassa koulutuksessa?

- ◯ En
- ◯ Kyllä

e. Mikä on pääasiallinen työskentelyalueesi ja -paikkakuntasi? Valitse oheisesta pudotusvalikosta työssäkäynnin maakunta

- ◯ Valitse
- ◯ Etelä-Karjala
- ◯ Etelä-Pohjanmaa
- ◯ Etelä-Savo
- ◯ Kainuu
- ◯ Kanta-Häme
- ◯ Keski-Pohjanmaa
- ◯ Keski-Suomi
- ◯ Kymenlaakso
- ◯ Lappi
- ◯ Pirkanmaa
- ◯ Pohjois-Karjala
- ◯ Pohjois-Pohjanmaa
- ◯ Pohjois-Savo
- ◯ Päijät-Häme
- ◯ Satakunta
- ◯ Uusimaa
- ◯ Varsinais-Suomi

f. työssäkäyntipaikkakunnan kokoluokka

- ◯ Valitse
- ◯ 1-14 999
- ◯ 15 000 - 99 999
- ◯ yli 100 000

2 a. Millä sektorilla teet tällä hetkellä vuokratyötä?

- ◯ Yksityinen (yritys)
- ◯ Julkinen (kunta, valtio)
- ◯ Kolmas (järjestö, säätiö)

b. Millä käyttäjäyrityksen toimialalla olet tehnyt pääasiallisesti vuokratyötä? Käyttäjäyrityksellä tarkoitamme työpaikkaa, jossa työskentelet.

b. Millä käyttäjäyrityksen toimialalla olet tehnyt pääasiallisesti vuokratyötä? Käyttäjäyrityksellä tarkoitamme työpaikkaa, jossa työskentelet.

Käyttäjäyrityksen toimiala

- ○ Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- ○ Kaivostoiminta ja louhinta
- ○ Teollisuus
- ○ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- ○ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- ○ Rakentaminen
- ○ Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- ○ Kuljetus ja varastointi
- ○ Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- ○ Informaatio ja viestintä
- ○ Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- ○ Kiinteistöalan toiminta
- ○ Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- ○ Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- ○ Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- ○ Koulutus
- ○ Terveys- ja sosiaalipalvelut
- ○ Taiteet, viihde ja virkistys
- ○ Muu palvelutoiminta

Millä muilla toimialoilla olet toiminut vuokratyössä?

- ☐ Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- ☐ Kaivostoiminta ja louhinta
- ☐ Teollisuus
- ☐ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- ☐ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- ☐ Rakentaminen
- ☐ Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- ☐ Kuljetus ja varastointi
- ☐ Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- ☐ Informaatio ja viestintä
- ☐ Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- ☐ Kiinteistöalan toiminta
- ☐ Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- ☐ Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- ☐ Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- ☐ Koulutus
- ☐ Terveys- ja sosiaalipalvelut
- ☐ Taiteet, viihde ja virkistys
- ☐ Muu palvelutoiminta
- ☐ Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön

- ◯ Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön
- ◯ Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
- ☐ Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta

c. Kuinka monta työntekijää työskentelee käyttäjäyrityksessä, jossa toimit parhaillaan?

- ◯ 1-9 työntekijää
- ◯ 10-49 työntekijää
- ◯ 50-249 työntekijää
- ◯ Yli 250 työntekijää

d. Kuulutko ammattijärjestöön?

- ◯ Kyllä
- ◯ En

25% valmiina

Vuokratyön tekeminen

3 a. Teetkö vuokratyötä päätyönä vai sivutyönä?

- ◯ Päätyönä
- ◯ Sivutyönä
- ◯ Vaihtelevasti sekä päätyönä että sivutyönä

b. Miten kauan ja millä tavoin olet tehnyt vuokratyötä? Valitse vuokratyöuraasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- ◯ Olen tehnyt vuokratyötä alle vuoden ajan yhtäjaksoisesti
- ◯ Olen tehnyt vuokratyötä yli vuoden ajan yhtäjaksoisesti
- ◯ Olen tehnyt vuokratyötä alle vuoden siten, että välillä on ollut taukoja
- ◯ Olen tehnyt vuokratyötä yli vuoden siten, että välillä on ollut taukoja

c. Kuinka monessa käyttäjäyrityksessä ja työsuhteessa olet ollut vuokratyöntekijänä viimeisen 12 kuukauden aikana?

käyttäjäyrityksessä

_____

työsuhteessa

_____

d. Kuinka monta vuokratyösuhteistasi on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana määräaikaisia työsuhteita?

työsuhdetta

_____

4 a. Millainen on tämänhetkinen vuokratyösuhteesi?

○ Määräaikainen

○ Vakituinen

b. Mikä on määräaikaisen työsuhteesi peruste tällä hetkellä?

☐ Työn tarve on väliaikainen (esim. sijaisuus, ruuhkahuippu, projekti)

☐ Työsuhde on sidottu käyttäjäyrityksen tilaukseen

☐ Olen halunnut itse tehdä juuri määräaikaisen sopimuksen

☐ En osaa sanoa

☐ Muu syy, mikä_____

c. Onko sinulle kerrottu työsopimuksessa tai arvioitu määräaikaisen työsuhteesi päättymispäivä?

○ En

○ Kyllä

d. Haluaisitko vakituisen työsuhteen? Vakituisessa työsuhteessa olet velvollinen ottamaan työtä vastaan silloin kun sitä tarjotaan.

○ En

○ Kyllä

e. Haluaisitko vakituiseen työsuhteeseen

	Kyllä	En
Vuokrayritykseen	○	○
Käyttäjäyritykseen	○	○

5 a. Kuinka monta tuntia teet vuokratyötä tällä hetkellä?

sovittu työaika

_____

tunteja keskimäärin viikossa

_____

b. Vuokratyötunteja on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana

○ tavallista enemmän ○ tavanomaisen verran ○ tavallista vähemmän

6. Mistä syistä olet tehnyt vuokratyötä? Voit valita useita vaihtoehtoja.

☐ Vuokratyötä on helpompi saada kuin muuta työtä

☐ Voin valita itse työajan ja -paikan

☐ Haluan lisäansioita

☐ Haluan nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta

☐ En halua kokoaikaista työsuhdetta

☐ En halua vakituista työsuhdetta

☐ Saan parempaa palkkaa tai muita etuja (esim. koulutus, asunto, joita en muutoin saisi)

☐ Muu, mikä?

_____

50% valmiina

Vuokratyöstä tiedottaminen

7 a. Mistä lähteistä olet saanut tietoa vuokratyöhön liittyvästä lainsäädännöstä ja ohjeista?

☐ Vuokrayritys (työnantaja)

☐ Käyttäjäyritys (työpaikka, jossa työskentelet)

☐ Työntekijäjärjestö

☐ Työsuojeluviranomainen (AVI)

☐ Muu vuokratyöntekijä

☐ En mistään

☐ Jostain muualta, mistä?

_____

b. Kerro mielipiteesi seuraavien asioiden toteutumisesta nykyisessä vuokratyöpaikassasi.

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan
Onko työsi käyttäjäyrityksessä yleensä kestänyt vähintään niin pitkään kuin vuokrayritys on kertonut sen kestävän?	○	○	○	○	○
Onko käyttäjäyritys tiedottanut sinulle yrityksen avoimista työpaikoista?	○	○	○	○	○

8 a. Saatko käyttää seuraavia palveluja käyttäjäyrityksessä (työpaikalla, jossa työskentelet)?

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	Ei ole kyseistä palvelua
Työpaikkaruokala	○	○	○	○	○	○
Harrastetilat	○	○	○	○	○	○

b. Vertaa asemaasi käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin ja muihin vuokratyöntekijöihin. Arvioisitko olevasi

b. Vertaa asemaasi käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin ja muihin vuokratyöntekijöihin. Arvioisitko olevasi

Verrattaessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin

○ Paremmassa asemassa

○ Yhtä hyvässä asemassa

○ Huonommassa asemassa

○ Yrityksessä on vain vuokratyöntekijöitä

○ En osaa sanoa

Verrattaessa muihin käyttäjäyrityksessä toimiviin vuokratyöntekijöihin

○ Paremmassa asemassa

○ Yhtä hyvässä asemassa

○ Huonommassa asemassa

○ Olen ainoa vuokratyöntekijä

○ En osaa sanoa

c. Millä tavoin olet paremmassa / yhtä hyvässä / huonommassa asemassa?

_____

_____

_____

75% valmiina

Vuokratyöntekijän työsuhteeseen liittyviä tietoja

9 a. Arvioi seuraavien asioiden toteutumista vuokratyöntekijälle.

	olen täysin samaa mieltä	olen jokseenkin samaa mieltä	olen jokseenkin eri mieltä	olen täysin eri mieltä
Työnantajani (vuokrayritys)				
on esittänyt minulle kirjallisen selvityksen työsuhteeni keskeisistä ehdoista (koskee myös alle kuukauden jatkuvia vuokratyösuhteita, jos sitä erikseen pyydetään). Kirjallisia selvityksiä voi olla useampia, esim. työsopimus, työnantajan lähettämä sähköposti tai tekstiviesti.	○	○	○	○
on antanut minulle riittävästi työsuhdeasioita koskevaa tietoa	○	○	○	○
vuokrayrityksen, käyttäjäyrityksen ja itseni välinen tiedonkulku on hyvää	○	○	○	○
on tarjonnut minulle riittävästi tietoa käyttäjäyrityksestä	○	○	○	○
on tarjonnut minulle riittävästi tietoa työtehtävistäni	○	○	○	○
Vuokratyövoimaa käyttävä työnantaja (käyttäjäyritys)				
on tarjonnut riittävästi tietoa työn edellyttämistä ammattitaitovaatimuksista ja työn erityispiirteistä	○	○	○	○
on tarjonnut riittävästi tietoa työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden edellyttämistä työsuojelutoimista	○	○	○	○
on perehdyttänyt riittävästi työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin	○	○	○	○
on huolehtinut työn aikaisesta työn turvallisuudesta ja terveydestä	○	○	○	○
on perehdyttänyt tarvittaessa työsuojelun yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta	○	○	○	○
on tarjonnut riittävästi tietoa vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille yleisesti työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti	○	○	○	○

b. Miten tilanne sinulle vuokratyöntekijänä tiedottamisessa on muuttunut viimeisen 12 kuukauden aikana? Sinulle vuokratyöntekijänä tiedottaminen on

- ○ lisääntynyt merkittävästi
- ○ lisääntynyt jonkin verran
- ○ ei ole tapahtunut muutosta
- ○ vähentynyt jonkin verran
- ○ vähentynyt merkittävästi

10. Lopuksi voit kertoa omin sanoin näkemyksiäsi vuokratyön käytöstä, määräaikaisten työsuhteiden käytöstä vuokratyöstä sekä vuokratyöstä tiedottamiseen liittyvistä asioista.

_____
_____
_____

100%
valmiina

referenssi oy
www.referenssi.net

Vuokratyötutkimus: Vuokrayritykset

Taustatiedot

Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokrayrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä **työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi.**

Vuokrayritys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokrayrityksestä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

1 a. Missä toimipaikkasi sijaitsee? Valitse oheisesta pudotusvalikosta maakunta

- ○ Valitse
- ○ Etelä-Karjala
- ○ Etelä-Pohjanmaa
- ○ Etelä-Savo
- ○ Kainuu
- ○ Kanta-Häme
- ○ Keski-Pohjanmaa
- ○ Keski-Suomi
- ○ Kymenlaakso
- ○ Lappi
- ○ Pirkanmaa
- ○ Pohjois-Karjala
- ○ Pohjois-Pohjanmaa
- ○ Pohjois-Savo
- ○ Päijät-Häme
- ○ Satakunta
- ○ Uusimaa
- ○ Varsinais-Suomi

b. toimipaikkasi sijaintikunnan väestömäärä

- ○ Valitse
- ○ 1-14 999 asukasta
- ○ 15 000-99 999 asukasta
- ○ yli 100 000 asukasta

c. Millä sektorilla yrityksesi sijaitsee?

- ○ Yksityinen (yritys)
- ○ Julkinen (kunta, valtio)

d. Mille toimialoille edustamasi vuokrayritys vuokraa työntekijöitä?

- ☐ Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- ☐ Kaivostoiminta ja louhinta
- ☐ Teollisuus
- ☐ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- ☐ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- ☐ Rakentaminen
- ☐ Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- ☐ Kuljetus ja varastointi
- ☐ Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- ☐ Informaatio ja viestintä
- ☐ Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- ☐ Kiinteistöalan toiminta
- ☐ Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- ☐ Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- ☐ Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- ☐ Koulutus
- ☐ Terveys- ja sosiaalipalvelut
- ☐ Taiteet, viihde ja virkistys
- ☐ Muu palvelutoiminta
- ☐ Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön
- ☐ Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta

e. Kuinka monta henkilöä työskentelee parhaillaan edustamassasi vuokrayrityksessä?

e. Kuinka monta henkilöä työskentelee parhaillaan edustamassasi vuokrayrityksessä?

Vuokrayrityksen omina työntekijöinä

- ○ 1-9 työntekijää
- ○ 10-49 työntekijää
- ○ 50-249 työntekijää
- ○ Yli 250 työntekijää

Vuokratyöntekijöinä

- ○ 1-9 työntekijää
- ○ 10-49 työntekijää
- ○ 50-249 työntekijää
- ○ Yli 250 työntekijää

f. Kuuluuko edustamasi vuokrayritys työnantajajärjestöön?

- ○ Kyllä
- ○ Ei

25% valmiina

Vuokratyön käyttö

2 a. Arvioi, mikä on vuokrayrityksenne vuokratyöntekijöiden työsuhteen keskimääräinen kesto vuorokausina? Jos edustamasi vuokrayritys toimii useammalla toimialalla, merkitse volyymiltään suurimpien toimialojen keskimääräinen työsuhteiden kesto.

- ☐ Maatalous, metsätalous ja kalatalous _____
- ☐ Kaivostoiminta ja louhinta _____
- ☐ Teollisuus _____
- ☐ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta _____
- ☐ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito _____
- ☐ Rakentaminen _____

☐ Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
_____

☐ Kuljetus ja varastointi
_____

☐ Majoitus- ja ravitsemistoiminta
_____

☐ Informaatio ja viestintä
_____

☐ Rahoitus- ja vakuutustoiminta
_____

☐ Kiinteistöalan toiminta
_____

☐ Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
_____

☐ Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
_____

☐ Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
_____

☐ Koulutus
_____

☐ Terveys- ja sosiaalipalvelut
_____

☐ Taiteet, viihde ja virkistys
_____

☐ Muu palvelutoiminta
_____

☐ Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön
_____

☐ Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
_____

b. Kuinka monella yritykseenne tällä hetkellä työsuhteessa olevalla vuokratyöntekijällä on määräaikainen työsuhde?

henkilöä
_____

c. Miten arvioisit vuokrayrityksenne vuokratyöntekijöiden määräaikaisten työsuhteiden määrän kehittyneen viimeisen 12 kuukauden aikana?

- ◯ Ovat lisääntyneet paljon
- ◯ Ovat lisääntyneet jonkin verran
- ◯ Eivät ole lisääntyneet eivätkä vähentyneet
- ◯ Ovat vähentyneet jonkin verran
- ◯ Ovat vähentyneen paljon

d. Millä perusteilla työsuhteet ovat määräaikaisia?

- ☐ Työn tarve on väliaikainen (esim. ruuhkahuippu, sijaisuus, projekti)
- ☐ Työsuhde on sidottu käyttäjäyrityksen tilaukseen
- ☐ Vuokratyöntekijä on halunnut itse tehdä juuri määräaikaisen sopimuksen
- ☐ Muu syy, mikä? _____

e. Tietävätkö vuokratyöntekijät määräaikaisen työsuhteen päättymispäivän tai arvion siitä, milloin työsuhde päättyy?

- ◯ Aina
- ◯ Usein
- ◯ Joskus
- ◯ Harvoin
- ◯ Ei koskaan

50% valmiina

Vuokratyössä tiedottaminen

3 a. Kerro näkemyksesi seuraavista asioista.

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan
Kuinka usein edustamasi vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa on määritelty se ajanjakso, jonka tietty vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksessä?	○	○	○	○	○
Kuinka usein edustamasi vuokrayritys ilmoittaa tämän ajan vuokratyöntekijälle?	○	○	○	○	○
Onko edustamasi vuokrayrityksenne ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa määritelty, että toimitatte korvaavan työntekijän, mikäli käyttäjäyritys ei ole jostain syystä tyytyväinen aiempaan työntekijään?	○	○	○	○	○
Onko edustamasi vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä yleensä sopimuksessa sovittu palkkiosta, jonka olette oikeutettuja veloittamaan, mikäli vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen varsinaiseksi työntekijäksi?	○	○	○	○	○

b. Mistä lähteistä edustamassasi vuokrayrityksessä on saatu tietoa vuokratyöhön liittyvästä lainsäädännöstä ja ohjeista?

- ☐ Käyttäjäyritys
- ☐ Työnantajajärjestö
- ☐ Työntekijäjärjestö
- ☐ Työsuojeluviranomainen (AVI)
- ☐ Toinen työnantaja
- ☐ Muu, mikä? _____

75% valmiina

Vuokratyöntekijän asemaa koskevia tietoja

4 a. Arvioi, onko vuokratyöntekijälle tiedottamisessa edellä mainituista asioista tapahtunut muutoksia viimeisen 12 kuukauden aikana? Vuokratyöntekijälle tiedottaminen on

- ◯ lisääntynyt merkittävästi
- ◯ lisääntynyt jonkin verran
- ◯ ei ole tapahtunut muutosta
- ◯ vähentynyt jonkin verran
- ◯ vähentynyt merkittävästi

b. Verratessasi kokonaisuudessaan vuokratyöntekijöiden asemaa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin, arvioisitko heidän olevan

- ◯ Paremmassa asemassa
- ◯ Yhtä hyvässä asemassa
- ◯ Huonommassa asemassa
- ◯ En osaa sanoa

5. Lopuksi voit kertoa omin sanoin näkemyksiäsi vuokratyön käytöstä, määräaikaisten työsuhteiden käytöstä vuokratyöstä sekä vuokratyöstä tiedottamiseen liittyvistä asioista.

_____

_____

_____

100% valmiina

referenssi oy
www.referenssi.net

Vuokratyötutkimus: Käyttäjäyritykset

Taustatiedot

Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokrayrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä ***työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi.***

Vuokrayritys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokrayrityksestä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

1 a. Missä toimipaikkasi sijaitsee? Valitse oheisesta pudotusvalikosta maakunta

- ◯ Valitse
- ◯ Etelä-Karjala
- ◯ Etelä-Pohjanmaa
- ◯ Etelä-Savo
- ◯ Kainuu
- ◯ Kanta-Häme
- ◯ Keski-Pohjanmaa
- ◯ Keski-Suomi
- ◯ Kymenlaakso
- ◯ Lappi
- ◯ Pirkanmaa
- ◯ Pohjois-Karjala
- ◯ Pohjois-Pohjanmaa
- ◯ Pohjois-Savo
- ◯ Päijät-Häme
- ◯ Satakunta
- ◯ Uusimaa
- ◯ Varsinais-Suomi

b. toimipaikkasi sijaintikunnan
väestömäärä

- ◯ Valitse
- ◯ 1- 14 999 asukasta
- ◯ 15 000 - 99 999 asukasta
- ◯ yli 100 000 asukasta

c. Millä sektorilla yrityksesi sijaitsee?

- ◯ Yksityinen (yritys)
- ◯ Julkinen (kunta, valtio)

d. Mikä on yrityksesi toimiala? Valitse pudotusvalikosta.

- ◯ Valitse
- ◯ Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- ◯ Kaivostoiminta ja louhinta
- ◯ Teollisuus
- ◯ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- ◯ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- ◯ Rakentaminen
- ◯ Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- ◯ Kuljetus ja varastointi
- ◯ Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- ◯ Informaatio ja viestintä (sis. tietotekniikkapalvelut)
- ◯ Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- ◯ Kiinteistöalan toiminta
- ◯ Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- ◯ Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- ◯ Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- ◯ Koulutus
- ◯ Terveys- ja sosiaalipalvelut
- ◯ Taiteet, viihde ja virkistys
- ◯ Muu palvelutoiminta
- ◯ Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen
  tuottamiseksi omaan käyttöön
- ◯ Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta

e. Kuinka paljon edustamassasi yrityksessä on henkilöstöä?

- ◯ 1-9 työntekijää
- ◯ 10-49 työntekijää
- ◯ 50-249 työntekijää
- ◯ Yli 250 työntekijää

f. Kuuluuko yrityksesi
työnantajajärjestöön?

- ◯ Kyllä
- ◯ Ei

g. Mikä on asemasi yrityksessä?

- ◯ Omistaja
- ◯ Toimitusjohtaja
- ◯ Henkilöstöhallinnon johtaja (esim. henkilöstöpäällikkö)
- ◯ Muu. mikä

_____

25% valmiina

2 a. Kuinka paljon yrityksessäsi on vuokratyöntekijöitä tällä hetkellä?

henkilöä

_____

b. Millainen tilanne on vuokratyöntekijöiden määrän suhteen parhaillaan? Vuokratyöntekijöitä on

- ◯ tavallista enemmän
- ◯ tavanomainen määrä
- ◯ tavallista vähemmän

c. Mistä syistä käytätte vuokratyövoimaa?

- ☐ Vuokratyöntekijän käyttö on helppoa ja yksinkertaista
- ☐ Vuokratyöntekijän saa tarvittaessa nopeasti töihin
- ☐ Saamme vuokrayrityksen kautta hyviä työntekijöitä
- ☐ Meillä ei ole ollut aikaa itse etsiä työntekijöitä
- ☐ Emme halua/voi itse palkata lisää työntekijöitä
- ☐ Emme ole löytäneet itse sopivia työntekijöitä
- ☐ Vuokratyöntekijöiden käyttö on kokonaiskustannuksiltaan edullisempaa
- ☐ Muu syy, mikä?

50% valmiina

3 a. Kerro näkemyksesi seuraavista asioista.

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan
Kuinka usein edustamasi yrityksen ja vuokrayrityksen välisessä sopimuksessa on määritelty se ajanjakso, jonka tietty vuokratyöntekijä työskentelee yrityksessänne?	○	○	○	○	○
Onko edustamasi yrityksen ja vuokrayrityksen välisessä sopimuksessa määritelty, että vuokrayritys toimittaa korvaavan työntekijän, mikäli ette ole jostain syystä tyytyväinen aiempaan työntekijään?	○	○	○	○	○
Onko edustamasi yrityksen ja vuokrayrityksen välisessä sopimuksessa sovittu palkkiosta, jonka vuokrayritys on oikeutettu veloittamaan, mikäli vuokratyöntekijä siirtyy yrityksenne varsinaiseksi työntekijäksi?	○	○	○	○	○

b. Arvioi tiedottamisen ja perehdyttämisen toteuttamista vuokratyöntekijälle seuraavissa asioissa.

	erittäin hyvin	melko hyvin	kohtalaisesti	heikosti	ei lainkaan
tiedottaminen vuokrayritykselle työn edellyttämistä ammattitaitovaatimuksista ja työn erityispiirteistä	○	○	○	○	○
tiedottaminen vuokratyön aloittamisesta edustamasi yrityksen työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle	○	○	○	○	○
edustamasi yrityksen tiedottaminen työntekijälle työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden edellyttämistä työsuojelutoimista	○	○	○	○	○
edustamasi yrityksen perehdyttäminen työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin	○	○	○	○	○
edustamasi yrityksen huolehtiminen työn aikaisesta työn turvallisuudesta ja terveydestä	○	○	○	○	○
edustamasi käyttäjäyrityksen perehdyttäminen tarvittaessa työsuojelun yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta	○	○	○	○	○

c. Mistä lähteistä edustamassasi yrityksessä on saatu tietoa vuokratyöhön liittyvästä lainsäädännöstä ja ohjeista?

- ☐ Vuokrayritykset
- ☐ Työnantajajärjestö
- ☐ Työntekijäjärjestö
- ☐ Työsuojeluviranomainen (AVI)
- ☐ Toinen työnantaja
- ☐ Muu, mikä? _____

75% valmiina

Vuokratyöntekijän asemaa koskevia tietoja

4 a. Kuinka yrityksessänne tiedotetaan vuokratyöntekijöille seuraavista asioista?

	Tiedottaminen vuokratyöntekijöille				
	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan
Yrityksenne avoimista työpaikoista	○	○	○	○	○
Työpaikkakoulutuksesta	○	○	○	○	○

b. Saavatko vuokratyöntekijät käyttää seuraavia toimipaikkanne palveluja?

	Käyttäjinä vuokratyöntekijät					
	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	Ei ole kyseistä palvelua
Työpaikkaruokala	○	○	○	○	○	○
Harrastetilat	○	○	○	○	○	○

c, Arvioi, onko vuokratyöntekijälle tiedottamisessa tapahtunut muutoksia viimeisen 12 kuukauden aikana? Vuokratyöntekijälle tiedottaminen edellä mainituista asioista on

○ lisääntynyt merkittävästi

○ lisääntynyt jonkin verran

○ ei ole tapahtunut muutosta

○ vähentynyt jonkin verran

○ vähentynyt merkittävästi

d. Verratessasi kokonaisuudessaan vuokratyöntekijöiden asemaa työpaikkasi omiin työntekijöihin, arvioisitko vuokratyöntekijöiden olevan

◯ Paremmassa asemassa

◯ Yhtä hyvässä asemassa

◯ Huonommassa asemassa

◯ Yrityksessä on vain vuokratyöntekijöitä

◯ En osaa sanoa

5. Lopuksi voit kertoa omin sanoin näkemyksiäsi vuokratyön käytöstä, määräaikaisten työsuhteiden käytöstä vuokratyöstä sekä vuokratyöstä tiedottamiseen liittyvistä asioista.

_____

_____

_____

100% valmiina

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 16/2013
Arbets- och näringsministeriets publikationer Arbete och företagsamhet 16/2013
MEE Publications Employment and entrepreneurship 16/2013

Tekijät | Författare | Authors

Kari Huotari
Sari Pitkänen

Julkaisuaika | Publiceringstid | Date
April 2013

Toimeksiantaja(t) | Uppdragsgivare | Commissioned by
Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet
Ministry of Employment and the Economy

Toimielimen asettamispäivä |
Organets tillsättningsdatum | Date of appointment

Julkaisun nimi | Titel | Title

Utredning om förekomsten av arbetsavtal för viss tid samt tillgången till information för hyrd arbetskraft

Tiivistelmä | Referat | Abstract

Syftet med utredningen är att kartlägga a) hur vanligt det är att hyrda arbetstagare har arbetsavtal för viss tid och vilka grunderna är för dessa avtal samt b) i vilken utsträckning den hyrda personalen har fått information om de beställningar relaterade till hyrd arbetskraft som ligger bakom anställningsförhållandet. I utredningen har man också undersökt orsakerna till att utföra hyrt arbete och till att hyrd arbetskraft anlitas, tillgången till information för hyrd personal samt de hyrda arbetstagarnas ställning. Som det huvudsakliga materialet för undersökningen har använts enkäter riktade till hyrda arbetstagare, bemanningsföretag och användarföretag. Utöver detta har också statistik som gäller hyrt arbete och intervjuer med arbetarskyddsmyndigheterna använts som material.

Utredningen visar att det är vanligt att hyrd arbetskraft ingår arbetsavtal för viss tid. För 76 procent av de hyrda arbetstagarna gällde det nuvarande anställningsförhållandet för viss tid och under det gångna året hade 78 procent av arbetsavtalen ingåtts för viss tid. I undersökningen ställdes inga direkta frågor om de bakomliggande orsakerna till en beställning, eftersom det gäller ett affärsavtal mellan bemanningsföretaget och användarföretaget och en hyrd arbetstagare inte nödvändigtvis har rätt till information om dess innehåll. Arbetstagaren borde få tillgång till den information om längden på sin visstidsanställning och grunderna till detta som framgår av beställningen. Materialet visar att de hyrda arbetstagarna inte får tillräckligt med information om grunderna för att anställningen ingås för viss tid och om anställningsförhållandets längd. Knappt 40 procent av de hyrda arbetstagare som svarade på enkäten visste inte hur länge deras visstidsanställning skulle fortgå, cirka 10 procent visste inget alls om grunderna för sitt visstidsavtal och 40 procent sade att deras visstidsavtal baserar sig på beställningen från användarföretaget. Att anställningsförhållandet baserar sig på beställningen från användarföretaget betyder inte automatiskt att det inte finns grunder för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid. Den hyrda personalens anställningsförhållanden har dock vanligen fortgått under den tid som på förhand utlovats. Resultaten visar att de hyrda arbetstagarna också är nöjda med introduktionen i arbetet och med kommunikationen mellan bemanningsföretaget och dem själva. Representanter för användarföretagen påpekade behovet av att förbättra möjligheterna till jämlikt bemötande för hyrda arbetstagare. I materialet från bemanningsföretagen framhålls behovet av att agera enligt gemensamma anvisningar och spelregler när det gäller anställningar för viss tid. Enligt den sammanställda informationen från de hyrda arbetstagarna och arbetarskyddsmyndigheterna berör de problem som gäller hyrt arbete antalet visstidsavtal och grunderna för dem, tillgången till information om längden på visstidsanställningarna samt jämlik behandling av hyrda arbetstagare och deras ställning i användarföretagen.

Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor/Jan Hjelt, tfn 029 50 48940

Asiasanat | Nyckelord | Key words

hyrd arbetskraft, arbetsavtal för viss tid, grunden för avtal för viss tid, tillgång till information i hyrt arbete

ISSN
1797-3562

ISBN
978-952-227-764-0

Kokonaissivumäärä | Sidoantal | Pages
123

Kieli | Språk | Language
Suomi, Finska, Finnish

Julkaisija | Utgivare | Published by
Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet
Ministry of Employment and the Economy

Vain sähköinen julkaisu
Endast som elektronisk publikation
Published in electronic format only

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 16/2013
Arbets- och näringsministeriets publikationer Arbete och företagsamhet 16/2013
MEE Publications Employment and entrepreneurship 16/2013

Tekijät | Författare | Authors

Kari Huotari
Sari Pitkänen

Julkaisuaika | Publiceringstid | Date
April 2013

Toimeksiantaja(t) | Uppdragsgivare | Commissioned by
Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet
Ministry of Employment and the Economy

Toimielimen asettamispäivä |
Organets tillsättningsdatum | Date of appointment

Julkaisun nimi | Titel | Title

A study of the frequency of fixed-term contracts and the access to information in employee leasing relationships

Tiivistelmä | Referat | Abstract

The purpose of the study was to determine a) the frequency of fixed-term contracts and the grounds for such contracts in employee leasing relationships and b) the extent to which the leased staff has access to information about the purchase orders concerning staff leasing which constitute the grounds for the contracts. The study also examines the reasons for working as a leased employee and for hiring leased employees as well as the employees' access to information and their position in the workplace. The principal research material consists of questionnaires addressed to leased employees, staff leasing agencies and recipient companies. In addition, statistics regarding employee leasing and interviews with officials at the occupational safety and health administration were included in the research material.

The results show that fixed-term contracts are highly frequent in employee leasing relationships. For 76 percent of the leased employees, the present working contract was a fixed-term contract and 78 percent of their contracts during the past year were fixed-term contracts. There were no direct questions regarding the reasons leading to a purchase order, as the order is a business contract between the staff leasing agency and the recipient company, and as such its contents may not be available to the leased employee. The employee should, however, be given access to the information available in the purchase order regarding the duration of the fixed-term contract and the grounds for the contract. The research results indicate that leased staff are not given enough information about the grounds for their fixed-term contracts and the duration of their employment. Just under 40 per cent of the leased employees responding to the questionnaire did not know the duration of their present fixed-term contracts, around 10 per cent had no knowledge of the grounds for their fixed-term contracts and 40 per cent said that their fixed-term contracts were based on a purchase order by the recipient company. Even though a contract is based on a purchase order, it does not per se mean that there are no grounds for the fixed-term contract. The duration of the contracts has, however, generally corresponded to the original agreement. The results also show that leased employees are satisfied with their work orientation and their communication with the leasing company. Representatives of the recipient companies pointed out the need to develop practices for equal treatment of leased staff in the workplace. Employee leasing agencies emphasize the need to follow common rules and procedures when hiring employees on a fixed-term basis. The information provided by the leased employees and the occupational safety and health administration for the study shows that problems pertaining to employee leasing relationships are the large number of fixed-term contracts and the grounds for such contracts, the access to information regarding the duration of fixed-term contracts and the equal treatment and position of leased employees in the recipient companies.

Contact person at the Ministry of Employment and the Economy: Labour and Trade Department/Jan Hjelt, tel. +358 29 50 48940

Asiasanat | Nyckelord | Key words
employee leasing, fixed-term contracts, grounds for fixed-term contracts, access to information in employee leasing relationships

ISSN
1797-3562

ISBN
978-952-227-764-0

Kokonaissivumäärä | Sidoantal | Pages
123

Kieli | Språk | Language
Suomi, Finska, Finnish

Julkaisija | Utgivare | Published by
Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet
Ministry of Employment and the Economy

Vain sähköinen julkaisu
Endast som elektronisk publikation
Published in electronic format only

Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä

Selvityksen tarkoituksena on kartoittaa, a) millainen on määräaikaisten sopimusten käytön yleisyys vuokratyössä ja millaisin perustein määräaikaisia sopimuksia tehdään sekä b) missä määrin vuokratyöntekijöillä on tietoa työsuhteen taustalla olevista työvoiman vuokrausta koskevista tilauksista. Selvityksessä on tutkittu myös vuokratyön tekemisen ja vuokratyövoiman käytön syitä, tiedottamista vuokratyössä sekä vuokratyöntekijöiden asemaa. Selvityksen pääasiallisena aineistona ovat vuokratyöntekijöille, vuokrayrityksille ja käyttäjäyrityksille suunnatut kyselyt. Aineistona on käytetty myös vuokratyötä koskevia tilastoja ja työsuojeluviranomaisten haastatteluita.

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-764-0

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY