

# TEM raportteja

## 16/2012

---

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen  
muotojen muutostrendejä selvittävän ja  
kehittävän työryhmän väliraportti

Työelämä- ja markkinaosasto

F I E E G



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

## Työ- ja elinkeinoministeriölle

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa todettiin, että työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö käynnistävät yhdessä poikkihallinnollisen selvitys- ja kehityshankkeen, jossa selvitetään työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä ja rakennemuutoksia sekä arvioidaan niiden vaikutuksia työn tekemisen muotoihin, työvoiman käyttötapoihin ja työaikakysymyksiin. Työvoiman käyttötapoja arvioidaan myös sukupuolten tasa-arvoa koskevana kysymyksenä. Selvitysten ja arviointien perusteella päätetään kolmikantaisesti tarvittavista jatkotoimista, jotka voivat olla myös lainsäädäntömuutoksia.

Selvitys- ja kehittämishankkeen tarkastelun kohteet ovat muun muassa määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutukset työntekijän asemaan, työelämän laatuun ja työuriin, työaikapankkijärjestelmän käytön periaatteet ja edellytykset sekä lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien lomajaksot. Erikseen selvitetään työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa olevan itsensä työllistämisen ongelmakohtat sosiaalivakuutus- ja työlainsäädännössä.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti ajalle 1.10.2011–30.3.2012 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä ja rakennemuutoksia sekä arvioida niiden vaikutuksia työn tekemisen muotoihin, työvoiman käyttötapoihin ja työaikakysymyksiin. Työryhmä tuli edelleen tarkastella määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutuksia työntekijän asemaan, selvittää työsuhteen työn ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvan itsensä työllistämisen ongelmakohtat työ- ja sosiaalivakuutus- sekä verolainsäädännössä. Työryhmän tuli myös selvittää, millä tavoin ns. epätyypillinen työ ja sen eri muodot kohdentuvat työmarkkinoilla, arvioida eri työnteon muotojen merkitys ja vaikutukset yksilölle, yrityksille ja yhteiskunnalle sekä arvioida, vastaako voimassa oleva työ- ja sosiaalivakuutus- sekä verotuslainsäädäntö työmarkkinoilla, erityisesti työvoiman käyttötavoissa tapahtuneita muutoksia.

Työnsä alussa työryhmä rajasi toimeksiannostaan pois työaikakysymykset selvitettäväksi erillisessä työryhmässä, koska järjestelmän selvittäminen katsottiin työryhmän toimiaikaan nähden liian laajaksi tehtäväksi. Samoin työryhmä rajasi työstään verotuslainsäädännön, koska työryhmän jäsenenä ei ollut verolainsäädännön asiantuntijaa. Työmarkkinoiden rakennemuutoksen selvittämisen osalta työryhmä viittaa Rakennemuutos ja työmarkkinoiden toimivuus -ohjelmaan, joka on määritelty yhdeksi hallituksen kärkihankkeista.

Työryhmän puheenjohtajaksi määrättiin työministerin poliittinen erityisavustaja VTT Pilvi Torsti työ- ja elinkeinoministeriöstä. Jäseninä olivat: johtaja Heli Backman (sosiaali- ja terveysministeriö), neuvotteleva virkamies Lars-Mikael Bjurström (sosiaali- ja terveysministeriö), lakimies Timo von Boehm (Kirkon työmarkkinalaitos), lakimies Inka Douglas (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK), työmarkkinaneuvos Päivi Järvinieniemi (työ- ja elinkeinoministeriö), vanhempi tutkija Irja Kandolin (Työterveyslaitos), tutkimuspäällikkö Antti Kauhanen (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA), tutkimuskoordinaattori Merja Kauhanen (Palkansaajien tutkimuslaitos PT), päälakimies Timo Koskinen (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry), johtaja Maria Löfgren (Akava ry 5.1.2012 saakka ja myöhemmin tutkija Päivi Soikkeli), neuvottelupäällikkö Sari Ojanen (Kunnallinen työmarkkinalaitos), asiantuntija Elise Ramstad (Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus TEKES), toiminnanjohtaja Eeva Rantala (Akava ry, Tieteentekijöiden liitto), asiantuntija Seppo Saukkonen (Elinkeinoelämän keskusjärjestö EK), edunvalvontajohtaja Petri Savolainen (Suomen Journalistiliitto ry), hankekoordinaattori Anu Suoranta (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 29.2.2012 saakka, myöhemmin ekonomisti Joonas Rahkola), erikoistutkija Hanna Sutela (Tilastokeskus), johtaja Rauno Vanhanen (Suomen Yrittäjät), projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervonen (sosiaali- ja terveysministeriö), hallitusneuvos Tuija Wilkska (valtiovarainministeriö), johtaja Anssi Vuorio (Ammattiliitto Pro ry) ja lainopillinen asiamies Markus Äimälä (Elinkeinoelämän keskusliitto EK). Työryhmän sihteereiksi määrättiin ylitarkastaja Sari Alho (työ- ja elinkeinoministeriö) ja hallitusneuvos Kirsi Päivänsalo (sosiaali- ja terveysministeriö).

Työ- ja elinkeinoministeriö päätti 29.3.2012 jatkaa työryhmän toimikautta hallituskauden loppuun. Työryhmän tehtävänä on seurata työryhmän asetuspäätöksessä eriteltyjen tehtävien etenemistä meneillään olevan vaalikauden loppuun asti. Toimikautensa loppupuoliskolla työryhmän raportoi selvitys- ja kehitystyönsä tuloksista kokonaisuutena. Kevätkaudella 2012 työryhmältä edellytetään väliraporttia.

Työryhmä väliraportin tavoitteena on ollut koota yhteen olemassa olevista lukuisista selvityksistä ja tutkimuksista tietoa työvoiman käyttötavoista ja niitä koskevasta sääntelystä sekä perusteista erilaisille työvoimatarpeille.

Ennen tämän väliraportin valmistumista työryhmä kokoontui kymmenen kertaa. Kuulemistilaisuudessa, joka järjestettiin 15.2.2012, kuultiin seuraavia tahoja: professori Martti Kairinen (Turun yliopisto), akatemiaprofes-

sori Anne Kovalainen (Turun yliopiston kauppakorkeakoulu), palvelussuhdejohtaja Anne-Maria Mäkinen (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri), professori Jouko Nätti (Tampereen yliopisto), neuvottelupäällikkö Juha Ojala (Palvelualojen ammattiliitto), professori Antti Saloniemi (Tampereen yliopisto) ja VTM (väit.) Antti Tanskanen (Helsingin yliopisto). Kuulemistilaisuuden tavoitteena oli varmistaa, että työryhmän työn osana on tuorein tieto tutkimuksesta ja työpaikkojen käytännöistä.

Väliraportin tekstissä heijastuu työryhmän työn aluksi sovittu työskentelytapa, joka pyrki hyödyntämään työryhmän jäseninä (ministeriöiden ja työmarkkinajärjestöjen edustajat) ja pysyvinä asiantuntijoina (tutkimuslaitoksien edustajat, itsensä työllistäjien yhteistyöryhmä) toimineiden erityisosaamista. Työryhmän väliraportti on työstetty niin, että ryhmän jäsenet ovat toimittaneet määritellyistä aihepiireistä ja asettamispäätöksessä eritellyistä kysymyksistä ja tehtävistä materiaalia sihteerille etukäteen ennen kutakin kokousta. Materiaalien pohjalta on käyty lähetekeskustelu, jonka jälkeen ryhmän sihteeri on työstänyt materiaalista muistioloonnoksia, joita on edelleen kommentoitu ja muokattu. Käsillä oleva raportti on näin ollen koostettu useiden kirjoittajien teksteistä ja eri yhteisöjen tuottamista aineistoista. Sen vuoksi tekstiin on pyritty kirjaamaan mukaan mahdollisimman tarkasti lähteet ja eri näkökulmien esittäjät. Selvityksillä viitataan tyypillisesti etujärjestöjen tuottamiin aineistoihin ja tutkimuksella itsenäisten tutkimuslaitoksien ja yliopistojen tekemiin tutkimuksiin. Tilastokeskuksen luvut sovittiin otettavaksi numeraalisten esityksien perustaksi.

Toimeksiannon mukaisesti väliraportin selvitysten ja arviointien perusteella on päätetty kolmikantaisesti tarvittavista jatkotoimista, jotka on liitetty osaksi väliraporttia.

Saatuaan väliraportin jatkotoimiesityksineen valmiiksi työryhmä luovuttaa raporttinsa kunnioittavasti työ- ja elinkeinoministeriölle.

Helsingissä 15 päivänä toukokuuta 2012.

Pilvi Torsti

Heli Backman

Lars-Mikael Bjurström

Timo von Boehm

Inka Douglas

Päivi Järvinieniemi

Irja Kandolin

Antti Kauhanen

Merja Kauhanen

Timo Koskinen

Sari Ojanen

Joonas Rahkola

Elise Ramstad

Eeva Rantala

Seppo Saukkonen

Petri Savolainen

Päivi Soikkeli

Hanna Sutela

Rauno Vanhanen

Outi Viitamaa-Tervonen

Tuija Wilska

Anssi Vuorio

Markus Äimälä

Sari Alho

Kirsi Päivänsalo

## Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>TYÖVOIMAN KÄYTTÖTAPOJEN TRENDIT</b> .....	6
<b>2</b>	<b>MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET TYÖMARKKINATRENDINÄ</b> .....	8
2.1	Määräaikaiset työsuhteet tilastojen valossa.....	9
2.1.1	Määräaikaisten osuus palkansaajista.....	9
2.1.2	Määräaikaisten palkansaajien osuus ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan .....	10
2.1.3	Määräaikaiset työsuhteet koulutuksen mukaan.....	12
2.1.4	Määräaikaiset palvelusuhteet eri työnantajilla .....	12
2.1.5	Määräaikaiset työsuhteet EU-maissa .....	14
2.2	Perusteet määräaikaisille työ- ja palvelussuhteille .....	15
2.2.1	Määräaikaisten työ- ja palvelussuhteiden perusteet lainsäädännössä .....	15
2.2.2	Syitä määräaikaisten työsuhteiden tarpeelle .....	16
2.2.3	Määräaikainen työsuhde: pakko ja mahdollisuus .....	17
2.2.4	Määräaikaisten työsuhteiden syyt eri työnantajasektoreilla.....	18
2.3	Määräaikaisuuden vaikutuksia .....	20
2.3.1	Miten määräaikaisuus koetaan? .....	20
2.3.2	Työhyvinvointi .....	21
2.3.3	Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet.....	22
2.3.4	Vaikutukset työyhteisölle ja yhteiskunnalle.....	22
2.3.5	Sukupuolten tasa-arvo.....	23
2.4	Sosiaaliturva.....	23
<b>3</b>	<b>OSA-AIKATYÖ TYÖMARKKINATRENDINÄ</b> .....	25
3.1	Osa-aikaiset työsuhteet tilastojen valossa .....	25
3.1.1	Osa-aikaisten osuus palkansaajista ja yrittäjistä .....	25
3.1.2	Osa-aikaiset työsuhteet iän ja sukupuolen mukaan.....	26
3.1.3	Osa-aikatyösuhteet eri työnantajilla.....	28
3.1.4	Osa-aikatyö ja koulutus .....	28
3.1.5	Osa-aikatyö EU-maissa.....	29
3.2	Perusteet osa-aikatyölle.....	30
3.2.1	Osa-aikatyön syyt eri työnantajasektoreilla .....	30
3.2.2	Osa-aikatyön muutokset.....	31
3.2.3	Osa-aikatyön lisääntyminen palvelualoilla .....	32
3.3	Osa-aikaisuus ja toimeentulo .....	33
3.4	Osa-aikaisuuden vaikutukset.....	33
3.4.1	Työhyvinvointi .....	33
3.4.2	Sukupuolten tasa-arvo.....	34
3.5	Sosiaaliturva.....	34
<b>4</b>	<b>VUOKRATYÖ TYÖMARKKINATRENDINÄ</b> .....	35
4.1	Vuokratyötä koskeva sääntely.....	35
4.2	Vuokratyö tilastojen valossa .....	36
4.2.1	Vuokratyö Euroopan maissa.....	36
4.2.2	Vuokratyö Suomessa .....	36
4.3	Syitä vuokratyön käyttämiseen .....	37
4.4	Vuokratyön vaikutukset .....	38
4.4.1	Vuokratyöntekijöiden asema työpaikalla.....	38
4.4.2	Työhyvinvointi .....	39
4.4.3	Sukupuolten tasa-arvo.....	40
4.4.4	Vuokratyö tehtyjen selvitysten perusteella .....	40
4.5	Sosiaaliturva.....	43

<b>5</b>	<b>ITSENSÄ TYÖLLISTÄMINEN TYÖMARKKINATRENDINÄ</b> .....	44
5.1	Määritelmät .....	44
5.1.1	Työsuhteen tunnusmerkit.....	44
5.1.2	Työntekijä vai itsenäinen ammatinharjoittaja .....	45
5.1.3	Aito yrittäjyys .....	46
5.1.4	Itsensä työllistäjät ja näennäisyrittäjyys.....	46
5.2	Työsuhteen ja yrittäjyyden rajapinta .....	47
5.3	Palkan käsitteen muutoksia .....	48
5.4	Itsensä työllistäjät tilastojen valossa.....	48
5.4.1	Lukumäärätietoja Suomesta.....	48
5.4.2	Lukumäärätietoja Euroopasta .....	49
5.4.3	Ansiotaso .....	50
5.4.4	Kohdentuminen työmarkkinoilla .....	50
5.5	Työn hinnoittelun rakentuminen ja kollektiivinen neuvotteluoikeus .....	51
5.6	Apurahansaajat.....	51
5.7	Sukupuolten tasa-arvo .....	52
5.8	Sosiaaliturva.....	52
<b>6</b>	<b>TOIMENPIDE-ESITYKSET</b> .....	54
	<b>Työryhmän asettamispäätös</b> .....	57
	<b>Lähdeluettelo</b> .....	61

## 1 TYÖVOIMAN KÄYTTÖTAPOJEN TRENDIT

Työmarkkinoilla työsopimukset eli työsuhteet solmitaan lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa oleviksi. Eriksen perustelluista syistä työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi.<sup>1</sup>

Työsopimuksessa sovitaan myös työajoista. Yleensä työaika sovitaan kokoaikaiseksi, mutta se voidaan sopia myös osa-aikaiseksi.

Työvoima voidaan jakaa karkeasti ydintyövoimaan tai kantahenkilöstöön (vakinaiset, kokoaikaiset) sekä joustotyövoimaan. Jälkimmäiseen kuuluvat työsuhteessa olevat (määräaikaiset, osa-aikaiset, koeaikaiset ja koti- tai etätöntekijät) sekä ei-työsuhteessa olevat (franchising-yrittäjät, freelancerit, vuokra- ja lainatyövoima, alihankkijoiden työntekijät ja harjoittelijat).<sup>2</sup>

Koska työmarkkinoilla toistaiseksi voimassa olevat ja kokoaikaiset työsuhteet ovat selvästi yleisempiä, pidetään niitä yleisesti tyyppillisinä tai normaaleina työsuhteina. Normaalityösuhteen piirteinä pidetään myös sitä, että työ tehdään yhdelle työnantajalle työnantajan tiloissa. Epätyypillisinä pidetään määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita sekä vuokratyötä. Työsuhte vuokratyössä voi olla joko kokoaikainen tai osa-aikainen.

Työntekijöille epätyypilliset työsuhteet tarjoavat työnteko- ja ansaitsemismahdollisuuksia eri elämäntilanteissa. Ne mahdollistavat työskentelyn muun muassa omien aikataulujen mukaisesti ja siinä määrin kuin työntekijällä on halua tai tarvetta. Epätyypillinen työsuhte voi tarjota työntekijälle myös portin työelämään työuran alkuvaiheessa tai mahdollisuuden hankkia lisäansioita ja työkokemusta esimerkiksi opiskelun aikana.

Työmarkkinoilla työ voidaan tehdä palkkatyösuhteen lisäksi myös yrittäjänä. Palkkatyön ja yrittäjyyden välinen ero on periaatteessa selkeä, mutta niiden välimaastoon sijoittuu tilanteita, joissa joudutaan tulkitsemaan, kummasta suhteesta on kysymys. Tällaisessa tilanteessa on viime vuosina alettu puhua niin sanotusta itsensä työllistämisestä.

Työn teettäjän eli työnantajan näkökulmasta erilaiset työn teettämisen ja työn tekemisen muodot ovat välttämättömiä muun muassa sen takia, että työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä vaihtelevat kysyntä- ja suhdannevaihteluiden takia. Työvoiman käyttötapoihin ovat vaikuttaneet myös monet yritysten toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, kuten kansainvälisen kilpailun lisääntyminen, asiakkaiden ja kuluttajien käyttäytymisen muuttuminen sekä yritystoimintaa säätelevän lainsäädännön muutokset (esimerkiksi aukioloaikojen muuttuminen monissa palveluissa).

Myös palkansaajien palkkatyösuhteissa on tapahtunut muutoksia. Palkansaajien mahdollisuudet erilaisiin vapaisiin ovat lisääntyneet lainsäädännön ja työ- ja virkaehtosopimusten perusteella. Tällaisia vapaita ovat vuosilomien lisäksi esimerkiksi perhevapaat ja opintovapaat sekä vuorotteluvapaa. Näissä tilanteissa tarvitaan usein sijaisia, jolloin työsuhte solmitaan poissaolon määräaikaisuuden takia yleensä määräaikaiseksi.

Monista työmarkkinoiden muutostrendeistä huolimatta työvoiman käyttötapojen perusrakenteet ovat säilyneet 2000-luvulla verrattain muuttumattomina.

Työllisten jakaantuminen palkansaajiin ja yrittäjiin on pysynyt käytännössä ennallaan. Sekä vuonna 2000 että 2010 noin 86 prosenttia 15–74-vuotiaista työllisistä oli palkansaajia ja 14 prosenttia yrittäjiä ja yrittäjäperheenjäseniä. Vastaavat osuudet 15–64-vuotiailla olivat 87,5 ja 12,5 prosenttia.<sup>3</sup>

Myös työsuhteiden jako on säilynyt verrattain muuttumattomana 2000-luvulla. Noin kaksi kolmasosaa työllisistä oli sekä vuonna 2000 että 2010 töissä niin sanotuissa normaalityösuhteissa eli jatkuvassa kokoaikaisessa palkkatyössä. Määräaikaisten palkansaajien osuus kaikista työllisistä on hieman vähentynyt

<sup>1</sup> Raportissa käytetään kaikista työ- ja virkasuhteista käsitettä työsuhte.

<sup>2</sup> Kairinen M: Työvoiman käyttötavat ja oikeuksien kohtaanto. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

<sup>3</sup> Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen työllisyystilastot julkaistaan 15–74-vuotiaista väestöstä koskien. Poikkeuksena on työllisyysaste, joka yleensä kuvaa työllisten osuutta 15–64-vuotiaista, ellei toisin mainita. Euroopan tilastoviraston Eurostatin luvut kuvaavat yleensä 15–64-vuotiaita. Tässä raportissa julkaistut luvut on laskettu pääasiassa 15–64-vuotiaista väestöstä, joten ne poikkeavat jossain määrin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen virallisista julkistuksista.

samalla kun jatkuvaa osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus kaikista työllisistä on jatkanut jo 1990-luvulla alkanutta kasvuaan.<sup>4</sup>

Työvoiman käyttötapojen uutena piirteenä on havaittavissa se, että vuokratyösuhteessa tehdyn työn osuus on 2000-luvulla kasvanut. Vuokratyön käyttö alkoi lisääntyä vuosituhannen vaihteessa ja kasvu jatkui aina vuosien 2008–2009 talouskriisiin saakka. Vuokratyön osuus kokonaistyöllisyydestä on kuitenkin varsin pieni. Vuokratyön lisääntyminen heijastaa kuitenkin niitä muutostarpeita, joita yrityksillä on työvoiman kysynnässä. Samoin se heijastaa palkansaajien asenteissa ja käyttäytymisessä tapahtuneita muutoksia.

Vaikka yrittäjien ja yrittäjäperheenjäsenten osuus kaikista työllisistä on 2000-luvulla pysynyt jokseenkin ennallaan, yrittäjien rakenne on kuitenkin muuttunut merkittävästi. Maa- ja metsätalousyrittäjien osuus kaikista 15–64-vuotiaista yrittäjistä ja yrittäjäperheenjäsenistä on vähenynyt vajaasta 30 prosentista 20 prosenttiin, kun taas yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien ja freelancereiden osuus on kasvanut 40 prosentista lähes 50 prosenttiin. Jälkimmäisessä ryhmässä valtaosa on yksinyrittäjiä, mutta ammatinharjoittajien ja freelancereiden määrän kasvu on ollut suhteellisesti suurempaa.<sup>5</sup>

Yksinyrittäjille, ammatinharjoittajille ja freelancereille on ominaista, että he työskentelevät yksin eli heillä ei ole itsellään palkattua työvoimaa. Työnantajana toimivien yrittäjien määrä sen sijaan ei ole samana aikana muuttunut juuri lainkaan vaan on pysynyt 2000-luvulla noin 90 000:ssa. Yrittäjien halukkuus ryhtyä työnantajiksi ei näin ollen ole lisääntynyt.

Tilastollinen tarkastelu perustuu pääosin Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen, jossa työnteon muotoja koskevat tiedot perustuvat haastateltujen omaan ilmoitukseen siitä, millaisessa työssä he ovat tutkimus-  
hetkellä olleet. Julkisessa keskustelussa on arveltu, että tilastot eivät nykyisellään tavoita riittävän hyvin työnteon muotojen moninaistumista etenkin yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastoon sijoittuvassa työssä. Tässä yhteydessä puhutaan myös näennäisyrittäjyydestä, millä tarkoitetaan sitä, että työn tekeminen muussa kuin palkkatyösuhteessa ei aina ole vapaaehtoinen valinta.

**Taulukko 1. 15–64-vuotiaiden työllisten työnteon muodot vuosina 2000 ja 2010.  
Lukumäärä ja osuus työllisistä. Työvoimatutkimus 2000 ja 2010. Tilastokeskus.**

	2000	2010	2000	2010
Jatkuva kokoaikainen palkkatyö	1 516 400	1 576 300	65,4	65,4
Määräaikainen kokoaikainen palkkatyö	254 100	241 600	10,9	10,0
Jatkuva osa-aikainen palkkatyö	162 900	201 300	7,0	8,4
Määräaikainen osa-aikainen palkkatyö	74 200	80 700	3,2	3,3
Muu (palkkatyö)	4 900	5 800	0,2	0,2
Maa-, metsä- tai kalataloustalousyrittäjät	87 500	61 200	3,8	2,5
Muiden alojen työnantajayrittäjät	86 500	90 300	3,7	3,7
Muiden alojen yksinyrittäjät	100 200	112 400	4,3	4,7
Muiden alojen ammatinharjoittajat ja freelancerit	19 900	31 000	0,9	1,3
Töissä perheenjäsenen yrityksessä tai maatilalla palkatta	11800	9 500	0,5	0,4
Työlliset yhteensä	2 318 400	2 410 100	100	100

Tässä raportissa on selvitetty erilaisia työn tekemisen ja teettämisen tapoja ja tällä hetkellä havaittuja muutostrendejä. Päätrendeinä voidaan pitää seuraavassa esitettyjä.

<sup>4</sup> Pärnänen A & Sutela H (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Hyvinvointikatsaus 4/2011. Tilastokeskus.

<sup>5</sup> Pärnänen A & Sutela H (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Hyvinvointikatsaus 4/2011. Tilastokeskus.

**Määräaikaisten työsuhteiden** osuus kaikista työsuhteista kasvoi 1980-luvun jälkipuoliskolta aina noin 1990-luvun puoliväliin saakka ja on sen jälkeen jonkin verran laskenut. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on kunta-sektorilla runsaat 20 prosenttia, valtionhallinnossa noin 10 prosenttia ja yksityisellä sektorilla runsaat 10 prosenttia kaikista työsuhteista. Yksityisellä sektorilla määräaikaisten työsuhteiden osuus on suuri opetus-, terveys- ja sosiaalipalveluissa eli samoilla toimialoilla kuin kuntasektorillakin. Huomion arvoista on, että määräaikaisten työsuhteiden osuus ei ole kasvanut 2000-luvulla, vaikka samaan aikaan opetus-, terveys- ja sosiaalipalveluiden osuus työllisyydestä on kasvanut (kasvu on aiheutunut pääosin yksityisten palveluiden kasvusta) ja vaikka palkansaajien oikeudet ja mahdollisuudet erilaisiin vapaisiin ovat lisääntyneet. Tähän on saattanut vaikuttaa osaksi se, että määräaikaisten työsuhteiden käyttöä on pyritty vähentämään lainsäädännöllä ja käytännön työjärjestelyillä. Koska opetus-, terveys- ja sosiaalipalvelut ovat Suomen työmarkkinoilla naisvaltaisia toimialoja, ovat palkansaajien oikeudet erilaisiin vapaisiin ”tuottaneet” näillä aloilla sijaisuuksien takia runsaasti määräaikaisuuksia.

**Osa-aikaisten työsuhteiden** osuus kaikista työsuhteista on kasvanut viimeisten vuosikymmenten aikana. Vuonna 2000 osa-aikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista oli 12 prosenttia ja vuonna 2010 14 prosenttia. Osa-aikatyö on yleisintä vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Osa-aikatyö on yleisintä nuorissa ja vanhimmissa ikäluokissa. Silti osa-aikatyö on Suomessa edelleen selvästi vähäisempää kuin EU-maissa keskimäärin. Suomessa naisista on osa-aikatyössä alle 20 prosenttia kun esimerkiksi EU15-maissa naisista lähes 40 prosenttia on osa-aikatyössä. Myös muissa Pohjoismaissa osa-aikatyön osuus on huomattavasti suurempi.

**Vuokratyöstä** työvoiman käyttötappana on tullut pysyvä ilmiö, joskin vuokratyöntekijöiden määrä on edelleen pieni. Vuokratyötä tekevien osuus kaikista työllisistä on Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen 2011 mukaan runsas prosentti. Vuokratyön asema työvoiman käyttötappana on 2000-luvulla vakiinnutettu lainsäädännössä sekä tuomioistuinten ennakkotapauksissa. Vuokratyöntekijöistä valtaosa on nuoria.

**Itsensä työllistämistä**, jonka nähdään sijoittuvan palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon, on viime vuosina käyty vilkasta keskustelua. Itsensä työllistämisen käsitettä on pyritty määrittelemään ja jäsentämään, koska työn teettämisen ja tekemisen tavat näyttävät muuttuvan ja monipuolistuvan. Keskustelua käydään siitä, voidaanko yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia ja freelancereita aina pitää yrittäjinä vai työskenteleekö osa heistä käytännössä palkkatyösuhteeseen verrattavassa toimeksiantosuhteessa. Ammatinharjoittajien ja freelancereiden määrä on kasvanut viimeisten kymmenen vuoden aikana 20 000 henkilöstä runsaaseen 30 000 henkilöön, mutta heidän osuutensa kaikista yrittäjistä on silti varsin pieni, vain noin 10 prosenttia. Ryhmän odotetaan kasvavan edelleen.

Seuraavassa kaikkia edellä mainittuja työn tekemisen tai työn teettämisen tapoja käsitellään yksityiskohtaisemmin omina päälukuinaan.

## 2 MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET TYÖMARKKINATRENDINÄ

Pitkällä aikavälillä määräaikaiset työsuhteet ovat trendinomaisesti lisääntyneet, mutta 2000-luvulla määräaikaisten palkansaajien osuus on pysynyt melko stabiilina. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on kuntasektorilla runsaat 20 prosenttia ja yksityisellä sektorilla runsaat 10 prosenttia. Sukupuolten välinen ero määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä on Suomessa huomattavan suuri määräaikaisten työsuhteiden painottuessa naisiin.

Yksityisellä sektorilla määräaikaisten työsuhteiden osuus on suurin opetus-, terveys- ja sosiaalipalveluissa eli samoilla toimialoilla kuin kuntasektorillakin. Vaikka näiden palveluiden osuus työllisyydestä on 2000-luvulla kasvanut (kasvu on aiheutunut pääosin yksityisten palveluiden kasvusta), ei määräaikaisten työsuhteiden osuus koko työmarkkinoilla ole vastaavana aikana kasvanut. Tähän on saattanut vaikuttaa osaksi se, että määräaikaisten työsuhteiden käyttöä on pyritty vähentämään lainsäädännöllä ja käytännön järjestelyillä. Koska opetus-, terveys- ja sosiaalipalvelut ovat naisvaltaisia toimialoja, ovat palkansaajien oikeudet erilaisiin vapaisiin ”tuottaneet” näillä aloilla sijaisuuksien takia runsaasti määräaikaisuuksia.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöön ja osuuteen vaikuttavat myös talouden suhdannevaihtelut. Talouden laskusuhdanteessa määräaikaiset työsuhteet yleensä vähenevät ja noususuhdanteessa lisääntyvät.



Määräaikaisuutta tarkasteltaessa on huomattava, että määräaikaisten palkansaajien joukko on hyvin heterogeeninen. Määräaikaisissa työsuhteissa tehdään erilaisia töitä vaativimmista johtotehtävistä vähän koulutusta tai kokemusta vaativiin tilapäisiin tehtäviin.

Määräaikainen työ voi olla lyhytaikaista tilapäistyötä tai siitä voi muodostua pitkäaikaista, toistuviin määräaikaisiin työsuhteisiin perustuva työnteon muoto.

Määräaikaisuus voi perustua palkansaajan omaan tarpeeseen tai elämäntilanteeseen, mutta se voi olla myös pakon sanelemaa, kun pysyvää työtä ei ole löytynyt. Joka kolmannella määräaikaisessa työsuhteessa olevalla määräaikaisuuden syynä on joko harjoittelu tai koeaika taikka se, että henkilö ei ole halunnut pysyvää työtä, ja kahdella kolmasosalla se, että henkilö ei ole löytänyt pysyvää työtä.

Tutkimusten mukaan useat toistuvat määräaikaiset työsuhteet voivat aiheuttaa haittaa työntekijän hyvinvoinnille ja sosiaaliturvalle. Vastentahtoinen määräaikainen työ on Suomessa viime vuosikymmenen aikana ollut yleisempää kuin muissa Pohjoismaissa, mutta myös muissa Pohjoismaissa määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet. Tanskassa ja Norjassa määräaikaista työtä tekee kuitenkin harvempi kuin joka kymmenes kaikista palkansaajista.<sup>6</sup>

## 2.1 Määräaikaiset työsuhteet tilastojen valossa

Tilastojen perusteella saadaan yleiskuva määräaikaisten sopimusten määrästä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus on tuottanut katkeamatonta aikasarjaa määräaikaisten työsuhteiden osuudesta vuosi-, neljännesvuosi- ja kuukausitasolla vuodesta 1997 eteenpäin. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen aikasarja on pidempi (1984–2008), mutta sen tiedot on kerätty 5–7 vuoden välein. Määräaikaisten työsuhteiden kehitystä voidaan kuitenkin tarkastella 1980-luvun alkupuolelta myös lähes vuositasolla, mutta silloin on otettava huomioon, että aikasarja ei ole täysin vertailukelpoinen.

### 2.1.1 Määräaikaisten osuus palkansaajista

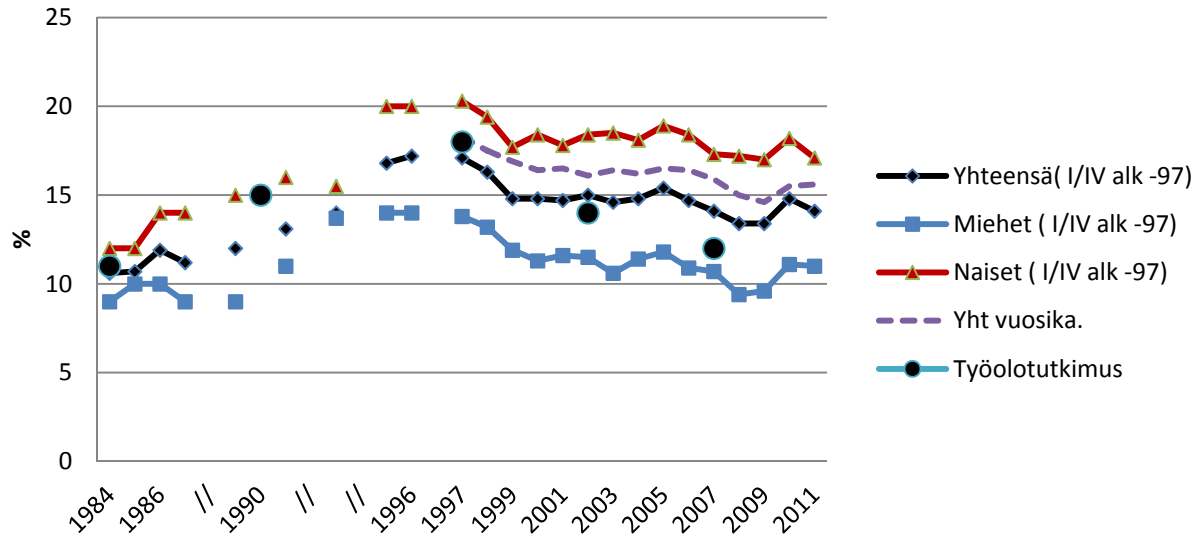
Kuviossa 1 on esitetty suhteellisen vertailukelpoinen määräaikaisten työsuhteiden aikasarja, jossa on yhdistetty työvoimatutkimuksen vuosihaastattelut syksyiltä 1984–1993 ja työvoimatutkimuksen tiedot vuosien 1997–2010 neljänsiltä neljänneksiltä. Aikasarja on esitetty myös erikseen sukupuolen mukaan. Kuviossa on esitetty myös keväille 1995 ja 1996 ajoittuvien EU-töyövoimatutkimusten tiedot, mutta ne ovat tässä vertailussa vain suuntaa-antavia johtuen poikkeavasta tiedonkeruujankohdasta.

Kuviossa 1 on lisäksi esitetty määräaikaisten työsuhteiden vuosittaiset keskiarvot vuosilta 1997–2011. Näihin lukuihin sisältyvät myös opiskelijoiden ja koululaisten tekemät kesätyöt. Työvoimatutkimuksessa ja työolotutkimuksessa määräaikaisiksi palkansaajiksi on laskettu vain ne palkansaajat, joilla ei ole vakinaista taustavirkaa.

<sup>6</sup> Nätti J: Työllisyyden ja työttömyyden välimaastossa. Vastentahtoinen osa- ja määräaikainen työ. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

**Kuvio 1** Määräaikaisten osuus (%) 15-64-vuotiaista palkansaajista.<sup>7</sup>

**Kuvio 1. Määräaikaisten osuus (%) 15-64-vuotiaista palkansaajista. Työvoimatutkimuksen syksyiset vuosihaastattelut 1984-1987, 1989, 1991 ja 1993, EU-työvoimatutkimus kevät 1995 ja 1996, Työvoimatutkimuksen neljäs neljännes ja vuosikeskiarvo 1997-2011.**



Määräaikaisten työsuhteiden trendi näyttää eri laskentatapojen valossa saman suuntaiselta. Naisten määräaikaiset työsuhteet yleistyivät 1980-luvun loppupuolella, mutta miehillä vasta 1990-luvun alussa. Sekä naisilla että miehillä määräaikaisten työsuhteiden osuus oli korkeimmillaan 1990-luvun lopulla. Tämän jälkeen vuosituhannen vaihteessa määräaikaisten työsuhteiden osuus jonkin verran pieneni, pysyi 2000-luvun alussa suhteellisen stabiilina ja alkoi sitten selvästi laskea vuoden 2005 jälkeen. Vuonna 2010 määräaikaisten työsuhteiden osuus jälleen nousi hetkellisesti. Naisten määräaikaisten työsuhteiden taso näyttää jääneen 2000-luvulla selvästi korkeammaksi kuin mitä se oli 1980-luvun puolivälissä<sup>8</sup>. Miesten määräaikaisten työsuhteiden osuus ei 2000-luvulla yhtä selvästi poikkea 1980-luvun tilanteesta. Arviossa on kuitenkin otettava huomioon tilastoinnissa tapahtuneet muutokset.

Samaan aikaan määräaikaisten palkansaajien lukumäärä on kasvanut. Osa määräaikaisten palkansaajien lukumäärän kasvusta selittyy työllisyyden kasvulla. Kun määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien lukumäärä 1980-luvulla liikkui syksyisin 200 000–250 000 palkansaajan välillä, 1990-luvun jälkipuoliskolla ja 2000-luvulla määräaikaisten lukumäärä on pysytellyt vuoden viimeisinä neljänneksinä – ilman kesätyöntekijöitä – noin 300 000 palkansaajan paikkeilla.<sup>9</sup>

Kuviossa 2 näkyy määräaikaisten työsuhteiden sukupuolittuneisuuden kasvu Suomessa. Aikasarjan alussa sukupuolikiulo määräaikaisuudessa oli varsin pieni. Ajan myötä sukupuolikiulo on leventynyt ja määräaikaisista työsuhteista on tullut tietyissä ikäryhmissä noin kaksi kertaa yleisempiä naisille kuin miehille.

### 2.1.2 Määräaikaisten palkansaajien osuus ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan

Kuviossa 2 on esitetty määräaikaisten työsuhteiden osuus naisilla ja miehillä eri ikäryhmissä vuosina 1997–2010 (vuosikeskiarvot). Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä 15–25-vuotiailla. Tämänikäisistä naispalkansaajista lähes puolet ja miehistä noin 40 prosenttia on määräaikaisessa työsuhteessa. Sen sijaan 25–

<sup>7</sup> Sutela H (2012) Määräaikaiset työsuhteet ja perheellistyminen. Väitöskirja-käsikirjoitus.

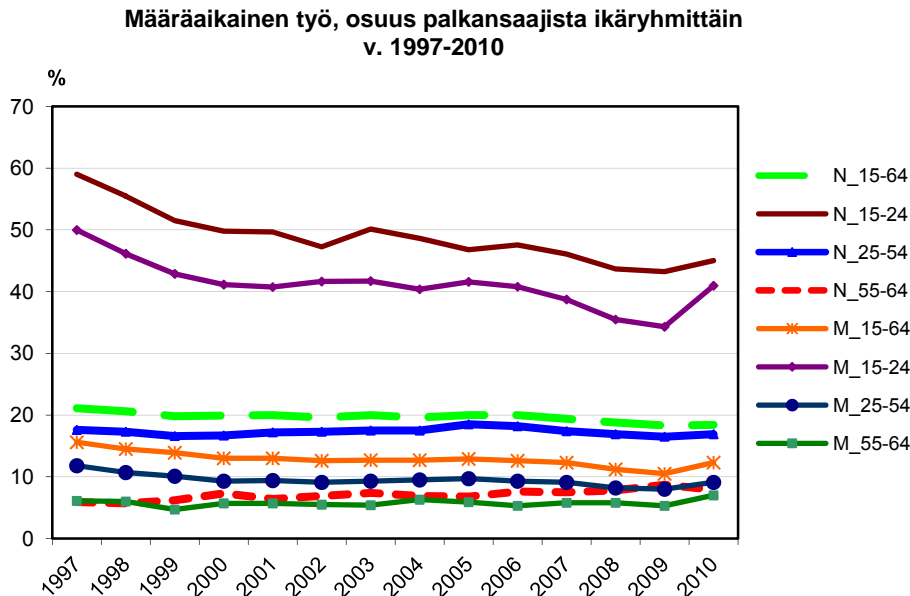
<sup>8</sup> Sutela H (2012) Määräaikaiset työsuhteet ja perheellistyminen. Väitöskirja-käsikirjoitus. Pärnänen A & Sutela H (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Teoksessa Pärnänen A & Okkonen K-M (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat. Tilastokeskus.

<sup>9</sup> Pärnänen A & Sutela H (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Teoksessa Pärnänen A & Okkonen K-M (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat. Tilastokeskus.

54-vuotiaiden ikäryhmissä määräaikaisten työsuhteiden osuus on naisilla lähes kaksikertainen miehiin verrattuna. Yli 55-vuotiailla määräaikaisten työsuhteiden osuus on sekä miehillä että naisilla noin 10 prosenttia. Työsuhteiden määräaikaisuus ei liity naisilla yhtä selvästi työuran alkuun kuin miehillä, vaan määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä myös vanhemmissa ikäryhmissä.

**Kuvio 2** Naisten ja miesten määräaikainen työ.

Työvoimatutkimus 1997-2010 vuosikeskiarvo. Tilastokeskus.



Määräaikaisten työsuhteiden kohdentumista arvioitaessa on huomattava, että Suomen työllisyysrakenne poikkeaa suurimmasta osasta muita EU-maita. Suomessa naisten työllisyysaste oli vuonna 2008 4,1 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin miesten. Vuonna 2008 Suomessa naisten ja miesten välinen työllisyysasteero oli koko EU-maiden pienin Ruotsin seurattessa heti Suomen kannoilla. Vuonna 2009 naisten työllisyysaste oli Suomessa 1,6 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin miesten ja vuonna 2010 vastaava luku oli 2,5 prosenttiyksikköä. Suomen sijoittuminen vertailussa muihin maihin on kuitenkin muuttunut, koska esimerkiksi Liettuassa ja Latviassa miesten työllisyys on talouskriisin vuoksi laskenut alhaisemmaksi kuin naisten työllisyysaste.<sup>10</sup>

Pitkällä aikavälillä määräaikaiset työsuhteet ovat siirtyneet naisilla ikäjänalla eteenpäin ja yleistyneet ennen kaikkea niin sanotussa parhaassa synnytysikässä (25–34-vuotiaat) olevien naisten joukossa. Kun vuoden 1982 työvoimatutkimuksen syksyllä tehdystä vuosihaastattelusta 25–34-vuotiaista naisista 15 prosenttia työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa, oli vastaava osuus vuoden 2008 viimeisellä neljänneksellä 27 prosenttia. Merkittävänä syynä tähän on se, että tänä ajanjaksona äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaat ovat pidentyneet ja yleistyneet, jolloin määräajaksi työstä pois jääneiden tilalle on palkattu sijaisia määräaikaiseen työsuhteeseen.

Samana ajanjaksona vastaavanikäisillä miehillä määräaikaisten työsuhteiden osuus oli kasvanut 10 prosentista 12 prosenttiin. Miehillä määräaikaaisuudet ovat kyseisenä ajanjaksona ylipäänsä yleistyneet kaikkein nuorimmissa ikäryhmissä ja vähentyneet yli 35-vuotiailla. Jälkimmäisessä ikäryhmässä muutos on aiheutunut osaksi siitä, että perinteisillä miesvaltaisilla toimialoilla maa- ja metsätaloudessa sekä rakennusalalla lyhyet työsuhteet ovat voimakkaasti vähentyneet.<sup>11</sup>

Työn määräaikaaisuudesta onkin tullut miehille aiempaa useammin työuran alkuun sijoittuva välivaihe pikeminkin kuin työn laatuun olennaisesti liittyvä ja näin koko työuran kestävä piirre. Naisten kohdalla määräai-

<sup>10</sup> Eurostat 2008, 2009 ja 2010.

<sup>11</sup> Pärnänen A & Sutela H (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Teoksessa Pärnänen A. & Olkkonen K-M (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat. Tilastokeskus.

kaisuudet ovat vähentyneet alle 20-vuotiailla ja kasvaneet kaikissa muissa ikäryhmissä.<sup>12</sup> Määräaikaista työtä koskevan direktiivin 1999/70/EY seurantaraportin (SEC(2006) 1074, 11.8.2006) mukaan Euroopassa määräaikaiset työsuhteet keskittyvät vahvasti nuoriin työntekijöihin.

### 2.1.3 Määräaikaiset työsuhteet koulutuksen mukaan

Suomessa määräaikainen työ ei ole työmarkkinoiden perusrakenteiden vuoksi kohdistunut samalla tavoin alemman koulutusasteen töihin kuin erityisesti Etelä- ja Keski-Euroopan maissa, eikä ilmiö ole johtanut työmarkkinoiden yhtä syvään lohkoutumiseen.<sup>13</sup> Meillä määräaikaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat eivät esimerkiksi koulutustasonsa suhteen eroa pysyvässä työsuhteessa toimivista ainakaan epädullisesti.

Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä korkeasti koulutetuilla. Tämä johtuu suurelta osin siitä, että määräaikaisuuden perusteena on usein sijaisuus pysyvässä työsuhteessa olevalle. Kun työstä määrääjäksi pois jäävät ovat Suomessa usein korkeasti koulutettuja (Suomessa naisten koulutustaso on EU-maiden korkeimpia), on myös heidän sijaisillaan oltava samanlainen koulutus. Suomalaisien palkansaajien koulutustaso on siis ylipäänsä korkea.

**Taulukko 2** Määräaikaisten palkansaajien jakautuminen koulutusryhmiin (%) vuonna 2010, vuosikeskiarvo. Eurostat 2010.

Naiset 15–64-vuotiaat

	EU27	Suomi
Perusaste	25,4	13,2
Keskiaste	45,0	46,8
Korkea aste	29,4	40,0
Yhteensä	100	100

Miehet 15–64-vuotiaat

	EU27	Suomi
Perusaste	34,5	20,2
Keskiaste	45,9	54,7
Korkea aste	19,4	25,1
Yhteensä	100	100

Korkeimmin koulutettuja työntekijöitä edustavan Akavan tilastoista ilmenee lisäksi, että joka neljäs alle 35-vuotias akavalaisnainen on määräaikaisessa työssä. Suhdeluku on suurempi kuin miehillä tai naisten muissa ikäryhmissä. Korkeasti koulutetuilla naisilla toistuvat määräaikaiset työsuhteet koskevat erityisesti niin sanotussa perheenperustamisikässä (25–34-vuotiaat) olevia.

### 2.1.4 Määräaikaiset palvelusuhteet eri työnantajilla

Yksityinen sektori

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2011) mukaan yksityisellä sektorilla työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2009 yhteensä 161 000 henkilöä, vuonna 2010 175 000 henkilöä ja vuonna 2011 179 000 henkilöä, jotka olivat iältään 15–64-vuotiaita. Määräaikaisten työsuhteiden lisäys vuodesta 2010 vuoteen 2011 oli 2,5 prosenttiyksikköä samalla kun määräaikaisten osuus kaikista ikäryhmän palkansaajista

<sup>12</sup> Pärnänen A & Sutela H (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Teoksessa Pärnänen A & Olkkonen K-M (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat. Tilastokeskus. Sutela H (2012) Määräaikaiset työsuhteet ja perheellistyminen. Väitöskirja-käsikirjoitus.

<sup>13</sup> Saloniemi A, Virtanen P, Koivisto A-M. Is fixed-term employment a new risk for adverse physical working conditions? International Journal of Occupational Safety and Ergonomics 2004;10(1).

nousi 11,1 prosentista 12,3 prosenttiin (naiset 15,1 % ja miehet 10,4 %). Yksityissektorilla noin puolet määräaikaisista on naisia ja noin puolet miehiä, kun naisten osuus kaikista yksityissektorin palkansaajista on noin 40 prosenttia.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus vaihtelee eri toimialoilla. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2010) mukaan yksityissektorilla 15–64-vuotiaiden palkansaajien määräaikaiset työsuhteet olivat vuonna 2010 yleisimpiä taiteiden, viihteen ja virkistystyön toimialalla (35 %), muissa palveluissa (26,5 %), terveydenhoito- ja sosiaalialalla (23,8 %), koulutuksen toimialalla (20,3 %), maa-, metsä- ja kalataloudessa (18,4 %), majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (16,3 %) sekä vähittäiskaupan toimialalla (15,8 %). Määräaikaisia työsuhteita käytetään suhteellisen vähän muun muassa teollisuudessa, kuljetuksessa ja rakentamisessa.<sup>14</sup>

#### Valtionhallinto<sup>15</sup>

Valtionhallinnossa määräaikaisessa palvelussuhteessa oli vuonna 2011 noin 9 000 eli noin 10 prosenttia henkilöstöstä. Määräaikaisista palvelussuhteista naisille kohdistui noin 60 prosenttia, kun naisten osuus koko valtionhallinnon henkilöstöstä on hieman alle puolet.<sup>16</sup>

#### Kunnat

Tilastokeskuksen keräämän kuntasektorin palkkatilaston mukaan lokakuussa 2010 kuntasektorilla työskenteli 434 000 palkansaajaa. Tämän lisäksi palkattomalla virka- tai työvapaalla oli 32 000 henkilöä.

Toistaiseksi voimassa olevassa eli ns. vakinaisessa palvelussuhteessa työskenteli 77 prosenttia henkilöstöstä. Määräaikaisessa työsuhteessa oli (pl. työllistetyt) 21 prosenttia ja työllistettyjä 2 prosenttia henkilöstöstä eli yhteensä noin 99 800 henkilöä. Tilastokeskuksen palkkatilaston tiedonkeruussa määräaikaiseksi tilastoituu myös henkilö, jolla on määräaikainen tehtävä siitä huolimatta, että hänellä on lisäksi voimassa oleva vakinainen virka- tai työsuhde kuntaan tai kuntayhtymään.<sup>17</sup>

Tilastokeskuksen palkkatilaston mukaan kunta-alan henkilöstöstä oli lokakuussa 2010 naisia 79 prosenttia. Naisista oli määräaikaisia 22 prosenttia ja miehistä 20 prosenttia.

Viisi kunta-alan ammattinimikettä, joissa määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä oli kaikkein suurin, olivat sairaanhoitaja, lähihoitaja, tuntiopettaja, tuntiopettaja (päätoiminen) ja lastenhoitaja. Mainituissa ammattinimikkeissä työskentelevistä 93–98 prosenttia on naisia.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän eli ns. vakinaisen henkilöstön määrä ja suhteellinen osuus on kasvanut koko 2000-luvun ajan. Vuodesta 2000 vuoteen 2010 vakinaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt 40 000 henkilöllä ja määräaikaisten määrä on vähentynyt lähes 5 000 henkilöllä. Määräaikaisten työllistettyjen määrä on lisäksi vähentynyt vastaavana ajanjaksona lähes 7 000 henkilöllä.

On huomattava, että vakinaisen henkilöstön määrän kasvu aiheuttaa automaattisesti myös määräaikaisten henkilöstön lisätarvetta, sillä kunnallisten palvelutehtävien hoitaminen edellyttää useimmissa tapauksissa sijaistyövoiman käyttämistä. Perhevapailla olevien määräaikaisia sijaisia tarvitaan erityisesti terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa ja opetustoimessa. Myös vuosiloma- ja sairauslomasijaisia tarvitaan. Sijaistyövoiman tarvetta lisää myös järjestelmällinen ammatillinen täydennyskoulutus. Kuntatyönantajan arvion mukaan määräaikaisten osuus tulee pysymään noin 20 prosentissa jatkossakin.

Työntekijäpuolen tilastoja on käytössä muun muassa Tehyn tilastojulkaisussa, jonka mukaan kuntasektorilla työskentelevistä kokoaikaisista ja täysipalkkaisista tehylässistä määräaikaisia oli vuonna 2008 18,7 prosent-

<sup>14</sup> Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2010.

<sup>15</sup> Tässä raportissa työnantajana valtionhallinnolla tarkoitetaan valtion budjettitalouden piiriin kuuluvien ministeriöiden, virastojen ja laitosten muodostamaa kokonaisuutta, jonka kokonaishenkilöstömäärä on noin 85 000. Valtionhallintoon eivät siis kuulu muun muassa yliopistot, jotka siirtyivät budjettitalouden ulkopuolelle vuoden 2010 alusta. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa ja työvoimatutkimuksessa valtiosektoriin lasketaan kuuluvaksi valtionhallinnon lisäksi Kansaneläkelaitos, Suomen Pankki ja valtion liikelaitokset. Yliopistot kuuluvat Tilastokeskuksen luokituksen mukaan valtiosektoriin myös vuodesta 2010 eteenpäin.

<sup>16</sup> Valtiovarainministeriö-Valtiokonttori. Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

<sup>17</sup> Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa ja työolotutkimuksessa tällaiset tapaukset on tilastoitu vakinaisiksi palkansaajiksi.

tia. Määräaikaisten osuus on hiljalleen laskenut. Alle 35-vuotiaiden kohdalla määräaikaisten työsuhteiden osuus oli vuonna 2008 43 prosenttia, joka sekkin on ollut laskeva.

#### Evankelis-luterilainen kirkko

Kirkon työmarkkinalaitoksen henkilöstötilaston mukaan vuonna 2010 evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa oli yhteensä 21 458 viranhaltijaa ja työntekijää. Määräaikaisia oli 7 463 eli 35 prosenttia koko henkilöstöstä. Tilastossa ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset palvelussuhteet. Määräaikaisista palvelussuhteista osa on sijaisia ja avoimen viran hoitajia ja pääosa seurakuntien kausitöissä.

#### Yliopistot

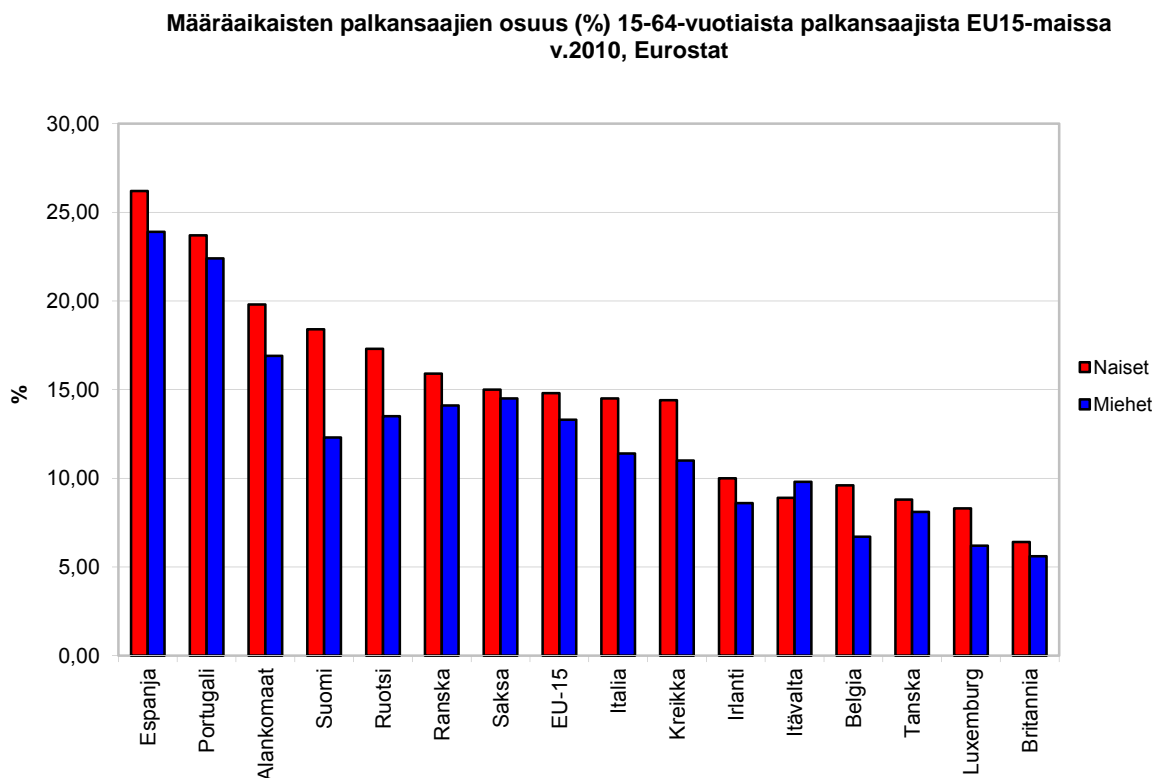
Yliopistoissa määräaikaisten työsuhteiden osuus on vuosina 2007–2009 ollut noin 56 prosenttia kaikista työsuhteista. Tässä ovat mukana myös ne määräaikaiset palvelussuhteet, joissa perusteena ovat jatko-opiskelu, harjoittelu, työllisyysneuvottelulla palkkaaminen tai erityiset säädökset. Jos näillä perusteilla olevat määräaikaiset työsuhteet jätetään pois tarkastelusta, on muita määräaikaisia vuosina 2007–2009 ollut yliopistoissa noin 33 prosenttia. Näissä määräaikaisuuksissa perusteena on ollut työn luonne, sijaisuus tai avoimena olevien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen.<sup>18</sup>

Vuonna 2010 yliopistojen henkilöstöstä oli määräaikaisia 54,7 prosenttia ja vuonna 2011 53,4 prosenttia.<sup>19</sup>

Yleisimpiä määräaikaisuuden perusteita yliopistoissa ovat työn luonne, jatko-opiskelu ja sijaisuus. Yleistyvä yliopistojen esittämä määräaikaisuuden peruste on neliportainen tutkijanura.

#### 2.1.5 Määräaikaiset työsuhteet EU-maissa

**Kuvio 3.** Määräaikaisten palkansaajien osuus (%) EU15-maissa 2010. Eurostat 2010.

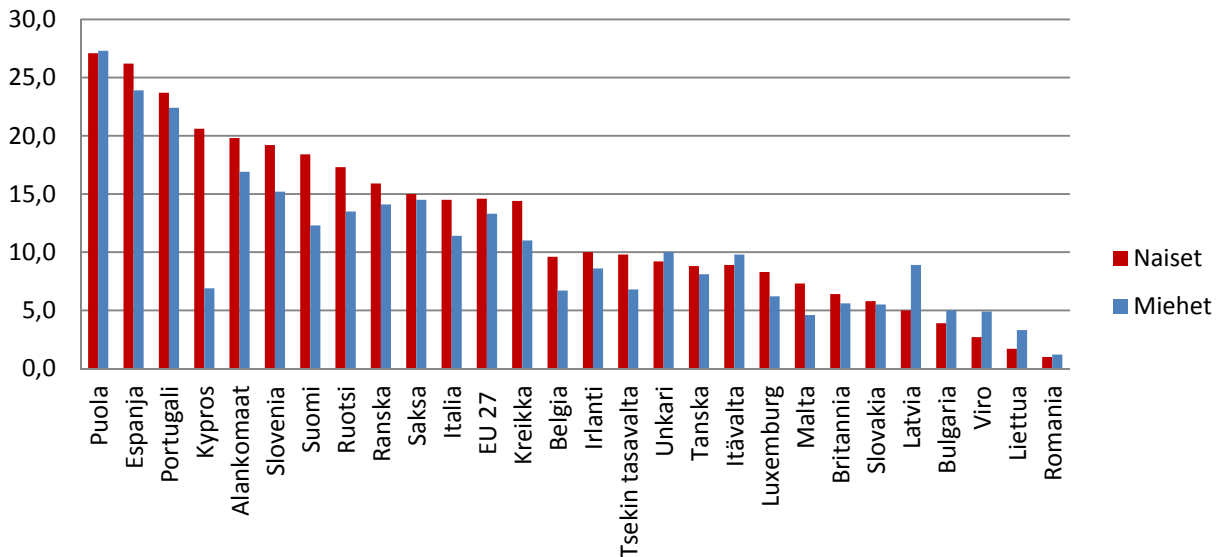


<sup>18</sup> Vuosien 2007 – 2009 tiedot: Valtiovarainministeriö-Valtiokonttori, Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

<sup>19</sup> Tiedot perustuvat Sivistystyönantajat ry:n yliopistoille tekemään kyselyyn.

**Kuvio 4.** Määräaikaisten palkansaajien osuus (%) EU-27 maissa 2010. Eurostat 2010.

**Määräaikaisten palkansaajien osuus (%) 15-64-vuotiaista palkansaajista EU27-maissa 2010 . Eurostat.**



Määräaikaisten palkansaajien osuus kaikista 15–64-vuotiaista palkansaajista on Suomessa (15,4 %) vuonna 2010, (vuosikeskiarvo) hieman sekä EU15-maiden (14,1 %) että EU27-maiden keskitason yläpuolella (13,9 %). Suomelle erityistä on se, että naisille määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä (18,4 %) kuin EU15-maissa (14,8 %) tai EU27-maissa keskimäärin (14,6 %), kun taas miesten kohdalla tilanne on päinvastainen (Suomessa 12,3 % vs. sekä EU15-maissa että EU27-maissa 13,3 %). Suomessa sukupuolten välinen ero määräaikaisten työsuhteiden osuudessa on siis EU15-maiden suurin ja EU27-maiden toiseksi suurin Kyproksen jälkeen.

Nuorten 15–24-vuotiaiden parissa määräaikaisten työsuhteiden osuus on Suomessa EU27-maiden keskitasoa molemmilla sukupuolilla. Vuonna 2010 naisilla osuus oli Suomessa 45 prosenttia ja miehillä 41 prosenttia, kun vastaavat EU27-maiden keskiarvot olivat 42 prosenttia molemmilla sukupuolilla. EU15-maissa vastaavan ikäisten kaikkien määräaikaisten osuus on ollut kuitenkin vähän korkeampi (52,1 %). Puolestaan 25–49-vuotiaiden naisten määräaikaiset työsuhteet ovat selvästi yleisempiä Suomessa (18,5 %) kuin EU27-maissa keskimäärin (13,0 %). Vain Espanjassa, Kyproksella, Puolassa ja Portugalissa osuudet ovat Suomen lukuja korkeampia. Miesten määräaikaisten työsuhteiden osuus on 25–29-vuotiailla hieman matalampi Suomessa (9,8 %) kuin EU-27-maissa keskimäärin (11,2 %).

## 2.2 Perusteet määräaikaisille työ- ja palvelussuhteille

### 2.2.1 Määräaikaisten työ- ja palvelussuhteiden perusteet lainsäädännössä

Lainsäädännön mukaan määräaikaiselle työ- tai palvelussuhteelle tulee aina olla peruste.

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syytä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä, niiden yhteenlaskettu kesto taikka tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä arvioidaan pysyväksi. Säännöstä sovelletaan kaikilla toimialoilla ja kaikissa töissä.

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista, muun muassa määräaikaisen työsopimuksen kestosta ja

määräaikaisuuden perusteesta, elleivät ne käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi.

Valtion virkamieslain (750/1994) mukaan virkamieheksi voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu edellyttää määräaikaista virkasuhdetta. Virkamiestä ei tällöin nimitetä virkaan, vaan virkasuhteeseen. Virkaan voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy sitä vaatii. Jos virkamies nimitetään em. perusteilla määräajaksi, tulee nimittämiskirjasta ilmetä määräaikaisuuden peruste.

## 2.2.2 Syitä määräaikaisten työsuhteiden tarpeelle

Määräaikaisten työsuhteiden taustat Suomessa liittyvät osaltaan pitkiin perhevapaisiin, joita käyttävät pääosin naiset sekä siihen, että työmarkkinat ovat voimakkaasti segregoituneet eli erilaistuneet sukupuolen mukaan. Naisten määräaikaisuudet alkoivat lisääntyä 1980-luvun puolenvälin jälkeen, jolloin hoitovapaa- ja kotihoitokujärjestelmä tuli käyttöön. Pysyvästä työsuhteesta perhevapaalle jääville naisille tarvittiin sijaisia, jotka naisvaltaisella alalla yleensä ovat toisia naisia.

Työ- ja virkasuhdelainsäädäntöön on viimeisten vuosikymmenten aikana lisätty säännöksiä palkansaajan oikeuksista erilaisiin vapaisiin. Perhevapaat eli äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, kokoaikainen, osittainen ja tilapäinen hoitovapaa sekä poissaolo-oikeus pakottavasta perhesyystä ovat tyypillisiä työntekijän työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia vapaita, samoin kuin esimerkiksi sopimukseen perustuva vapaa perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi. Osa perhevapaista on pitkiä, osa lyhyitä. Varsinkin pitkäaikaiset työstä poissaolot aiheuttavat sijaistarpeita työpaikalla. Tällöin sijainen palkataan poissaolevan työntekijän sijaiseksi määräajaksi, enintään kuitenkin siihen saakka, kun poissaoleva työhönpaluu-oikeutta koskevan säännöksen nojalla palaa hoitamaan tehtävänsä.

Työntekijän jääminen pidempiaikaiselle opintovapaalle tai vuorotteluvapaalle aiheuttaa niin ikään tarpeen palkata työpaikalle sijainen. Vuorotteluvapaan käyttö itsessään edellyttää sijaisen palkkaamista. Myös eräät muut lainsäädäntöön perustuvat poissaolot voivat merkitä sijaistarpeen syntymistä. Tällaisia ovat vuosilomat ja pitkäaikaiset sairauspoissaolot. Lainsäädäntöön on niin ikään lisätty säännöksiä osittaisesta sairauslomasta sekä osa-aikaeläkkeestä. Molemmat voivat perustua sellaiseen työaikajärjestelyyn, että työntekijä on poissa työpaikaltaan kokonaisia päiviä tai viikkoja.

Sijaisuus ilman vakinaista tointa on työsuhteen määräaikaisuuden perusteena vajaalla kolmanneksella palkansaajista (taulukko 2). Vuonna 2008 määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä naisista 38 prosenttia ja miehistä noin joka kymmenes (11 %) työskenteli sijaisena. Sijaisuudet ovat yleisimpiä juuri kuntasektorilla, missä 46 prosenttia määräaikaisista palkansaajista oli sijaisia vuonna 2008, kun vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli 16 prosenttia ja valtiosektorilla<sup>20</sup> 18 prosenttia.<sup>21</sup> Näiden lukujen valossa enemmistö määräaikaisista työsuhteista perustuu muihin syihin kuin sijaisuuksiin.

<sup>20</sup> Työvoimatutkimuksessa valtiosektoriin lasketaan kuuluvaksi valtionhallinnon lisäksi Kansaneläkelaitos, Suomen Pankki ja valtion liikelaitokset. Yliopistot kuuluvat Tilastokeskuksen luokituksen mukaan valtiosektoriin myös vuodesta 2010 eteenpäin.

<sup>21</sup> Lehto A-M & Sutela H (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.



**Taulukko 3.** Määräaikaisuuden peruste sukupuolen mukaan 2008. Työolotutkimus 2008. Tilastokeskus.

<b>Määräaikaisuuden peruste sukupuolen mukaan.</b>			
<b>Työolotutkimus 2008.</b>			
	<b>Yhteensä</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Yhteensä	100	100	100
Sijainen	30	38	11
Määräaikainen virka tai työ	13	13	11
Projektiluontoinen työtehtävä	9	7	14
Liittyy koulutukseen/oppisopimus	6	5	10
Työllistetty	6	6	6
Kausiluonteinen työ	6	6	6
Tehtävää ei haluttu vakinaistaa	6	5	10
Tulee töihin kutsuttaessa	4	3	4
Rahoituksen katkonaisuus	4	5	3
Koeaika	1	2	2
Muu	15	10	23

Yksi määräaikaisuuksien lisääntymisen takana oleva ilmiö on se, että sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työtä organisoidaan erilliseksi projektityöksi, johon työntekijät palkataan määräaikaisiksi.<sup>22</sup> Työn projektiluontoisuus onkin miesten määräaikaisuuksien yleisin peruste (14 % vuonna 2008). Naisten määräaikaisuuksien joukossa vastaava osuus oli 7 prosenttia vuonna 2008.<sup>23</sup>

Työolotutkimusten mukaan työllistämistöiden osuus määräaikaisuuksista on 2000-luvulla ollut alle kymmenesosa (6 % vuonna 2003, 7 % vuonna 2008).

Kaikki määräaikaiset palkansaajat eivät ole selvillä siitä, mikä heidän määräaikaisuutensa peruste on tai onko sellaista ylipäänsä. Vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimuksissa noin 15 prosenttia määräaikaisista palkansaajista ei oman ilmoituksensa mukaan ollut saanut työnantajalta perusteita työsuhteensa määräaikaisuudelle. Reilu kolmasosa oli saanut perustelut suullisesti ja noin puolet kirjallisesti.

Vuoden 2011 alussa voimaan tulleen työsopimuslain muutoksen myötä epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä – esimerkiksi toistuvien ostopalvelusopimusten tekeminen – ei ole yksin riittävä syy työsuhteen määräaikaisuudelle. Julkisoikeudellisten yhteisöjen palkkaukseen käytettävien varojen budjettisidonaisuus sinänsä ei siis ole peruste määräaikaisten sopimusten käyttöön.

### 2.2.3 Määräaikainen työsuhte: pakko ja mahdollisuus

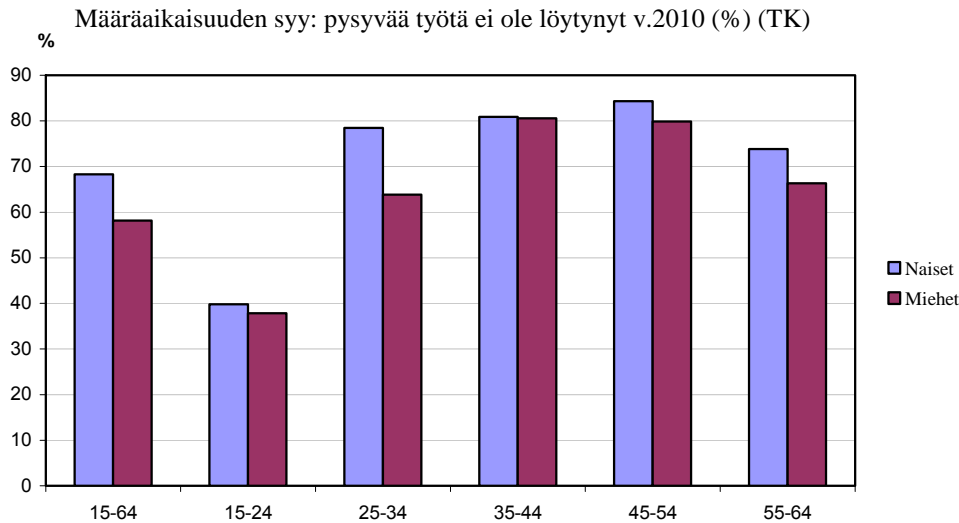
Valtaosalle määräaikaisia työsuhteita tekevistä syynä on henkilöiden oman ilmoituksen mukaan, että vakiuista työtä ei ole saatu.<sup>24</sup> Naisilla osuudet ovat korkeammat kuin miehillä. Määräaikaisuuden vastentahtoisuus on suurempaa vanhemmissa ikäluokissa verrattuna nuoriin. Kuviosta 5 käy ilmi, kuinka monella prosentilla määräaikaisuuden syynä on se, ettei pysyvää työtä ole löytynyt.

<sup>22</sup> Palanko-Laaka K (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359. Työministeriö. Lehto A-M & Lyly-Yrjänäinen M & Sutela H (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittisia tutkimuksia 291. Työministeriö.

<sup>23</sup> Lehto A-M & Sutela H (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.

<sup>24</sup> Kauhanen M (2007) Eriytymiskehitys jatkunut työmarkkinoilla 2000-luvulla, teoksessa Taimio H (toim.), Talouskasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman?, Työväen Sivustysliitto. Kauhanen M & Nätti J (2011) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. Labour Institute for Economic Research Discussion Papers 272.

**Kuvio 5** Määräaikaisuuden syy sukupuolen ja iän mukaan. Vuosikeskiarvo. Työvoimatutkimus 2010. Tilastokeskus.



Työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa 69 prosenttia määräaikaisista 15–64-vuotiaista naispalkansaajista ja 58 prosenttia miehistä teki vuonna 2010 määräaikaista työtä, koska ei ollut löytänyt pysyvää työtä. Vastaava EU27-maiden keskiarvo oli naisilla 63 ja miehillä 60 prosenttia. Niin sanotussa prime age -ikäryhmässä eli 25–49-vuotiaiden joukossa suomalaisnaisista 80 prosenttia ja miehistä 70 prosenttia teki määräaikaista työtä pysyvän työn puutteessa, kun vastaavat EU27-maiden keskiarvot olivat naisilla 74 prosenttia ja miehillä 73 prosenttia.<sup>25</sup>

Määräaikaisen työsuhteen liittyminen koulutukseen tai työharjoitteluun oli Suomessa harvinaisempi määräaikaisuuden syy 15–64-vuotiailla määräaikaisilla (naiset 6,8 % ja miehet 8,7 %) kuin EU-maissa<sup>26</sup> keskimäärin (16,5 % ja 19,7 %) vuonna 2010. Koeaika on Suomessa määräaikaisuuden syynä 2,2 prosentilla naisista ja 5 prosentilla miehistä, kun vastaavat osuudet EU-maissa ovat 8,6 ja 9,2 prosenttia. Määräaikaisuus omasta halusta on Suomessa sen sijaan yleisempää sekä naisille (22,1 %) että miehille (27,4 %) kuin EU-maissa keskimäärin (naiset 11,8 % ja miehet 10,7 %).<sup>27</sup>

#### 2.2.4 Määräaikaisten työsuhteiden syyt eri työnantajasektoreilla

##### Yksityinen sektori

Huomionarvoista on, että työmarkkinoita ja työelämää koskevassa tutkimuksessa ei ole juuri lainkaan tutkittu perusteellisemmin syitä ja perusteita, jotka vaikuttavat määräaikaisten työsuhteiden käyttöön arvioituna yritysten omasta toiminnasta ja yritysten toimintaympäristöstä. (Sama tutkimuksen puute koskee osaksi myös osa-aikaista työtä ja vuokratyötä.) Kun tämän raportin yhtenä tehtävänä on ollut arvioida erilaisten työnteon muotojen merkitystä ja vaikutusta myös yrityksille, ei raportissa ole ollut mahdollista viitata tältä osin analysoituun tutkimustietoon.

Yleisimpinä ja periaatteellisina syinä määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen voidaan yksityisellä sektorilla pitää seuraavia tekijöitä:

- kysynnässä tapahtuvat, usein ennalta arvaamattomat, vaihtelut ja muutokset,
- kysynnän kausi- ja sesonkiluonteisuus,
- vakituisten työntekijöiden sijaisuudet muun muassa perhevapaiden ja kesälomien takia,
- työtehtävien tilapäisyys, esim. projektiluonteiset tehtävät,
- nuorten työntekijöiden työharjoittelu ja
- uusien työntekijöiden koeaika.

<sup>25</sup> Eurofound 2010.

<sup>26</sup> Tieto Suomen lisäksi vain Bulgariasta, Saksasta, Kreikasta, Espanjasta, Ranskasta, Italiasta, Luxemburgista, Unkarista, Alankomaista, Italiasta, Puolasta, Portugalista, Slovakiasta, Ruotsista ja Britanniaista.

<sup>27</sup> Eurofound 2010.

Eri toimialojen välisiä eroja määräaikaisten työsuhteiden käytössä selittävät suurelta osin kysynnässä tapahtuvat kausi- ja sesonkivaihtelut. Monissa palveluissa kysyntä vaihtelee kausiluonteisesti, jolloin yritysten on palkattava lisää työvoimaa määräajaksi kausihuippuja tasaamaan. Näin on asian laita esimerkiksi matkailukeskuksissa ja ravintoloissa.

Koska teollisuudessa ei esiinny yhtä voimakkaita ja säännöllisesti toistuvia kysyntävaihteluita kuin monissa palveluissa, ei myöskään määräaikaisten työsuhteiden tarve ole yhtä suuri. Tästä poikkeava toimiala on elintarviketeollisuus, missä esimerkiksi virvoitusjuomien ja jäätelön kysynnän kasvu aiheuttaa lisärekryointitarvetta kesäaikana. Rakentamisessa rakennustyökohteiden ja työmaiden valmistumisen projektimaisuus lisää jossain määrin määräaikaisten työsuhteiden tarvetta.

Merkittävä määräaikaisten työsuhteiden peruste on periaatteessa kaikilla toimialoilla myös yrityksen vakituisen työntekijöiden vuosilomien tuuraaminen.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuoden 2011 aineiston mukaan reilut puolet (56 %) yksityisen sektorin määräaikaisista palkansaajista työskenteli oman ilmoituksensa mukaan määräaikaisessa työsuhteessa, koska ei ollut löytänyt pysyvää työtä ja kolmannes (32 %) sen takia, ettei halunnut pysyvää työtä. Määräaikaisuus liittyi koulutukseen tai työharjoitteluun kahdeksalla prosentilla ja koeaikaan neljällä prosentilla yksityisen sektorin määräaikaisista; joka kolmas (32 %) halusi tehdä määräaikaista työtä.

Tilanne vaihtelee toimialoittain. Vuoden 2006 tietojen mukaan koulutusalaalla työskentelevillä pysyvän työn puute oli syynä 75 prosentilla, sosiaalipalveluissa työskentelevillä 74 prosentilla ja terveystalveissa työskentelevillä 69 prosentilla. Vähittäis- ja tukkukaupassa sekä hotelli- ja ravintola-alalla pysyvän työn puute oli syynä määräaikaisuuteen noin puolella palkansaajista.

Vähittäis- ja tukkukaupassa sekä hotelli- ja ravintola-alalla 40 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa olevista ilmoitti, ettei halua pysyvää työtä. Näillä aloilla palkansaajien ikärakenne on huomattavasti nuorempi kuin edellä mainituissa koulutuksen sekä sosiaali- ja terveystalveiden toimialoilla.

#### Valtionhallinto

Yleisimmät määräaikaisuuden perusteet valtionhallinnossa ovat työn luonne ja sijaisuuden hoito. Myös harjoittelijat ja työllisyydenhoitovaroilla palkattu henkilöstö ovat määräaikaisessa palvelussuhteessa.<sup>28</sup>

Työvoimatutkimuksen vuoden 2011 aineiston perusteella noin joka kymmenes valtiosektorin<sup>29</sup> määräaikaisista ilmoitti olevansa määräaikaisessa työsuhteessa omasta halustaan, noin joka kymmenennellä kyse oli koulutukseen tai työharjoitteluun liittyvästä määräaikaisuudesta, noin prosentilla koeajasta ja lopuilla 77 prosentilla siitä, ettei pysyvää työtä ole löytynyt.

#### Kunnat

Kuntatyönantajan selvityksen (vuosi 2003) mukaan yli puolet (51 %) määräaikaista oli kuntasektorin palvelutoiminnan kannalta välttämättömiä sijasiasia. Sekä lukumääräisesti että suhteellisesti eniten sijasiasia oli sosiaali- ja terveystoimessa (67 %). Sijaisuuden jälkeen seuraavaksi merkittävin määräaikaisuuden peruste oli avoimen viran tai toimen hoito (14 %). Nämä määräaikaisuuden perusteet selittävät kaksi kolmasosaa kaikista kunta-alan määräaikaisista työsuhteista.

Merkittävimmät yksittäiset sijaisuuden perusteet olivat edellä mainitun selvityksen mukaan sairausloma (20 prosenttia), perhevapaat (15 %) ja vuosiloma (11 %). Lähes puolet sijaisista on otettu näillä perusteilla. Vuorotteluvapaa, osa-aikaeläke ja osa-aikaisä olivat perusteena 12 prosentilla sijaisista. Muu virka- tai työvapaa oli syynä 13 prosentilla sijaisuuksista. Muina syinä sijaisuuksille (10 %) mainittiin mm. toisen viran tai toimen hoito, määräaikainen kuntoutustuki, osa-aikainen työkyvyttömyyseläke ja yksityisasiat.

Muita merkittäviä perusteryhmiä olivat tehtävän kausiluontoisuus, lyhytkestoisuus, tilapäinen lisähenkilöstön tarve (10 %), projektiluontoinen työ (8 %) ja epäpätevyys ko. virkaan tai toimeen (3 %). Kuntasektorilla vaki-

<sup>28</sup> Valtiovarainministeriö-Valtiokonttori. Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

<sup>29</sup> Työvoimatutkimuksessa valtiosektoriin lasketaan kuuluvaksi valtionhallinnon lisäksi Kansaneläkelaitos, Suomen Pankki ja valtion liikelaitokset. Yliopistot kuuluvat Tilastokeskuksen luokituksen mukaan valtiosektoriin myös vuodesta 2010 eteenpäin.

naiseen virkaan tai toimeen valittavan tulee täyttää viran tai toimen edellyttämät kelpoisuusvaatimukset. Työvoimapula-alueilla ja -aloilla tehtäviä hoitamaan joudutaan palkkaamaan ns. muodollisesti epäpäteviä henkilöitä esimerkiksi opettajiksi, jolloin palvelussuhde ei voi olla vakituinen.

Tiettyjen ammattiryhmien koulutusvaihe (esim. lääkärit), harjoittelu tai oppisopimus oli perusteena kolmella prosentilla määräaikaisista. Muu peruste oli kyseessä neljässä prosentissa määräaikaisuuksista. Näitä olivat mm. työkierto, varahenkilö ja työluvan määräaikainen kesto.

Sijaisuus on selvästi yleisin määräaikaisuuden peruste kunta-alalla. Naisvaltaisella sosiaali- ja terveydenhoitoalalla on jatkuvasti sijaistarvetta mm. perhevapaiden johdosta. Sijaisuuden yleisyys viittaa pysyvään sijais- tarpeeseen, mitä on joissain tapauksissa yritetty välttää varahenkilöjärjestelmän tai vastaavien järjestelyiden käyttöönottolla. Pääsääntöisesti määräaikaisuus kestää yhtä pitkään kuin sijaisuus.

Suuret kuntatyönantajat, kuten Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS) ovat ottaneet käyttöön niin sanotun sisäiset sijaiset – toimintamallin, jolla on pyritty ratkaisemaan erilaisista sijaisuuksista työvoiman tarpeita. HUS:ssa tällaisen toimintamallin piirissä on noin 1 200 henkilöä, jotka tekevät vuosilomasijaisuuksia ja akuutteja, lyhytaikaisia sijaisuuksia eri osastoilla ja yksiköissä. Henkilöt ovat toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa HUS:in, mutta kuuluvat samalla ”sijaispankkiin”. Työnantaja voi näin varmistaa toiminnan laadun, estää toiminnan sulkemisen henkilöstön- tai osaamisen puutteen vuoksi ja edesauttaa henkilökustannusten hallintaa. Työntekijän näkökulmasta toimintamalli mahdollistaa vaihtelun, eri tehtävissä kiertämisen ja urakehityksen sekä mahdollistaa työn ja eri elämänvaiheiden yhteen sovittelua.<sup>30</sup>

Työvoimatutkimuksen vuoden 2011 aineiston perusteella viidellä prosentilla kunta-alan määräaikaisista työsuhteen määräaikaisuus liittyy oman kertoman mukaan koulutukseen tai työharjoitteluun, prosentilla koeaikaan, vajaalla viidenneksellä (19 %) omaan haluun ja 74 prosentilla siihen, ettei pysyvää työtä ole löytynyt.

#### Evankelis-luterilainen kirkko

Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstöstä 35 prosenttia on määräaikaisia. Pääasiallisena syynä korkeaan määräaikaisten osuuteen on se, että tilastoissa ovat mukana hautausmaiden määräaikaiset kausityöntekijät (87 % ns. muusta seurakuntatyötä tekevästä henkilöstöstä). Lisäksi kirkon henkilöstön naisvaltaisuus (naisia 71 %) vaikuttaa siihen, että perhevapaista johtuva määräaikaisten sijaisten tarve on suuri. Myös avoinna olevien virkojen tehtävien hoitaminen aiheuttaa asian luonteesta johtuvaa määräaikaisuutta.

#### Yliopistot

Yleisimpiä määräaikaisuuden perusteita yliopistoissa ovat työn luonne, jatko-opiskelu ja sijaisuus. Yleistyvä yliopistojen esittämä määräaikaisuuden peruste on neliportainen tutkijanura.

### 2.3 Määräaikaisuuden vaikutuksia

#### 2.3.1 Miten määräaikaisuus koetaan?

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan määräaikaiset palkansaajat kokevat tilanteensa voittopuolisesti kielteisenä, joskin vuosien 1997–2008 aikana tapahtui tässä suhteessa kohennusta. Määräaikaisuudessa rasittaa ennen kaikkea taloudellinen epävarmuus, jonka mainitsi yli puolet määräaikaisista. Naisista lisäksi noin puolet kertoo epävarmuuden rasittavan henkisesti, miehistä noin kolmannes. Työolotutkimuksessa määräaikaisuuden ongelmana korostuu myös tulevaisuuden suunnittelun hankaluus, jonka mainitsee yli puolet, naiset miehiä useammin. Erityisesti naiset kaipaavat pysyvän työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta; 2000-luvun tutkimuksissa noin kolme neljästä naisesta ja kaksi kolmesta miehestä. Määräaikaisuuteen liittyvän myönteisen vapauden tunteen mainitsi vuoden 2008 hyvässä työllisyystilanteessa yli puolet määräaikaisista. Vuosina 1997 ja 2003 vastaavat osuudet olivat matalampia.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Mäkinen A-M. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

<sup>31</sup> Sutela H (2006) Määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto A-M, Sutela H & Miettinen A (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244.

Lehto A-M & Sutela H (2009) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.

Erikoistutkija Hanna Sutela on artikkelissa ”Määräaikaisuuden kokeminen” todennut, että kielteinen suhtautuminen määräaikaisiin työsuhteisiin on voimakkaampaa naisilla kuin miehillä, ja se kasvaa iän ja työkokemuksen sekä toistuvien määräaikaisuuksien myötä. Sijaiset suhtautuvat määräaikaisuuteen liittyviin piirteisiin kaikkein kielteisimmän, työvoimapolitiittisin toimenpitein työllistetyt tulevat kakkosena. Sijaiset muun muassa kokevat muita ryhmiä useammin määräaikaisuuden taloudellisesti ja henkisesti rasittavana ja kaipaavat muita enemmän vakinaisen työsuhteen turvallisuutta. Vastaavasti he kokevat muita harvemmin, että määräaikaisuuteen liittyy myönteinen vapauden tunne. Sijaiset kokevat muita useammin joutuvansa joustamaan enemmän kuin vakinaiset työntekijät joutuvat. Sijaisille kokemus siitä, että he eivät uskalla puuttua esimerkiksi työpaikkansa epäkohtiin tai saada omia mielipiteitään kuulluksi yhtä hyvin kuin saisivat vakinaisina, on yleisempää kuin muille määräaikaisille. Esimerkiksi projektityöntekijöiden näkemykset kyseisistä asioista ovat huomattavasti myönteisempiä. Sijaisille ja projektityöntekijöille on kuitenkin yhteistä se, että noin 60 prosenttia heistä kokee painetta tehdä työt mahdollisimman hyvin, jotta työsuhteet jatkuisi, kun muissa ryhmissä vastaava osuus on selvästi alempi.<sup>32</sup>

Useissa tutkimuksissa on huomioitu määräaikaisten työsuhteiden vaikutus perhe-elämään. Toistuvissa määräaikaisissa sopimussuhteissa työskentelevät kohtaavat usein vaikeuksia työ- ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittamisessa. Elämä rytmittyy määräaikaisten sopimusten mukaan. Epävarmalla työmarkkina-aseamalla on vaikutusta yksityiselämän ratkaisuihin, kuten perheen perustamiseen.<sup>33</sup> Kotitalouden ja perheen näkökulmasta tilanne on ongelmallinen myös siksi, että määräaikaiset työsuhteet ja epävarmat työmarkkina-asetat tyypillisesti kasautuvat samoihin pariskuntiin.<sup>34</sup>

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kannalta erityistä epävarmuutta syntyy silloin, kun työntekijällä ei ole tietoa määräaikaisen sopimuksen kestosta. Tämä ongelma on tullut esille silloin, kun sopimus on tehty tietystä tehtävästä, jonka kesto ei ole etukäteen tiedossa. Niin ikään sijaisuudet voivat olla ”avoimia” riippuen poissaolijan ilmoituksesta palata takaisin työhön.<sup>35</sup>

### 2.3.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin näkökulmasta useiden tutkimusten mukaan määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä epävarmuus on yhteydessä stressiin ja vähentää psyykkistä hyvinvointia.<sup>36</sup> Tässä yhteydessä määräaikaisia työsuhteita on syytä tarkastella eri toimialoilla, sillä työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet vaihtelevat paljon. Osa määräaikaisesta henkilöstöstä ei ole oikeutettu käyttämään työterveyshuollon palveluja, eivätkä he määräaikaisen työsuhteen vuoksi myöskään valikoidu varhaiskuntoutukseen.<sup>37</sup>

Esimerkiksi kuntatyöntekijöillä rasittavimmat työt ovat yleisimpiä vakituisilla työntekijöillä eikä määräaikaisuus ole yhteydessä sosiaaliseen ulkopuolelle jäämiseen, vähäisempiin vaikutusmahdollisuuksiin tai suurempiin työn vaatimuksiin. Rakennustyöntekijöillä puolestaan määräaikaisuus oli yhteydessä korkeampaan todennäköisyyteen työn fyysiselle rankkuudelle.<sup>38</sup>

Joillakin määräaikaisilla työntekijöillä voi alan työvoimapolasta johtuen olla korkea status työelämässä. Tällainen on esimerkiksi lääkärin ammatti. Määräaikaisuuden vaikutukset vaihtelevatkin paljon koulutuksen mukaan: korkeasti koulutetulle vaikutukset voivat olla hyvinkin erilaiset kuin vähemmän koulutetulle. Kaikki mää-

<sup>32</sup> Sutela H (2006) Määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto A-M, Sutela H & Miettinen A (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Työolotutkimuksen julkaisemattomat taulukot 1984-2008, Sutela H.

<sup>33</sup> Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti 375/2007 (2007), Työministeriö.

<sup>34</sup> Nätti J & Väisänen M (2000). Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Teoksessa Lehto A-M & Järnefelt N (toim.) Jaksan ja Joutaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta Tilastokeskus. Aalto T (1996). Epävakaiden työmarkkina-asettien kasautuminen samaan parisuhteeseen. Teoksessa Kangas O & Ritakallio V-M (toim.) Kuka on köyhä? Köyhyys 1990-luvun puolivälin Suomessa Stakes Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus tutkimuksia; 65, Helsinki.

<sup>35</sup> Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti 375/2007 (2007), Työministeriö.

<sup>36</sup> Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M & Vahtera J: Temporary employment and health; a review. *International Journal of Epidemiology* 2005; 34:610-622.

<sup>37</sup> Ala-Kauhaluoma M & Henriksson M.: Akateemisten pätkätyöläisten hyvinvointi ja kuntoutus. TUULI-kehittämishankkeen arvioinnin loppuraportti. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 77. Kela 2011.

<sup>38</sup> Saloniemi A, , Virtanen P, Koivisto A-M. Is fixed-term employment a new risk for adverse physical working conditions? *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 2004;10(1).

räaikaiset työt eivät välttämättä johda heikompaan statukseen. Määräaikaisuuden vaikutusten on todettu riippuvan paljolti työn jatkumiseen liittyvästä epävarmuudesta.<sup>39</sup>

Yliopistoissa suuri osa henkilöstöstä tekee työtä määräaikaisessa työsuhteessa. Yliopistotyössä vapaaehtoisesti määräaikaiset arvioivat positiivisemmin sekä työnsä vaatimukset ja voimavarat että työhyvinvointinsa kuin vastentahtoisesti määräaikaisessa ja vakinaisessa työsuhteessa työskentelevät. Vastentahtoisesti määräaikaisilla oli eniten työn epävarmuutta ja työpaikan vaihtoaikkeitä ja he tuntevat vähiten tarmokkuutta työssään. Tärkeä syy siihen, että vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät voivat huonoiten työssään, on todennäköisesti siinä, että he tuntevat jääneensä määräaikaisen työn loukkuun.<sup>40</sup>

Tuoreet tutkimukset osoittavatkin, että määräaikaisuus on riski hyvinvoinnille, mikäli se ei ole oma valinta ja mikäli se jatkuu pitkään. Kinnusen ym. (2011) tutkimuksessa verrattiin vastentahtoisesti määräaikaisia, vapaaehtoisesti määräaikaisia ja vakinaisessa työsuhteessa työskenteleviä. Parhaiten työssään voivat vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät, joilla on eniten mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin, työmäärään ja työaikoihin. He kokevat myös saavansa tukea työtovereilta ja esimiehiltä muita ryhmiä enemmän. Lisäksi he tuntevat itsensä muita tarmokkaammiksi työssään ja heillä ilmenee vähiten väsymystä. Vastentahtoisesti määräaikaisilla on sen sijaan eniten työn epävarmuutta ja aikeita vaihtaa työpaikkaa. Tutkijoiden mukaan positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä pitkällä aikajänteellä ovat työntekijän motiivi määräaikaiseen työhön, odotukset työtä kohtaan ja työllistymisusko. Seuraukset hyvinvoinnille ovat kielteisemmät, mikäli määräaikaisessa työssä ollaan pakosta, työ ei täytä odotuksia ja usko löytää uusi työ on vähissä.<sup>41</sup>

### 2.3.3 Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet

Noin kaksi kolmasosaa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä koki vuoden 2008 työolotutkimuksessa, että heillä oli yhtä hyvät mahdollisuudet saada työpaikkakoulutusta kuin vakinaisella henkilöstöllä. Vajaa puolet (48 %) oli osallistunut henkilöstökoulutukseen edellisen 12 kuukauden aikana. Pysyvässä työsuhteessa olevilla vastaava luku oli 61 prosenttia. Työllistetyillä sekä kausi- ja urakkatyöntekijöillä ja kutsuttaessa töihin tulevilla kouluttautumismahdollisuudet olivat heikoimmat, projektityöntekijöillä sekä koeajalla, oppisopimuksella tai työharjoittelussa määräaikaisina työskentelevillä parhaimmat. Sijaisina toimivien kouluttautumismahdollisuudet sijoittuvat näiden ryhmien välille.<sup>42</sup>

Määräaikaisessa työsuhteessa olevien koulutus- ja kehitysmahdollisuudet ovat Suomessa parantuneet 2000-luvulla. Yhtenä selityksenä saattaa olla määräaikaisten lisääntyvä keskittyminen kuntasektorille, jossa koulutukseen osallistuminen on yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet työssä eriytyvät yhä selvästi työsuhtetypin mukaan. Osa- ja määräaikaiset työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuutensa vähäisemmiksi kuin pysyvät kokoaikaiset eivätkä erot ole olennaisesti muuttuneet. Ajallinen muutos on siten ristiriitainen. Erot koulutus- ja kehitysmahdollisuuksissa ovat kaventuneet erityisesti määräaikaisten osalta, sen sijaan vaikutusmahdollisuuksissa ajalliset muutokset ovat vähäisiä.<sup>43</sup> Vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevien mahdollisuudet osallistua työnantajan kustantamaan koulutukseen sekä heidän kokemansa koulutusmahdollisuudet yleensä ovat olleet kaikkein heikoimmat verrattaessa missä tahansa muussa työsuhdemuodossa työskenteleviin.<sup>44</sup>

### 2.3.4 Vaikutukset työyhteisölle ja yhteiskunnalle

Yksilötason kokemusten ohella on syytä tarkastella määräaikaisten työsuhteiden yhteyttä työyhteisön toimintaan. Työtovereiden vaihtuminen monista eri syistä on yksi työn etenemistä ja sujumista haittaava tekijä. Or-

<sup>39</sup> Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M & Vahtera J: Temporary employment and health; a review. *International Journal of Epidemiology* 2005; 34:610-622.

<sup>40</sup> Kirves K, Kinnunen U, Mauno S, Mäkikangas A, Rantanen J, Siponen K & Nätti J: Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisien määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. *Työelämän tutkimus* 2010.

<sup>41</sup> Kinnunen U, Mäkikangas A, Mauno S, Siponen K & Nätti J: Perceived employability. Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International* 2011.

<sup>42</sup> Sutela Hanna, *Työolotutkimuksen julkaisemattomat taulukot 1984-2008*.

<sup>43</sup> Nätti J, Kauhanen M, Miettinen J & Siponen K: Epätyypillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia: Ovatko osa- ja määräaikaiset huono-osaisia? *Aikuiskasvatus* 2010 vuosikirja.

<sup>44</sup> Nätti J: Työllisyyden ja työttömyyden välimaastossa. Vastentahtoinen osa- ja määräaikainen työ. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

ganisaatio voi hallita muutosta ja työtä keskeyttäviä ja tehottomuutta aiheuttavia tekijöitä parhaiten vaikuttamalla omiin sisäisiin tekijöihin. Keskeinen organisaation sisäinen tekijä on henkilöstö. Kun työryhmien jäsenet eivät vaihdu tiheään, varmistetaan jatkuvuus, jota tarvitaan organisaation osaamisen kehittämiseen.<sup>45</sup>

Työllisyyden ja työllistämisen kannalta määräaikaiset palvelussuhteet voivat olla merkittäviä. Vaikka vakinaiselle myönnettävä virka- tai työvapaa voi olla työtehtävien hoidon järjestämisen vuoksi hankalaa, tarjoaa se toisaalta jollekin toiselle työtilaisuuden. Määräaikainen palvelussuhde toimii monelle nuorelle porttina työelämään ja usein palvelussuhde muuttuu ajan myötä vakinaiseksi. Esimerkiksi sosiaali-, terveys- ja opetus-toimessa ovat lakisääteiset kelpoisuusvaatimukset pääsääntönä eikä kelpoisuutta vailla olevaa voida valita vakinaiseen tehtävään. Määräaikaisten sijaisuuksien ym. avulla alalla opiskelevat nuoret saavat tarvitsemaansa työkokemusta, mikä edesauttaa heidän myöhempää työllistymistään.

Jos tarkastellaan työvoiman siirtymiä eri työsuhdemuotojen välillä, osa-aikatyö on tarjonnut noin joka neljännelle osa-aikatyöntekijälle sillan kokoaikaiseen työhön ja määräaikainen työ vajaalle 30 prosentille sillan pysyvään työhön 15 kuukauden sisällä. Suurin osa osa- tai määräaikaisissa työsuhteissa olevista siis myös pysyy sellaisissa, siirtyy työttömäksi tai kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Myös aiempi työttömyys ennustaa määräaikaiseen työhön sijoittumista.<sup>46</sup>

### 2.3.5 Sukupuolten tasa-arvo

Kuten edellä on todettu, määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa yleisempiä naisilla kuin miehillä. Määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on kasvanut etenkin 25 - 34 -vuotiailla naisilla. Määräaikaisen työn on nähty aiheuttavan toimeentulo- ja urahaittoja sekä epävarmuutta tulevaisuudesta.<sup>47</sup> Koska määräaikaistyön haitat kohdistuvat naisiin enemmän kuin miehiin, määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö muodostaa tasa-arvokysymyksen.

YK:n naisten kaikkinaisen syrjinnän poistamista käsittelevä komitea on ollut 2000-luvulla toistuvasti huolestunut naisten suuresta määrästä määräaikaisissa työsuhteissa Suomessa sekä naisten laittomista irtisanomisista raskauden ja synnytyksen perusteella. Yleissopimuksen toteutumista valvova CEDAW-komitea muistutti Suomea viimeksi vuonna 2008 sukupuolten palkkaerosta ja kehotti tehokkaaseen segregatation purkuun.

Tasa-arvolain välillisen syrjinnän kieltävä säännös kieltää työnantajaa asettamasta työntekijöitä erilaiseen asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvolain mukaan syrjintänä on pidettävä muun muassa sitä, että työnantaja palvelussuhteen jatkumisesta päättäessään asettaa henkilön epäedulliseen asemaan raskauden tai synnytyksen taikka perhevapaan vuoksi. Raskaus ja perhevapaat tulevat edelleen esiin tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännössä ja työmarkkinajärjestöjen tietoon tulevissa työsuhderiidoissa<sup>48</sup>, vaikka syrjinnän suojaa on vahvistettu. Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää raskauden vuoksi. Kielto jättää määräaikainen sopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa määräaikainen palvelussuhde kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainlomaan sisältyy vain tasa-arvolakiin.

## 2.4 Sosiaaliturva

Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän sosiaaliturva määräytyy samalla tavoin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan. Ansiosidonnaisen sosiaaliturvan tarkoituksena on korvata menetettyä työansiota ja turva määräytyy tehdyn työn ja siitä saatujen ansioiden perusteella. Myös työnantajan maksut määräytyvät työstä maksettujen ansioiden perusteella. Määräaikainen työ kartuttaa sosiaaliturvaa ja siitä saadut ansiot vaikuttavat sosiaaliturvan etuuksien määrään.

Kuvio 6 kuvaa sitä, että ylivoimaisesti yleisin syy työttömyyden alkamiselle on määräaikaisen työsuhteen päätyminen. Peräkkäisiin määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy työttömyyttä, johon liittyy toimeentulon tarve on tarkoitettu turvattavaksi työttömyysturvajärjestelmästä. Työttömyysturvan osalta määräaikaisten työntekijöiden asemaa on parannettu työttömyysturvalakiin tehdyin usein muutoksin. Työttömyysturvassa muutostur-

<sup>45</sup> Kalliomäki-Levanto T: Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 36. Työterveyslaitos, Helsinki 2009.

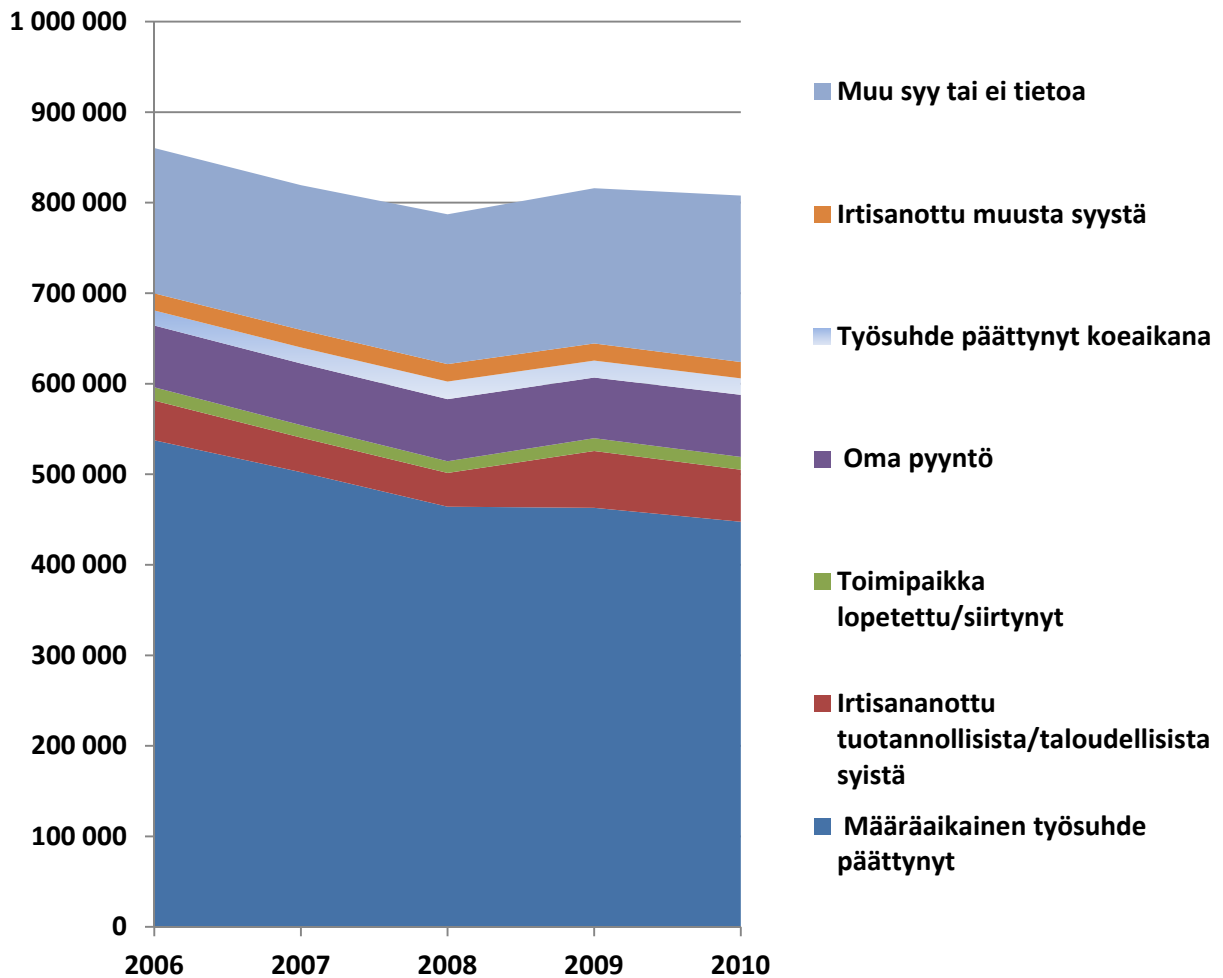
<sup>46</sup> Nätti J: Työllisyyden ja työttömyyden välimaastossa. Vastentahtoinen osa- ja määräaikainen työ. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

<sup>47</sup> Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, STM:n julkaisuja 2010:8.

<sup>48</sup> Työpaikan tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoitus. STM:n selvityksiä 2010:7.

vaa on laajennettu siten, että aiempaa useampi määräaikaisissa työsuhteissa työskennellyt on tullut muutosturvan piiriin, omaehtoisen opiskelun tukemisessa on poistettu 10 vuoden työhistoriavaatimus sekä työssäoloa on lyhennetty ja sen tarkastelujakso on pidennetty. Tutkimusten mukaan ns. soviteltu työttömyyspäiväraha on nopeuttanut sekä miesten että naisten työllistymistä. Siten myös työttömyysturvamenot ovat olleet alemmat ja verotulot suuremmat. Tällaista päivärahaa saa palkan lisäksi sellainen määräaikaista tai osa-aikaista työtä tekevä, joka jatkaa vakinaisen kokoaikatyön etsimistä. Useimmin sitä ovat käyttäneet naiset, joskin ammatin, koulutuksen ja asuinalueen mukaisia eroja on havaittu.<sup>49</sup>

**Kuvio 6** Alkavan työttömyyden syy. Työnvälitystilasto. Työ- ja elinkeinoministeriö.



<sup>49</sup> Nätti J: Työllisyyden ja työttömyyden välimaastossa. Vastentahtoinen osa- ja määräaikainen työ. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.



### 3 OSA-AIKATYÖ TYÖMARKKINATRENDINÄ

Osa-aikatyön tekeminen on yleistynyt Suomessa merkittävästi parin viimeisen vuosikymmenen aikana. Osa-aikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on kasvanut viimeisten 20 vuoden aikana yhdeksästä prosentista 14 prosenttiin. Osa-aikatyötä tekevät eniten nuorimmat ja vanhimmat ikäluokat.

Yleisintä osa-aikatyö on monilla palvelualoilla, etenkin vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Osa-aikatyön yleistyminen on johtunut suurelta osin palvelujen kysynnässä ja asiakkaiden käyttäytymisessä tapahtuneista muutoksista, samoin julkisten ja yksityisten palvelujen saatavuuden paranemisesta muun muassa aukioloaikojen pidentyessä. Myös perhevapaiden ja muiden vapaiden lisääntyminen samoin kuin muun muassa osa-aikaeläke ovat vaikuttaneet osa-aikatyön lisääntymiseen.

Yleistymisestään huolimatta osa-aikatyö on Suomessa edelleen selvästi vähäisempää kuin EU-maissa keskimäärin. Osa-aikatyössä on Suomessa naisista alle 20 prosenttia, mutta esimerkiksi EU15-maissa keskimäärin lähes 40 prosenttia.

Työntekijän näkökulmasta on olennaista tarkastella syitä, joiden perusteella työntekijä on osa-aikaisessa työsuhteessa. Enemmistö osa-aikatyötä tekevistä tekee osa-aikatyötä omasta tahdostaan, jolloin kyse voi olla opiskelunaikaisesta tulojen hankkimisesta, lyhyemmästä työajasta perhesyiden tai osittaisen hoitovapaan takia tai työnteon vähentämisestä työuran loppupäässä. Toisaalta noin kolmannes osa-aikatyötä tekevistä tekee osa-aikatyötä kokoaikaisen työn puutteessa.

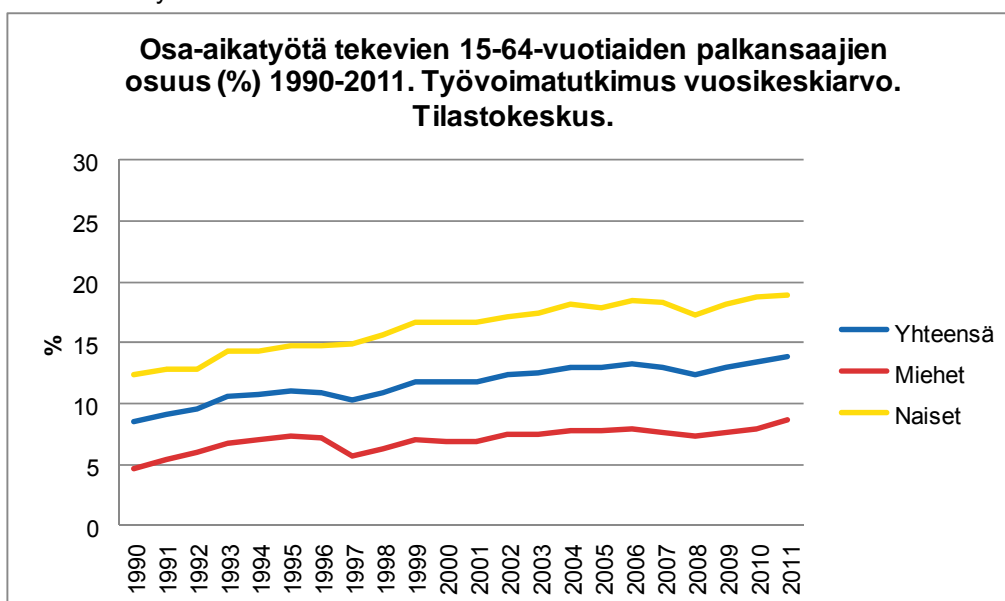
Lainsäädäntö ja työ- ja virkaehtosopimukset turvaavat osa-aikatyössä työntekijöille vastaavat edut ja oikeudet kuin kokoaikatyössä, palkka tietenkin määräytyy työajan suhteessa. Lainsäädäntö mahdollistaa osa-aikaisen työnteon muun muassa osa-aikaisen sairausloman, osatyökyvyttömyyseläkkeen ja osa-aikaeläkkeen perusteella. Samoin pienten lasten vanhempien osittaiset hoitovapaat luovat osa-aikaisia työsuhteisia. Osa-aikatyötä tukevilla toimilla pyritään tukemaan muun muassa työurien pidentämistä ja työssä jaksamista. Tulevaisuudessa tämän tyyppiset osa-aikatyön muodot voivat olla kasvava trendi.

#### 3.1 Osa-aikaiset työsuhteet tilastojen valossa

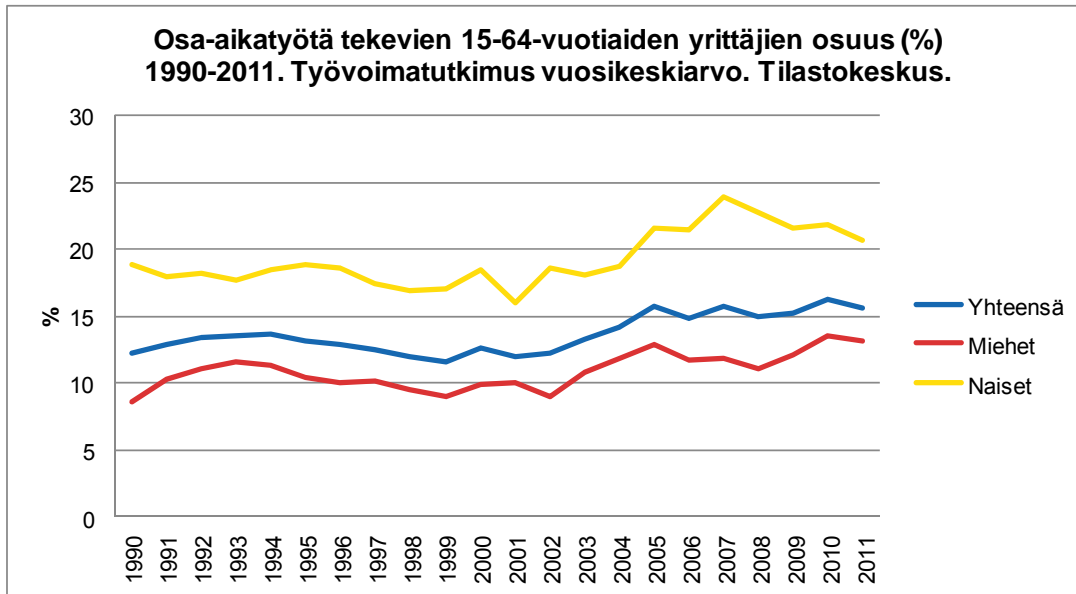
##### 3.1.1 Osa-aikaisten osuus palkansaajista ja yrittäjistä

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa kysytään, tekeekö vastaaja osa- vai kokoaikatyötä. Näin ollen osa- ja kokoaikaisen työn välinen rajanveto on vastaajan omassa harkinnassa. Tätä aikaisemmin työvoimatutkimuksessa osa-aikatyön rajana pidettiin 30:ä viikkotuntia.

**Kuvio 7** Osa-aikatyötä tekevien 15–64-vuotiaista palkansaajista (%) sukupuolen mukaan vuosina 1990–2011. Työvoimatutkimus. Tilastokeskus.



**Kuvio 8** Osa-aikatyötä tekevien 15–64-vuotiaiden yrittäjien osuus (%) sukupuolen mukaan vuosina 1990–2011. Työvoimatutkimus.Tilastokeskus.



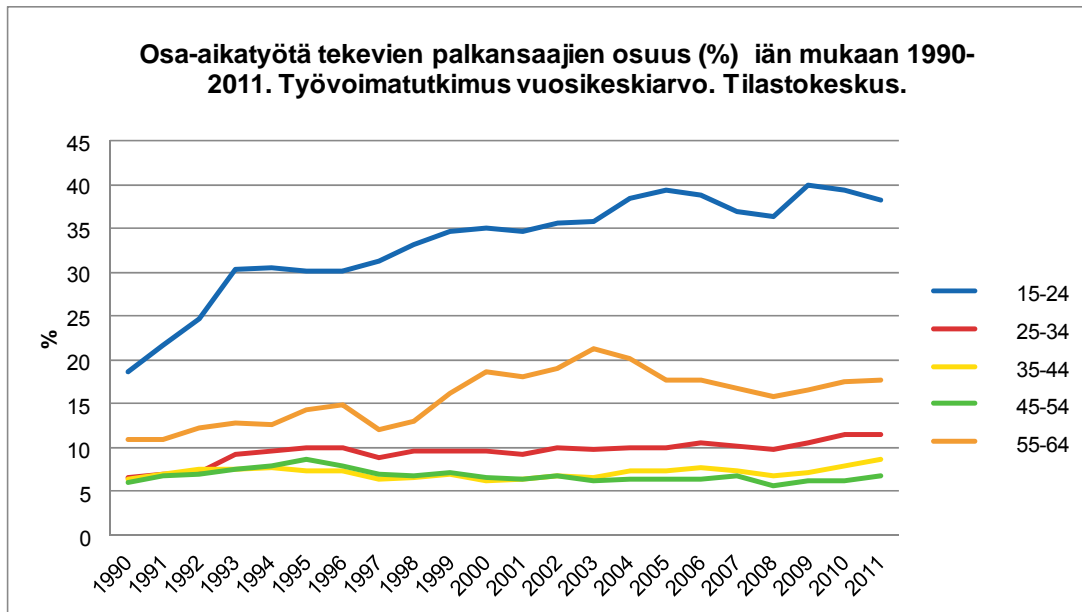
Kuvioista 7 ja 8 voidaan todeta, että osa-aikatyö on yleisempää 15–64-vuotiaille yrittäjillä kuin palkansaajilla. Viimeisen parin vuosikymmenen aikana osa-aikatyötä tekevien osuus on noussut kuitenkin selvemmin palkansaajilla kuin yrittäjillä. Palkansaajilla osuus on kasvanut yhdeksästä prosentista 14 prosenttiin. Yrittäjillä osuus on kasvanut 12 prosentista 16 prosenttiin niin että kasvu on tapahtunut 2000-luvun puolella.

### 3.1.2 Osa-aikaiset työsuhteet iän ja sukupuolen mukaan

Osa-aikatyö on selvästi yleisempää naisilla kuin miehillä. Sukupuolten välinen ero ei ole Suomessa kuitenkaan yhtä suuri kuin useimmissa EU-maissa, sillä naiset tekevät Suomessa kansainvälisesti verrattuna varsin vähän osa-aikatyötä.

Suomelle erityistä onkin, että meillä osa-aikatyön perusteena ei ole työnteon vähentäminen pienten lasten tai perheen takia yhtä laajasti kuin monissa muissa Euroopan maissa. Meillä vallitsee vahva kokoaikatyön kulttuuri, jossa molemmat sukupuolet ovat perinteisesti olleet kokoaikatyössä. Tätä ovat osaltaan mahdollistamassa myös esimerkiksi päivähoitojärjestelmä ja kouluruokailu.

**Kuvio 9** Osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus iän mukaan vuosina 1990–2011. Työvoimatutkimus. Tilastokeskus.



Osa-aikatyötä tekevät eniten nuoret. Alle 25-vuotiaista palkansaajista osa-aikatyötä teki 38 prosenttia vuonna 2011. Toiseksi yleisintä osa-aikatyö on yli 55-vuotiailla, joista osa-aikatyössä oli joka viides (18 %). Osa-aikatyö on vähäisintä keskimmaisissa ikäryhmissä; 35–44-vuotiaista 9 prosenttia ja 45–54-vuotiaista vain 7 prosenttia oli osa-aikatyössä vuonna 2011.

Työnantajasektoreiden välillä on selvä ero osa-aikaisten ikärakenteessa. Osa-aikatyö painottuu yksityisellä sektorilla nuoriin. Vuonna 2011 yksityisellä sektorilla noin 40 prosenttia oli alle 25-vuotiaita, lähinnä opiskelijien ohella työskenteleviä. Valtio- ja kuntasektorilla yli 55-vuotiaiden osa-aikatyö on selvästi tavallisempaa kuin yksityisellä sektorilla. Yli kolmannes julkisen sektorin osa-aikaisista oli yli 55-vuotiaita.

Nuorimpien 15–24-vuotiaiden sekä vähän vanhempien 25–34-vuotiaiden palkansaajien joukossa osa-aikatyötä tekevien osuus on kasvanut parin vuosikymmenen aikana selvimmin – se on näissä ryhmissä lähes kaksinkertaistunut. Ainakin kaikkein nuorimpien osalta tätä selittää pitkälti juuri opiskelijoiden lisääntynyt työssäkäynti. Samalla kun nuorten työllisyysaste on pidentyvien opiskeluaikojen myötä ylipäänsä laskenut ja aiempaa harvempi on alle 25-vuotiaana siirtynyt päätoimisesti ja kokoaikaisesti työelämään, käyvät opiskelijat aiempaa useammin osa-aikaisesti työssä ja muodostavat yhä suuremman osan näistä nuorimman ikäryhmän osa-aikaisesti työskentelevistä palkansaajista. Kaikista osa-aikaisista palkansaajista noin 30 prosenttia ilmoitti osa-aikatyön syyksi opiskelun vuonna 2011; alle 25-vuotiailla osuus oli 67 prosenttia ja 25–34-vuotiailla 35 prosenttia.

Vanhimmissa ikäryhmässä, 55–64-vuotiailla, osa-aikaisten työsuhteiden osuus on kasvanut pitkällä aikavälillä (1990–2011) 11 prosentista 18 prosenttiin. Varsinainen piikki oli vuonna 2003, kun osa-aikaeläkejärjestelmään 2000-luvun alussa tehdyt uudistukset nostivat osa-aikatyötä tekevien osuuden ikäryhmässä 21 prosenttiin<sup>50</sup>. Tuolloin lähes neljännes (23 %) kaikista osa-aikatyötä tekevästä oli osa-aikaeläkkeellä, kun vuonna 2008 vastaava osuus oli 15 prosenttia.<sup>51</sup> Vuoden 2003 piikin jälkeen osa-aikatyötä tekevien eläkeläisten määrä ja osuus on laskenut, mutta se on silti jäänyt korkeammalle tasolle kuin pari vuosikymmentä sitten.

<sup>50</sup> Työvoimatutkimus 2011. Tilastokeskus.

<sup>51</sup> Lehto A-M & Sutela H (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus.

### 3.1.3 Osa-aikatyösuhteet eri työnantajilla

#### Yksityinen sektori

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan yksityisellä sektorilla työskenteli osa-aikatyössä vuonna 2011 yhteensä 215 000 palkansaajaa iältään 15–64-vuotiaista. Tämä on 15 prosenttia kaikista yksityisen sektorin työsuhteista. Naisilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus oli 23 prosenttia ja miehillä 9 prosenttia.

Osa-aikatyön osuus vaihtelee huomattavasti eri toimialoilla. Osa-aikaiset työsuhteet ovat yksityissektorilla yleisimpiä vähittäiskaupassa (38 % vuonna 2011) sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (35 %). Tämä aiheutuu pääosin näiden alojen suurista kysyntävaihteluista. Esimerkiksi päivittäistavarakaupassa asiakasmäärien vaihtelut ovat erittäin suuria sekä eri viikonpäivinä että eri vuorokaudenaikoina.

#### Valtionhallinto

Valtionhallinnossa osa-aikatyötä tekeviä on noin 5 600 eli 6,5 prosenttia koko henkilöstöstä (joulukuu 2011).<sup>52</sup>

#### Kunnat

Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilaston mukaan kunnissa ja kuntayhtymissä yli 83 prosenttia henkilöstöstä tekee kokoaikatyötä. Osa-aikatyötä tekevien osuus on kasvanut vuoden 2000 12 prosentista 13,4 prosenttiin vuonna 2011. Yhteensä osa-aikaisissa työsuhteissa on noin 7 700 henkilöä.

#### Evankelis-luterilainen kirkko

Kirkon työmarkkinalaitoksen henkilöstötilaston mukaan vuonna 2010 evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa olevasta henkilöstöstä 86 prosenttia oli kokoaikaisia ja 14 prosenttia osa-aikaisia. Yleisintä osa-aikaisuus oli kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä, jossa 24 prosenttia oli osa-aikaisia.

### 3.1.4 Osa-aikatyö ja koulutus

Tämän luvun tiedot perustuvat Tilastokeskuksen vuoden 2010 työvoimatutkimukseen.

Vuonna 2010 korkeasti koulutettuja (= vähintään alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneita) palkansaajia oli 536 000. Heistä 9 prosenttia (47 000) oli osa-aikatyössä. Kaikista 15–64-vuotiaista palkansaajista osa-aikatyössä oli 14 prosenttia. Osa-aikaeläkkeellä olevat on laskettu mukaan osa-aikatyötä tekeviin. Osa-aikaeläkkeellä oli 1 prosentti korkeasti koulutetuista, kun kaikkien palkansaajien osalta luku oli 2 prosenttia. Osa-aikaeläkkeen käyttö on siis yleisempää kaikkien palkansaajien keskuudessa kuin korkeasti koulutetuilla.

Osa-aikatyö on kaikissa ikäryhmissä naisten keskuudessa yleisempää kuin miesten. Korkeasti koulutetuista naisista 12 prosenttia ja kaikista naispalkansaajista 19 prosenttia oli osa-aikatyössä. Erityisesti alle 35-vuotiaiden naisten ikäryhmässä osa-aikatyön tekeminen on yleistä. Vähiten osa-aikatyötä tehdään valtion palveluksessa, eniten yksityisellä sektorilla. Johtamis- ja asiantuntijatyössä osa-aikaisuus on harvinaisempaa kuin muissa tehtävissä.

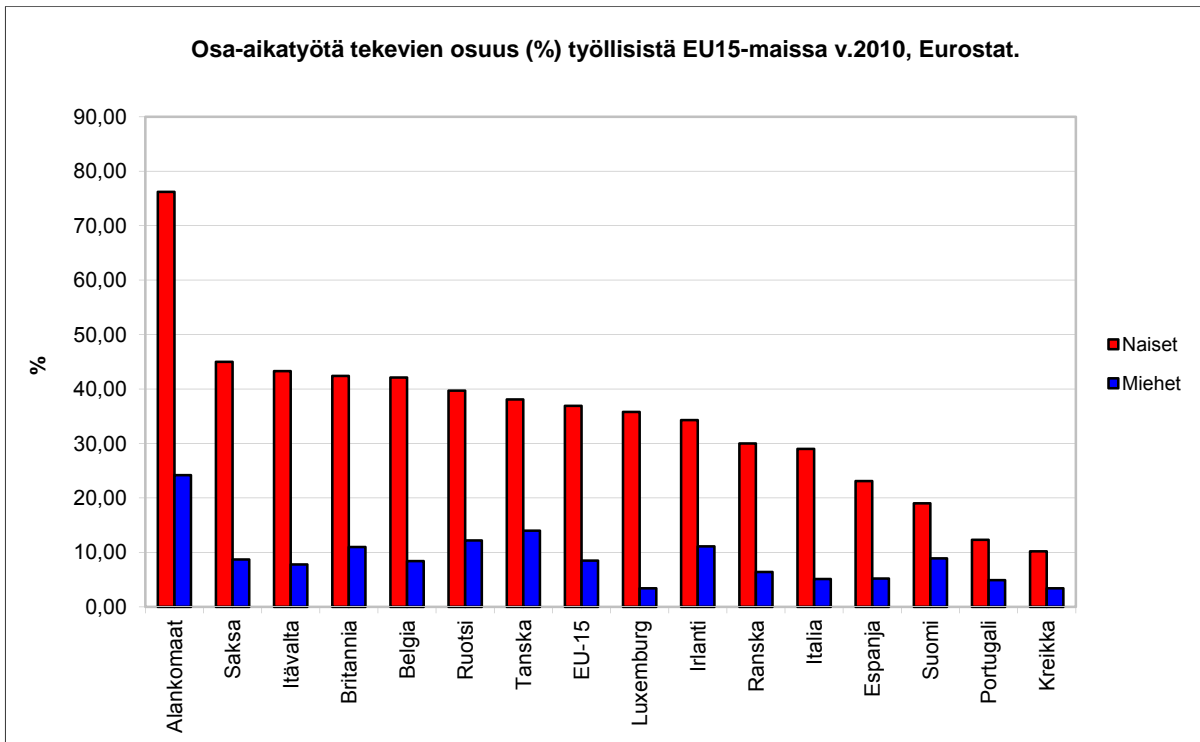
Osa-aikaisuuden syyt vaihtelevat iän ja sukupuolen mukaan merkittävästi myös korkeasti koulutetuilla. Korkeakoulututkinnon suorittaneista osa-aikatyötä tekevästä 25 prosenttia teki osa-aikatyötä, koska kokoaikatyötä ei ollut tarjolla, kun vastaava osuus kaikilla palkansaajilla oli 28 prosenttia.

Alle 35-vuotiaat tekevät usein osa-aikatyötä opiskelun ohessa. Tässä ikäluokassa korkeasti koulutetuista 24 prosentilla osa-aikatyön syy on opiskelu. Alle 35-vuotiailla korkeasti koulutetuilla naisilla keskeinen peruste tehdä osa-aikatyötä on lasten hoitaminen (37 %).

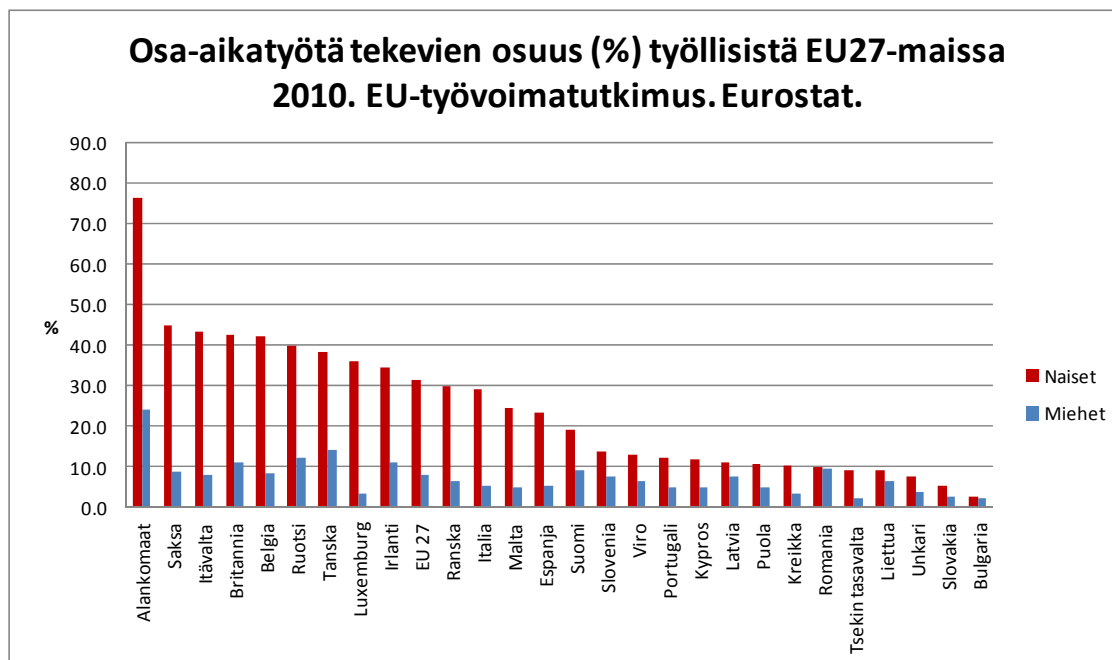
<sup>52</sup> Valtiovarainministeriö – Valtiokonttori, Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

### 3.1.5 Osa-aikatyö EU-maissa

**Kuvio 10.** Osa-aikatyötä tekevien osuus (%) työllisistä EU15-maissa. Eurostat 2010.



**Kuvio 11.** Osa-aikatyötä tekevien osuus (%) työllisistä EU27-maissa 2010. Eurostat 2010.



Työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyötä tekevien osuus kaikista työllisistä on Suomessa selvästi alhaisempi (13,9 %) kuin EU15-maissa (22,7 %) tai EU27-maissa keskimäärin (18,1 %). Erityisesti naisten osa-aikatyö on meillä yleistymisestä huolimatta vähäistä (19 %) verrattuna EU15-maiden (36,9 %) tai EU27-maiden keskiarvoon (31 %). Miesten osa-aikatyö (8,9 %) on meillä hieman EU15-maiden (8,5 %) ja EU27-maiden keskiarvon (7,9 %) yläpuolella. Sukupuolten välinen ero ei Suomessa ole tässä suhteessa yhtä suuri kuin useissa muissa maissa.

Vuonna 2010 Suomessa osa-aikatyön teko oli yleisempää 15–24-vuotiailla työllisillä nuorilla (40 %) kuin EU15-maissa (28,1 %) ja EU27-maissa (29 %) keskimäärin. Tämä liittyy opiskelijoiden yleiseen työssäkäyntiin Suomessa. Sen sijaan ns. prime age -ikäluokassa eli 25–49-vuotiaiden parissa osa-aikatyönteko on Suomessa harvinaisempaa (9,2 %) kuin EU27-maissa keskimäärin (16,5 %).

Työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa opiskelu on syynä osa-aikatyön tekoon osa-aikaisten 15–64-vuotiaiden työllisten joukossa selvästi useammin (naiset 24 % ja miehet 33 %) kuin EU27-maissa keskimäärin (7 % ja 20 %). Suomalaisille on yleisempää tehdä osa-aikatyötä myös oman sairauden tai vamman vuoksi (molemmilla sukupuolilla 9 %) kuin EU-27-maissa keskimäärin (3 % ja 7 %). Lasten- tai omaisten hoidon mainitsee syyksi Suomessa vain 12 prosenttia työllisistä osa-aikatyötä tekeivistä naisista, kun vastaava osuus EU27-maissa on keskimäärin 28 prosenttia. Suomalaisnaisille kokoaikatyön puute on jonkin verran yleisempi osa-aikatyön syy (28 %) kuin EU27-maiden osa-aikatyöllisille naisille keskimäärin. Miesten kohdalla tilanne on päinvastainen (Suomi 27 %, EU27-maat 36 %).

## 3.2 Perusteet osa-aikatyölle

### 3.2.1 Osa-aikatyön syyt eri työnantajasektoreilla

#### Yksityinen sektori

Yleisimpinä ja periaatteellisina syinä osa-aikaisten työsuhteiden solmimiseen voidaan yksityisellä sektorilla pitää seuraavia tekijöitä:

- kysynnän kausi- ja sesonkivaihtelut,
- kysynnän vaihtelut viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaan,
- tilapäiset ja lyhytaikaiset työvoimatarpeet ja
- vakituisten työntekijöiden sijaisuudet muun muassa perhevapaiden ja kesälomien takia,

Eri toimialojen välisiä eroja osa-aikaisten työsuhteiden käytössä selittävät suurelta osin kysyntävaihtelut, jotka voivat olla monilla aloilla huomattavia. Näin on etenkin vähittäiskaupassa – eniten päivittäistavarakaupassa – sekä ravintolapalveluissa, missä asiakasmäärien vaihtelu eri viikonpäivinä ja vuorokaudenaikoina on suurta. Tämän johdosta asiakkaita palvelemaan tarvitaan tavanomaista enemmän työntekijöitä ja myös osa-aikaista työpanosta.

Koska teollisuudessa ja rakentamisessa samoin kuin monissa palveluissa ei esiinny yhtä voimakkaita lyhytkestoisia kysyntävaihteluita kuin edellä mainituissa palveluissa, ei myöskään osa-aikaisten työsuhteiden tarve ole yhtä suuri.

Merkittävä osa-aikaisten työsuhteiden peruste on monilla toimialoilla myös perhevapaiden ja vuosilomien tuuraaminen.

Työntekijöiden kannalta arvioituna yleisin syy osa-aikaiseen työsuhteeseen on yksityisellä sektorilla opiskelu. Näin oli asian laita Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa (2006), missä 39 prosenttia osa-aikatyöntekijöistä ilmoitti tämän syyksi osa-aikaisen työntekoon.<sup>53</sup> Muita työntekijän henkilökohtaisia perusteita olivat eläkkeellä olo (lähinnä osa-aikaeläke, 12 %), lasten tai omaisten hoito (7 %), terveydelliset tai muut vastaavat syyt (6 %). Lisäksi 8 prosenttia ilmoitti osa-aikatyön perusteeksi sen, ettei halunnut tehdä kokoaikaista työtä. Loput 28 prosenttia ilmoittivat perusteeksi sen, ettei kokoaikaista työtä ollut tarjolla.

Opiskelu oli pääasiallinen osa-aikatyön peruste useimmilla toimialoilla yksityisellä sektorilla. Kaikkein yleisin peruste se oli liike-elämän palveluissa, liikenteessä, hotelli- ja ravintola-alalla sekä tukku- ja vähittäiskaupassa (40–50 %).

Peruste, että kokoaikaista työtä ei ollut tarjolla, oli yleisin vähittäiskaupassa, hotelli- ja ravintola-alalla sekä sosiaali- ja kiinteistöpalveluissa (35–40 %). Näille aloille onkin tyypillistä se, että kysyntävaihtelut voivat olla huomattavia viikonpäivän ja vuorokaudenajan mukaan.

Osa-aikatyön lisääntymistä palvelualoilla selvitetään kohdassa 3.2.3.

<sup>53</sup> EK:n tilastokeskukselta saamat tiedot. Työvoimatutkimus 2006. Tilastokeskus.

## Valtionhallinto

Osa-aikatyö valtionhallinnossa on pääsääntöisesti vapaaehtoista. Kaksi yleisintä osa-aikaisuuden syytä ovat osa-aikaeläke sekä osittainen hoito- tai vanhempainvapaa. Nämä ovat perusteena noin puolessa osa-aikaisista palvelussuhteista.<sup>54</sup>

## Kunnat

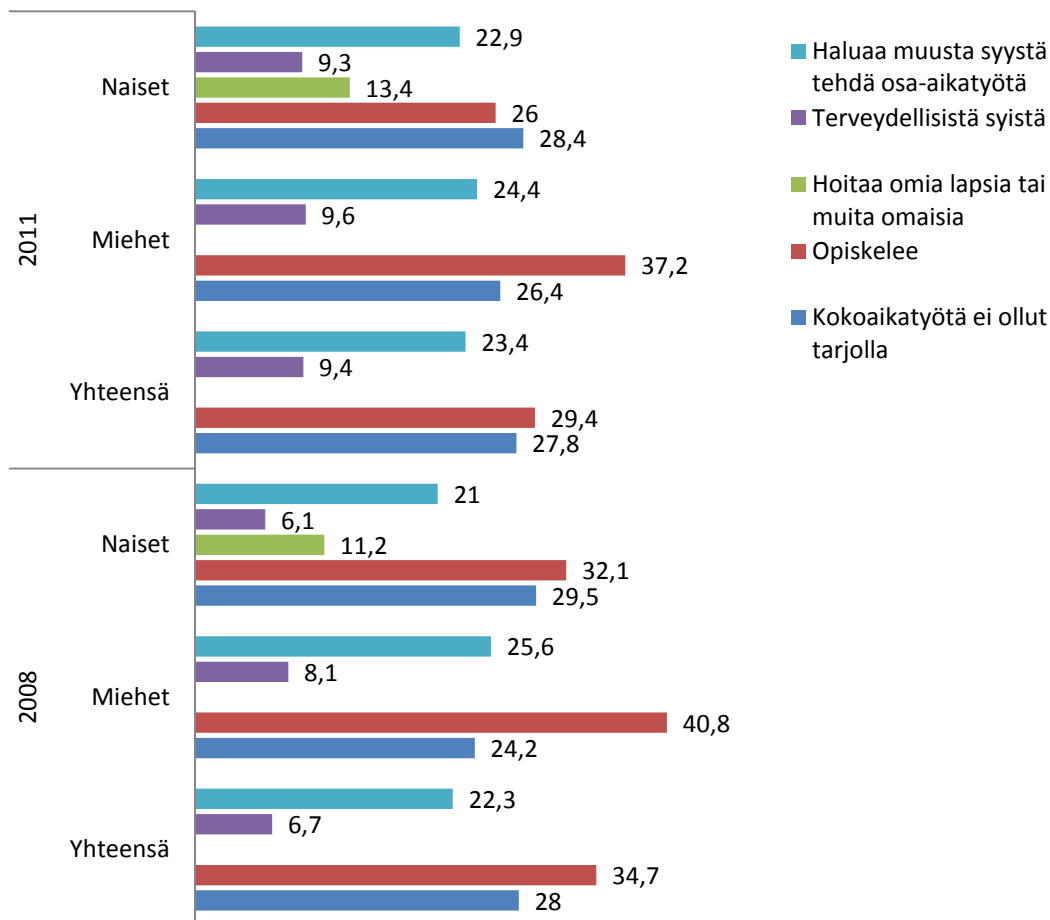
Noin viidennes osa-aikaisista on kunta-alalla osa-aikaeläkeläisiä. Osittaisella noin joka kymmenes oli osittaisella hoitovapaalla. Kunta-alan ammatit, joissa on prosentuaalisesti eniten osa-aikaisia työntekijöitä, ovat koulunkäyntiavustajat, maatalouslomittajat, siivoojat ja tuntiopettajat.

## Evankelis-luterilainen kirkko

Vapaaehtoisia järjestelyjä ovat esimerkiksi osa-aikaeläke, osa-aikatyön sairastumisen yhteydessä (osa-sairausloma), osittainen hoitovapaa ja työntekijän itse pyytämä osa-aikatyö. Nämä järjestelyt aiheuttavat usein samalla tarpeen pakata uutta työvoimaa osa-aikatyöhön täyttämään pois jäävä työpanos. Lisäksi useat seurakunnat ovat kooltaan pieniä työnantajia, jolloin tarjottavana ei työmäärän vähäisyyden vuoksi ole koko-aikaista työtä.

### 3.2.2 Osa-aikatyön muutokset

**Taulukko 12** Osa-aikatyötä tehneet 15–64-vuotiaat palkansaajat<sup>55</sup> sukupuolen ja osa-aikaisuuden syyn mukaan (%). Vuosikeskiarvo 2008 ja 2011. Työvoimatutkimus. Tilastokeskus.



<sup>54</sup> Valtiovarainministeriö-Valtiokonttori, Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

<sup>55</sup> Omia lapsia tai muita omaisia hoitavien miesten lukumäärän pienuuden vuoksi prosenttilukuja ei esitetä.

Työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyön teko on yleistynyt 55–64-vuotiaiden työikäisten ikäryhmässä samalla kun ikääntyneiden työllisyysaste on merkittävästi kasvanut reilun kymmenen vuoden aikana (35,8 % vuonna 1997 vs. 57,0 % vuonna 2011). Voi ajatella, että näillä ilmiöillä on yhteyttä toisiinsa: mahdollisuus osa-aikatyöhön auttaa jaksamaan pidempään työelämässä. Vuonna 2011 kaikista osa-aikaisista palkansaajista *vajaa neljännes halusi itse tehdä osa-aikatyötä* (23 %) ja noin *joka kymmenes teki sitä terveydellisistä syistä* (9 %); 55–65-vuotiaiden joukossa näiden omasta halusta osa-aikatyötä tekevien osuus oli 60 prosenttia ja terveydellisistä syistä sitä tekevien osuus lähes neljännes (24 %) – käytännössä tilanne tarkoittanee osa-aika-eläkettä tai osatyökyvyttömyyseläkettä/osasairauspäivärahaa saavia.

*Joka kymmenennellä suomalaisella osa-aikatyötä tekevällä palkansaajalla syy osa-aikatyön tekoon on omien lasten tai muiden omaisten hoito.* Naisten ikäryhmässä 35–44-vuotiaat tämä on syynä osa-aikatyön tekoon 38 prosentilla, mutta myös 25–34-vuotiaista naisista 28 prosenttia sen syyksi. Halukkuutta osa-aikatyöhön keinona helpottaa työn ja perheen yhdistämistä olisi itse asiassa enemmänkin. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa vain 11 prosenttia alle 10-vuotiaiden lasten palkansaajaäideistä ja prosentti tämänikäisten palkansaajana toimivista isistä – jotka periaatteessa ovat oikeutettuja osittaiseen hoitovapaaseen – oli osittaisella hoitovapaalla. Sen lisäksi yli puolet sanoi olevansa periaatteessa kiinnostunut jäämään osittaiselle hoitovapaalle. Ajatuksen toteuttamista estivät muun muassa se, että töiden järjestämistä osa-aikaiseksi omissa työtehtävissä pidetään hankalana (erityisesti ylemmät toimihenkilöt) ja se, ettei vapaata pidetä taloudellisesti mahdollisena (erityisesti alemmat toimihenkilö- ja työntekijämiehet).<sup>56</sup>

Vuonna 2011 yhteensä 28 prosenttia osa-aikaisista palkansaajista teki osa-aikatyötä *kokoaikaisen työn puutteessa*. Yleisintä vastentahtoinen osa-aikaisuus on keskimmaisissa ikäryhmissä. Nuorimmilla 15–24-vuotiailla tuo osuus oli alle neljännes (24 %) ja seuraavassa kymmenvuotisikäryhmässä eli 25–34-vuotiailla 33 prosenttia. Ikäryhmässä 35–44-vuotiaat lähes puolet (47 %) osa-aikatyötä tekevästä miehistä ja yli kolmannes (35 %) naisista (yhteensä 37 %) teki osa-aikatyötä siksi, ettei ollut löytänyt kokoaikatyötä. Ikäryhmässä 45–54-vuotiaat osuus nousee 42 prosenttiin (naiset 42 %, miehet 41 %). Sen sijaan 55–64-vuotiaista vain 15 prosenttia teki osa-aikatyötä kokoaikatyön puutteessa vuonna 2011.

Osa-aikaisuuden syyt vaihtelevat myös toimialan mukaan. Vuonna 2005 lähes 40 prosenttia vähittäiskaupan alalla työskentelevistä osa-aikaisista teki osa-aikatyötä pysyvän työn puutteessa, ravintola-alalla osuus oli noin kolmannes ja majoitus-alalla lähes 50 prosenttia. Toisaalta alojen työvoiman nuoren ikärakenteen vuoksi niillä työskentelee myös paljon opiskelijoita.<sup>57</sup>

Yrittäjien joukossa viimeisin taantuma lisäsi kokoaikatyön puutteessa osa-aikatyötä tekevien osuutta 15–64-vuotiailla 23 prosentista 26 prosenttiin aikavälillä 2008–2011. Osa-aikaisista yrittäjistä reilulla kymmenesosalla syy osa-aikaisuuteen oli opiskelu, noin joka kymmenennellä terveydelliset syyt ja vajaalla kymmeneksellä omien lasten tai omaisten hoito. Omasta halustaan osa-aikaista työtä teki noin 40 prosenttia osa-aikaisista yrittäjistä, kun vastaava luku palkansaajilla oli 23 prosenttia.

### 3.2.3 Osa-aikatyön lisääntyminen palvelualoilla

Osa-aikaistuminen on ollut erityisen voimakasta kaupan toimialalla vuosina 1999–2010. Kaupan toimialalla osa-aikatyö koskee lähinnä vähittäiskauppaa, missä osa-aikaisten palkansaajien osuus oli vuonna 2010 lähes 40 prosenttia, kun se tukkukaupassa oli alle 10 prosenttia.

Osa-aikainen työ on erityisen yleistä myös majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, jossa noin joka kolmas 15–64-vuotias palkansaaja oli osa-aikainen vuonna 2011. Osa-aikatyö on niin ikään yleistä maa- ja metsätaloudessa, hallinto- ja tukipalvelustoiminnoissa sekä taiteiden, viihteen ja virkistyksen toimialalla. Vähäisintä se on teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla, joissa vain muutama prosentti palkansaajista tekee osa-aikatyötä.

Osa-aikatyön yleistymisen taustalla vaikuttavia tekijöitä on eritelty Laura Hulkon ja Anna Pärnäsen vuonna 2006 ilmestyneessä artikkelissa *Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat?* Kirjoittajat löytävät syitä osa-aikatyön yleistymiseen yksityissektorilla muun muassa siitä, että ravintola-alalla linjaukset anniskelulupien ja aukioloilupien suhteen höllentyivät 1990-luvulla. Lisäksi kauppojen pidentyneet aukioloajat ovat lisänneet työvoiman

<sup>56</sup> Lehto A-M & Sutela H (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.

<sup>57</sup> Hulkko L & Pärnänen A (2006) Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tieto & trendit 4/2006.



tarvetta. Vähittäiskaupassa kilpailua on kiristänyt se, että markkinoiden vapautumisen ja EU-jäsenyyden seurauksena ulkomaisia kauppaketjuja on tullut Suomen markkinoille.

Kirjoittajien mukaan vähittäiskauppa ja hotelli- ja ravintola-ala ovat työvoimaintensiivisiä aloja, joissa työvoimakustannukset ovat merkittävä osa menoista. Työntekijöiden määrää on alettu rytmittää ja kohdentaa asiakasvirran mukaan, etenkin kun uusi tietotekniikka on helpottanut työvoiman tarpeen seuranta ja kohdentamista. Esimerkiksi uudet kassapäätteet keräävät tietoa asiakasfrekvensseistä ja myynnistä eri aikoina, joten työvoimatարpeet voidaan määritellä tarkasti.<sup>58</sup>

### 3.3 Osa-aikaisuus ja toimeentulo

Jos työmarkkinoilla on tarjolla runsaasti osa-aikaista työtä, painottuu työvoiman tarjonta helposti nuoriin, joille osallistuminen työmarkkinoille ei ole pääasiallinen toiminta. Vastaavasti pelkästä osa-aikatyöstä saatavat tulot ovat harvoin riittävät perheelliselle työntekijälle.

Ikä, työ ja sukupuoli -projektissa<sup>59</sup> haastatellut palvelualojen henkilöstöpäälliköt mielsivät alat kauttakulkupai-koiksi niiden lisääntyneen osa-aikaisuuden vuoksi. Kun tarjolla on vain osa-aikaista työtä, on työvoiman tarjonta painottunut nuoriin, sillä tulotaso harvoin riittää perheelliselle. Vähittäiskaupassa sekä hotelli- ja ravintola-alalla yli puolet palkansaajista onkin alle 35-vuotiaita. Kaikkein nuorin ikärakenne on ravintola-alalla, missä lähes puolet osa-aikatyötä tekevästä ilmoitti pääsyyksi opiskelun vuonna 2005.<sup>60</sup>

Edellä mainitussa tutkimuksessa<sup>61</sup> haastatellut henkilöstöpäälliköt näkivät osa-aikaistumisen mukanaan tuoman ikärakenteen nuortumisen kielteisinä puolina sen, että nuori työvoima tuo tullessaan suurta vaihtuvuutta ja kustannuksia perehdyttämisessä ja koulutuksessa. Työvoiman saatavuudessa oli alueellisesti ollut ongelmia, joihin oli haettu ratkaisuja mahdollistamalla kokoaikatyötä vastaavia tuntimääriä sekä ansiotyötä joko työaikapankin avulla tai siirtämällä työntekijöitä esimerkiksi ravintolasta toiseen.

Tarvittaessa töihin kutsuttavilla (niin sanotuilla 0-työsopimuksilla) tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja ja työntekijä eivät ole sopineet vähimmäistyöajasta eli työajan miniminä on 0 tuntia. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, ettei työnantajalla ole työsopimuksen mukaista velvollisuutta tarjota välttämättä yhtään työtunteja. Myöskään palkanmaksuvelvollisuutta ei tällaisilta ajoilta ole.

Työntekijän kannalta tämä saattaa aiheuttaa ongelmia muun muassa työttömyysturvan saannissa, koska työsuhte on muodollisesti voimassa ilman palkanmaksua, eikä työntekijä täytä muodollisia työttömyyden kriteereitä. Tämä vaikuttaa työttömyyspäivärahaoikeuteen. Epävarmat ja epäsäännölliset työajat aiheuttavat myös yleistä epävarmuutta toimeentulossa.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen lokakuussa 2011 allekirjoittaman raamisopimuksen mukaan niin sanottujen 0-työsopimusten epäsäännöllisiin työaikoihin liittyviä mahdollisia muutostarpeita selvitetään kolmikantaisesti.

### 3.4 Osa-aikaisuuden vaikutukset

#### 3.4.1 Työhyvinvointi

Suomessa on tutkittu osa-aikatyön yhteyttä hyvinvointiin vain vähän. Seuraavassa asiaa käsitellään Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen<sup>62</sup> (palkansaajat n=2048) analyysin perusteella.<sup>63</sup> Koska mitään varsinaista määritelmää osa-aikaisuudelle ei ole, katsottiin työn organisointi ja hyvinvointitekijät kahdessa ryhmässä: alle 30 tuntia viikossa työskentelevät (5 %, n=109) ja alle 35 tuntia työskentelevät (11 %, n=218). Tekstissä kerrotaan, jos ryhmät poikkeavat toisistaan.

<sup>58</sup> Hulkko L & Pärnänen A (2006) Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tieto & trendit 4/2006.

<sup>59</sup> Pärnänen A (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraali. Tutkimuksia 255. Tilastokeskus.

<sup>60</sup> Hulkko L & Pärnänen A (2006) Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tieto & trendit 4/2006.

<sup>61</sup> Pärnänen A (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraali. Tutkimuksia 255. Tilastokeskus.

<sup>62</sup> Kauppinen T, Hanhela R, Kandolin I, Karjalainen A, Kasvio A, Perkiö-Mäkelä M, Priha E, Toikkanen J & Viluksela M (toim.): Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos, Helsinki 2010.

<sup>63</sup> Analyysin teki Työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Irja Kandolin.

Osa-aikatyötä tekevät ovat useammin (24 %) määräaikaisessa työsuhteessa kuin kokoaikaiset (9 %). Osa-aikaisuus ei ole selvästi keskittynyt tietyille toimialoille eikä myöskään tietyn kokoisin työpaikkoihin.

Työn sisältö ei suuresti eroa osa- ja kokoaikaisilla. Osa-aikatyötä tekeillä on hieman vähäisemmät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä (22 % voi vaikuttaa vähän) kuin kokoaikaisilla (13 %). Kiireen alla työskentely kuuluu useammin kokoaikaisien (48 %) kuin osa-aikaisten (34 %) työhön. Sen sijaan työn henkistä rasittavuutta ja ruumiillista rasittavuutta on samassa määrin osa- ja kokoaikaisilla.

Työaikajoustot kohdistuvat eri tavoin osa- ja kokoaikaisiin palkansaajiin. Tuotannollista joustoa työajoissa eli joustamista työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta on useammin kokoaikaisilla (78 %) kuin osa-aikaisilla (59 %). Yksilöllistä, työntekijälähtöistä työaikajoustoa kuvastaa mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan esimerkiksi työaikaliukumien avulla. Yksilöllisiä työaikajoustoja on jonkin verran useammin osa-aikaisilla (42 %) kuin kokoaikaisilla (30 %). Näin ollen kokoaikaisilla työaika joustaa useammin tuotannollisten syiden ja osa-aikaisilla yksilöllisten syiden perusteella.

Työyhteisön toiminnassa ei ole eroa työajan suhteen. Työ ja Terveys Suomessa -haastattelututkimuksen perusteella sekä osa- että kokoaikatyötä tekevät saavat samassa määrin apua ja tukea työtovereilta sekä esimieheltä. Yhteisiä keskusteluja työhön liittyvistä asioista käydään samassa määrin ja myös ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet työpaikalla koetaan yhtä hyväksi.

Myöskään yleisessä hyvinvoinnissa ei ole juuri eroa osa- tai kokoaikaisien välillä. Osa- ja kokoaikaiset ovat työhönsä yhtä usein tyytyväisiä kuten myös elämäänsä tyytyväisiä. Myös työn imua tunnetaan samassa määrin: tarmokkuutta tuntee päivittäin neljä kymmenestä ja työstään innostunut oli päivittäin runsas kolmannes sekä osa- että kokopäivätyötä tekevästä palkansaajista. Samoin fyysisiä pitkäaikaisia tai toistuvia oireita kuten esim. kipua tai ahdistusta rinnassa tai särkyä hartioissa tai käsivarsissa kokevat osa- ja kokoaikaiset samassa määrin. Sen sijaan psyykkisiä oireita kuten masentuneisuutta, ärtyneisyyttä, voimattomuutta, keskittymisen heikkenemistä tai mielenkiinnon puutetta kokevat osa-aikaiset (25 %) hieman useammin kuin kokoaikaiset (17 %).

Alle 30 tuntia työskentelevillä on sairauspoissaolopäiviä vähemmän kuin sitä pidempää viikkotyöaikaa tekeillä: 60 % osa-aikaisista ei ollut yhtään päivää poissa työstä sairauden vuoksi edellisen 12 kuukauden aikana, kun vastaava osuus pidempää työaikaa tekeillä on 46 %. Työnantajan järjestämän työterveyshuollon suhteen ilmeni ero: 94 % kokoaikaisista ja 84 % osa-aikaisista ilmoittaa työpaikkansa työntekijöille järjestetyn työterveyshuoltopalvelut joko omalla työpaikalla tai jossakin muualla, esimerkiksi terveyskeskuksessa tai lääkärikeskuksessa.

### 3.4.2 Sukupuolten tasa-arvo

Naiset tekevät osa-aikatyötä selvästi enemmän kuin miehet, minkä takia sitä voidaan pitää tasa-arvokysymyksenä. Sukupuolten tasa-arvon kannalta on tavoitteena, että osa-aikatyöhön liittyvät haitat minimoidaan.

Monissa EU-maissa osa-aikatyö on väylä työmarkkinoilla pysymiseen lasten syntymän jälkeen. Sen sijaan Suomessa osa-aikatyön yhdistäminen lastenhoitoon on yleistynyt varsin vähän, vaikka sitä varten on luotu pienten lasten vanhemmille osittainen hoitovapaa. Lasten hoidon (sisältää vuodesta 2008 alkaen myös muut omaiset) osuus osa-aikatyön syynä on 2000-luvulla noussut 15–64-vuotiailla palkansaajilla 6 prosentista vuonna 2001 10 prosenttiin vuonna 2011. Kasvuun on vaikuttanut osittaisen hoitovapaan kattavuuden laajentaminen 2000-luvun alussa. Sukupuolten tasa-arvoa tukisi osittaisen hoitovapaan tasaisempi jakautuminen miesten ja naisten kesken.

### 3.5 Sosiaaliturva

Lähtökohtaisesti osa-aikainen työ kartuttaa sosiaaliturvaa ja siitä saadut ansiot vaikuttavat sosiaaliturvan etuuskien määrään. Sosiaaliturva mahdollistaa osin työttömälle osa-aikatyöntekijälle mahdollisuuden saada soviteltua työttömyysetuutta. Ikääntynyt työntekijä tai yrittäjä voi vähentää työmääräänsä siirtymällä osa-aikatyöhön ja hakemalla työn rinnalle osa-aikaeläkkeen.

Työttömyysturvassa soviteltua työttömyyspäivärahaa saavien asemaa on parannettu. Soviteltua työttömyysetuutta voi saada enimmäisajan rajoittamatta. Työttömyyspäivärahan ja työstä saatujen tulojen yhteensovitamista on helpotettu mahdollistamalla sovitellun päivärahan maksaminen ennakoon hakijan itsensä ilmoit-

taman palkkatiedon perusteella. Sovitellun työttömyysetuuden maksamisen edellytyksiä on myös lievennetty siten, että sitä koskevaa työaikaarajaa korotettiin 75 prosentista 80 prosenttiin.

Palkansaaja voi kartuttaa työssäolohehtaan vakuutuksenalaisessa työaika ja palkkaa koskevat edellytykset täyttävässä työssä. Myös nämä edellytykset täyttävällä osa-aikatyöllä voi kartuttaa työssäolohehto.

#### 4 VUOKRATYÖ TYÖMARKKINATRENDINÄ

**Vuokratyöstä** työvoiman käyttötapana on tullut pysyvä ilmiö, joskin vuokratyöntekijöiden määrä on edelleen varsin pieni. Vuokratyötä tekevien osuus kaikista työllisistä on runsas prosentti. Vuokratyön asema työvoiman käyttötapana on vakiinnutettu lainsäädännössä sekä tuomioistuinten ennakkotapauksissa.

Vuonna 2011 vuokratyötä tekeviä oli työvoimatutkimuksen mukaan noin 27 400 eli 1,3 prosenttia 15-64-vuotiaista palkansaajista tai 1,1 prosenttia kaikista ikäryhmän työllisistä.

Vuokratyöntekijät työskentelevät pääosin yksityissektorilla ja ovat valtaosin nuoria, korkeintaan keskiasteen koulutuksen saaneita. Heistä noin joka kolmas opiskeli työn ohella tutkintoon johtavassa koulutuksessa vuonna 2008.<sup>64</sup>

##### 4.1 Vuokratyötä koskeva sääntely

Työvoiman vuokrauksessa henkilöstövuokrausyritys työnantajana siirtää työntekijänsä tämän suostumuksella toisen työnantajan (käyttäjäryitys) käyttöön. Vuokratyössä on siten kolme osapuolta, henkilöstövuokrausyritys, käyttäjäryitys ja vuokratyöntekijä. Vuokratyöntekijän ja henkilöstövuokrausyrityksen välillä on työsuhde. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäryityksen välillä on puolestaan asiakkuussuhde. Käyttäjäryityksen ja työntekijän välillä ei sen sijaan ole sopimussuhdetta, vaan työntekijän työntekovelvollisuus perustuu edellä mainittuihin sopimussuhteisiin. Vuokratyössä henkilöstövuokrausyrityksen ja käyttäjäryityksen velvollisuudet määräytyvät työlainsäädännön ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Vuokratyöstä ei ole säädetty omaa lakiaan, vaan vuokratyöhön sovelletaan työsuhteita koskevien yleisten säännösten ohella eräitä vuokratyötä koskevia erityissäännöksiä. Näitä säännöksiä on työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa, tasa-arvolaisissa, yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, ns. tilaajavastuulaissa ja lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa.

Henkilöstövuokrausyrityksen ja käyttäjäryityksen keskinäinen vastuunjako suhteessa vuokratyöntekijään määräytyy työsopimuslain oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä koskevan säännöksen mukaan. Henkilöstövuokrausyritys vastaa työnantajana muun muassa palkan maksamisesta ja työterveyshuollon järjestämisestä sekä niistä työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista, joista käyttäjäryitys ei vastaa työn johto- ja valvontaoikeuden käyttäjänä. Käyttäjäryityksen velvollisuudet liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

Henkilöstövuokrausyritys vastaa työnantajana alan vähimmäistyöehtojen noudattamisesta. Ensisijaisesti vuokrausyrityksen palveluksessa olevaan sovelletaan vuokrausyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta tai jos tällaista ei ole, sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Toissijaisesti vuokratyöntekijän työehdot määräytyvät käyttäjäryitystä työehtosopimuslain mukaan sitovan työehtosopimuksen tai jos käyttäjäryitys on järjestäytymätön, käyttäjäryityksessä sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään edellä tarkoitetuista työehtosopimuksista, vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäryitystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset. Henkilöstövuokrausyrityksellä on velvollisuus antaa vuokratyöntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista myös alle kuukauden mittaisissa määräaikaissa työsuhteissa, jos vuokratyöntekijä sitä pyytää.

Työsopimuslain mukaan käyttäjäryityksen on tarjottava vuokratyöntekijöille pääsy samoihin palveluihin ja järjestelyihin samoin ehdoin, kuin käyttäjäryitys tarjoaa niitä omille työntekijöilleen, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Käyttäjäryityksen on niin ikään ilmoitettava vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille vastaavia menettelyjä käyttäen kuin se ilmoittaa työpaikoista omille työntekijöilleen.

<sup>64</sup> Lehto A-M & Sutela H (2009) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.

Vuokratyösuhteissa sovelletaan samoja työsuhteen kestoajaa koskevia säännöksiä kuin muissakin työsuhteissa. Näin ollen jokaiselle määräaikaisena tehdyille vuokratyösuhteelle on oltava työsuhtesopimuksissa säädetty perusteltu syy. Toistuvien määräaikaisten työsuhtesopimusten käyttö ei ole sallittua, jos määräaikaisten sopimusten lukumäärän, yhteenlasketun kestoajan tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä arvioidaan pysyväksi.

Työsopimuslain säännöksissä on otettu huomioon Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104/EY vaatimukset. Direktiivissä säädetään toisaalta vuokratyössä sovellettavista vähimmäisvaatimuksista ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta ja toisaalta kielloista rajoittaa perusteetonta vuokratyön käyttöä.

## 4.2 Vuokratyö tilastojen valossa

### 4.2.1 Vuokratyö Euroopan maissa

Työnteon muotojen moninaistuessa myös vuokratyö työvoiman käyttötapa on yleistynyt sekä Suomessa että muualla Euroopassa. Näin voidaan yleisellä tasolla todeta, vaikka vuokratyön tilastointiin sekä tilastotietojen vertailukelpoisuuteen liittyy sekä Suomessa että muualla jossakin määrin epävarmuutta.

Henkilöstövuokrausyritysten kansainvälisen järjestön CIETT:in (International Confederation of Private Employment Agencies) mukaan vuokratyönä tehdyn työn osuus on 2000-luvulla kasvanut Euroopassa. Ennen vuosituhaten vaihdetta vuokratyön osuus oli runsas prosentti ja enimmillään osuus kasvoi vuonna 2007 2,0 prosenttiin kokonaistyöllisyydestä. Sen jälkeen osuus alentui, niin että osuus oli vuonna 2009 1,5 prosenttia. Vuokratyön osuuden väheneminen johtui suurelta osin talouden taantumasta.

Vuokratyön käyttö vaihtelee varsin paljon eri EU-maissa. Vuokratyötä käytetään eniten Isossa-Britanniassa, missä vuokratyön osuus oli vuonna 2009 3,6 prosenttia kokonaistyöllisyydestä. Keskimääräistä enemmän vuokratyötä käytetään myös Alankomaissa (2,5 %), Luxemburgissa (2,0 % vuonna 2008) ja Belgiassa (1,7 %). Suomessa vuokratyön työllisyysosuus oli CIETT:n tilaston mukaan vuonna 2009 0,8 prosenttia eli EU-maiden keskiarvoa vähemmän.

Vuokratyövoiman käyttö on ollut perinteisesti yleisintä teollisuudessa, mutta 2000-luvulla yksityisten palvelualaisten ja julkisten palvelujen, kuten terveydenhuollon merkitys vuokratyövoiman käyttäjänä on laajentunut. Puolassa, Unkarissa, Tšekissä ja Italiassa teollisuus työllisti vuonna 2009 vähintään 40 prosenttia vuokratyöntekijöistä. Muissa Euroopan maissa yksityiset palvelualat ovat suurin työllistäjä.<sup>65</sup>

### 4.2.2 Vuokratyö Suomessa

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa tietoa vuokratyöstä on systemaattisesti kerätty vuodesta 2008 alkaen. Työvoimatutkimuksen luvut kuvaavat sitä, kuinka monta henkilöä keskimäärin työskentelee kunkin kuukauden aikana vuokratyösuhteessa. Luvuissa ei oteta huomioon työsuhteen pituutta eikä tehdyn työn määrää.

Vuosina 2008–2011 vuokratyötä on tehnyt (kunkin kuukauden aikana) keskimäärin noin prosentti kaikista 15–64-vuotiaista palkansaajista. Määrä on vaihdellut voimakkaasti talouden suhdanteissa: se putosi keskimäärin 32 000 palkansaajasta vuonna 2008 23 000:een vuonna 2009. Vuonna 2010 luku oli 30 000 henkilöä ja vuonna 2011 27 400 henkilöä, joka tarkoitti noin prosenttia kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä. Naisten ja miesten osuuksissa ei ollut eroja. Vuokratyöntekijöiden määrää ja osuutta voidaan pitää edelleen varsin pienenä.<sup>66</sup>

Vuokratyöntekijöiden osuus on keskimääräistä suurempi nuorten joukossa. Vuoden 2011 työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvotiedoissa 15–25-vuotiaista palkansaajista 5 prosenttia teki vuokratyötä, kun vastaava osuus 25–34-vuotiailla oli 1,6 prosenttia ja tätä vanhemmillä osuus jäi alle prosenttiin.<sup>67</sup>

<sup>65</sup> CIETT Economic report. 2011 edition.

<sup>66</sup> Työvoimatutkimukset 2008–2011. Tilastokeskus.

<sup>67</sup> Työvoimatutkimus 2011. Tilastokeskus.

Työolotutkimuksen 2008 vastaajista noin prosentti ilmoitti olevansa vuokratyöntekijöitä. Lukumäärällisesti heitä oli aineistossa niin vähän, että vuokratyöntekijöitä koskevia tuloksia voi pitää vain suuntaa antavina. Näistä vuokratyötä tekevistä vastaajista noin joka kolmas opiskeli työn ohella tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Kun vastaajilta kysyttiin syitä vuokratyöntekoon, noin 40 prosenttia kertoi olevansa vuokratyöntekijä omasta halustaan ja noin 30 prosenttia siksi, ettei muuta työtä ollut tarjolla. Joka neljäs nimesi jonkun muun syyn, joka tarkentui avovastauksissa esimerkiksi lisäansioden hankkimiseksi. Avovastauksista kävi myös ilmi, että joissakin tapauksissa vuokratyön taustalla oli se, että vastaajan entinen työnantaja oli ulkoistanut osan toimintoistaan ja vastaaja jatkoi nyt työskentelyä samoissa tehtävissä vuokratyöyrityksen kautta.<sup>68</sup>

Vuoden 2008 työolotutkimuksessa useampi kuin joka neljäs (26 %) palkansaaja kertoi, että heidän työpaikallaan käytetään vuokratyöntekijöitä. Yleisintä vuokratyön käyttö oli yksityissektorilla (33 %), mutta sitä esiintyi myös kuntasektorilla (14 %) ja valtiolla (10 %). Vuokratyönkäyttö oli yleisempää ulkomaisessa omistuksessa olevissa yksityissektorin työpaikoissa (46 %) sekä niissä, joissa omistussuhteiden ulko-/kotimaisuutta oli vaikea määrittellä (52 %) kuin kotimaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä (28 %). Mitä isompi työpaikka, sitä useammin vuokratyötä käytettiin.<sup>69</sup>

Lähes puolet vuokratyöntekijöistä työskenteli vuonna 2011 teollisuuden, kaupan ja majoitus- ja ravitsemistoimen toimialoilla. Vuokratyö on jotakuinkin yhtä yleistä naisille ja miehille, mutta naiset ja miehet tekevät vuokratyötä eri aloilla, kuten segregoituneilla työmarkkinoilla voi olettaa. Lähes kolme neljästä miesvuokratyöntekijästä työskentelee teollisuuden, rakentamisen, tukku- tai vähittäiskaupan sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla. Naisvuokratyöntekijöistä noin 70 prosenttia sijoittuu majoitus- ja ravitsemuspalvelujen, teollisuuden sekä terveys- ja sosiaalialan toimialoille.<sup>70</sup>

Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan vuokratyöntekijöiden työsuhteiden keskimääräisissä kestoissa on havaittavissa suurta vaihtelua. Vuodesta 1999 vuoteen 2001 asti vuokratyöntekijöiden työsuhteet pitenevät ja vuonna 2001 vuokratyöntekijän työsuhteen keskimääräinen kesto oli yli kolme kuukautta. Tämän jälkeen vuonna 2002 vuokratyöntekijöiden työsuhteiden keskimääräiset kestot melkein puolittuivat. Vuonna 2006 työsuhteiden keskimääräinen kesto oli 82 vuorokautta. Vuoden 2008 aineiston mukaan vuokratyösuhteen keskikesto on ollut kyseisenä vuonna noin 32 vuorokautta.<sup>71</sup>

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää työsopimuslain mukaan perusteltua syytä. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvä, tulee käyttää toistaiseksi voimassaolevaa työsuhdetta. Edellä sanottu koskee vuokratyötä samalla tavalla kuin muitakin aloja.

### 4.3 Syitä vuokratyön käyttämiseen

Työn teettämisen ja työn tekemisen perusteisiin ovat vaikuttaneet monet muutokset yritysten toimintaympäristössä etenkin parin viimeisen vuosikymmenen aikana. Kuten jo edellä on käynyt ilmi, yrityksellä on monenlaisia tarpeita ja perusteita käyttää määräaikaisia tai lyhytkestoisia ja osa-aikaisia työsuhteita tai vuokratyötä erilaisissa tilanteissa. Kunta-alalla valtaosa sosiaali- ja terveydenhuollon vuokratyön käytöstä tapahtuu työvoimapulan takia. Huomattava osa vuokratyöntekijöistä on lääkäreitä.

Joillekin toimialoille on ominaista, että tilauskannat vaihtelevat vuoden aikana huomattavasti ja vuokratyöllä pyritään tasaamaan ruuhkahuippuja. Vuokratyöntekijöillä voidaan paikata sijaistarvetta tai käyttää muuna väliaikaisena työvoimana esimerkiksi projektiluonteisissa töissä ja asiantuntijatehtävissä. Ulkopuoliseen työvoimaan voidaan turvautua sen takia, että tehtävät ovat vain tilapäisiä, eivätkä ne kuulu yrityksen ydintoimintoihin ja näin ollen niitä varten ei haluta palkata henkilöstöä edes määräajaksi.<sup>72</sup>

Vuokratyön käyttö koetaan yrityksissä hallinnollisesti helppona vaihtoehtona, varsinkin silloin, kun laajempaan tai jatkuvaan rekrytointiprosessiin ei ole aikaa. Työvoimapula on myös tietyillä aloilla johtanut siihen, että työvoimaa pyritään hankkimaan kaikilla keinoilla. Tällöin käytetään myös vuokratyötä, varsinkin tehtävissä,

<sup>68</sup> Lehto A-M & Sutela H (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.

<sup>69</sup> Lehto A-M & Sutela H (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.

<sup>70</sup> Työvoimatutkimus 2011. Tilastokeskus.

<sup>71</sup> Vuokratyöstä selvittäneen työryhmän mietintö (2007) Työministeriö. Kostamo L (2008) Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008. Työ ja elinkeinoministeriö.

<sup>72</sup> Vuokratyöstä selvittäneen työryhmän mietintö (2007) Työministeriö

jotka eivät vaadi pitkää koulutusta tai kokemusta. Vuokratyöllä saadaan myös työmarkkinoille henkilöitä, jotka eivät välttämättä muuten saisi tai eivät halua vakituista työtä.<sup>73</sup>

Elinkeinoelämän keskusliiton näkemyksen mukaan vuokratyö on vaivaton tapa hankkia joustavasti ja nopeasti lisätövoimaa silloin, kun yrityksen työvoiman tarve sitä vaatii ja kun yrityksen oman henkilöstön käyttömahdollisuudet eivät riitä. Vuokratyöntekijöiden avulla myös helpotetaan oman henkilöstön jaksamista ja vähennetään ylitöiden tarvetta. Elinkeinoelämän keskusliiton mielestä vuokratyöyrityksiä tarvitaan tulevaisuudessa sekä yritysten kilpailukyvyn turvaamiseksi että työllisyyden parantamiseksi.

#### 4.4 Vuokratyön vaikutukset

##### 4.4.1 Vuokratyöntekijöiden asema työpaikalla

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa (2008) pyydettiin palkansaajia, joiden työpaikalla työskenteli vuokratyöntekijöitä, arvioimaan näiden asemaa. Parhaiten näytti toteutuneen vuokratyöntekijöiden perehdytys työtehtäviin: 70 prosenttia vastaajista piti sitä riittävänä. Runsas 40 prosenttia vastaajista arvioi vuokratyöntekijöiden mahdollisuudet koulutukseen yhtä hyväksi kuin yrityksen oman henkilöstön. Lähes yhtä moni oli sitä mieltä, että vuokratyöntekijöillä oli samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin yrityksen omalla henkilöstöllä. Terveyspalveluita piti yhtä hyvinä noin kolmannes. ”Ei osaa sanoa”-vastanneiden osuudet olivat kuitenkin huomattavan suuret. Epätietoisuutta esiintyi erityisesti vuokratyöntekijöiden terveyspalvelujen järjestymisen suhteen.<sup>74</sup>

Tilastokeskuksen vuonna 2005 tehdyn selvityksen mukaan vuokratyön käytön syyt vaihtelivat eri sektoreilla. Tutkimuksessa haastateltujen työnantajan edustajien ja luottamusmiesten mukana vuokratyövoimaa käytetään työpaikoilla etenkin paikkaamaan ruuhkahuippuja sekä kapea-alaisissa asiantuntijatehtävissä. Joillakin aloilla vuokratyöntekijät muodostavat tärkeän työvoimajoukon, josta palkataan työntekijöitä vakinaisiin työsuhteisiin.<sup>75</sup>

Vuokratyön käytön syyt näyttäytyivät tutkimuksessa kuitenkin erilaisilta eri sektoreilla. Kunta-alalla sosiaali- ja terveystoimissa vuokratyövoiman käyttö todettiin joissakin tapauksissa edullisemmaksi kuin sijaisten palkkaaminen. Vuokratyötä pidettiin kätevänä etenkin lyhyiden poissaolojen paikkaamiseen sekä äkillisissä tilanteissa, missä ei olisi ollut rekrytointiin aikaa tai on tarvittu erityisosaamista lyhytkestoiseen tehtävään. Yksityissektorilla hotelli- ja ravintola-alalla vuokratyötä käytettiin etenkin ruuhkahuippujen aikana. Joissakin yksityissektorin organisaatioissa vuokratyötä käytettiin rekrytointikanavana.<sup>76</sup>

Luottamusmiehet arvelivat, että työntekijän kannalta vuokratyön merkittävin etu on vapaus. Etenkin hyvät vuokratyöntekijät voivat valikoida työaikojaan ja työpaikkojaan. Työnantajan kannalta vuokratyön eduksi todettiin hallinnollinen helpous ja se, että tiettyihin lyhyisiin asiantuntijatehtäviin saadaan pätevä työntekijä. Vuokratyöntekijöiden nähtiin helpottavan vakinaisen henkilöstön työkuormaa, jolloin paineet ylitöiden tekemiseen pienenevät.<sup>77</sup>

Luottamusmiesten mukaan vuokratyön haittoja olivat työntekijän epävarmuus, joka liittyi muun muassa epätietoisuuteen työsuhteen pituudesta sekä työyhteisön tuoman turvan puutteeseen. Myös palkkoihin liittyvät asiat koettiin ongelmallisiksi. Ne eivät ole tilaajayrityksen vastuulla eikä tilaajayrityksen luottamusmies edusta vuokratyöntekijöitä, vaikka esimerkiksi kävisikin ilmi, ettei vuokratyöntekijälle makseta työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai lomiin ja koulutukseen pääsyyn liittyvissä asioissa olisi ongelmia. Työnantajan näkökulmasta ongelmana on sen, ettei aina tiedetä, millaisia työntekijöitä tulee. Lisäksi usein vaihtuvien työnteki-

<sup>73</sup> Vuokratyöstä selvittäneen työryhmän mietintö (2007) Työministeriö

<sup>74</sup> Lehto A-M & Sutela H (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.

<sup>75</sup> Lehto A-M & Lyly-Yrjänäinen M & Sutela H (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittisia tutkimuksia 291. Työministeriö.

<sup>76</sup> Lehto A-M & Lyly-Yrjänäinen M & Sutela H (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittisia tutkimuksia 291. Työministeriö.

<sup>77</sup> Lehto A-M & Lyly-Yrjänäinen M & Sutela H (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittisia tutkimuksia 291. Työministeriö.

jöiden perehdyttäminen vie aikaa ja resursseja ja on haasteellista, ja että vuokratyön käyttö tuo työyhteisöön epävarmuutta ja riskejä.<sup>78</sup>

#### 4.4.2 Työhyvinvointi

Antti Tanskasen uusi tutkimus (2012) vuokratyöntekijöiden profiilista, motiiveista ja työtyytyväisyydestä on ensimmäinen edustavaan aineistoon (Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset vuosilta 2008 ja 2009) perustuva tutkimus Suomessa liittyen vuokratyöntekijöihin. Tanskasen tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät eroavat useiden tekijöiden osalta profiililtaan muista työntekijöistä. Vuokratyöntekijöistä samoin kuin muista työntekijöistä suunnilleen yhtä suuri osuus on miehiä ja naisia, mutta vuokratyöntekijät ovat muita työntekijöitä nuorempia. Runsas puolet (56 %) vuokratyöntekijöistä on 15–29-vuotiaita, kun muista työntekijöistä vain viidennes (22 %). Vuokratyöntekijät ovat muita työntekijöitä harvemmin korkeasti koulutettuja ja ovat siten muita useammin työntekijäasemassa ja harvemmin toimihenkilöitä. Vuokratyöntekijät ovat useammin määräaikaisessa työsuhteessa (39 %) kuin muut työntekijät (14 %) ja useammin osa-aikaisia (34 %) kuin muut (13 %). He työllistyvät muita useammin yksityiselle palvelusektorille eli kaupan sekä majoitus- ja ravitsemusalalle.<sup>79</sup>

Vuokratyöntekijät ovat muita työntekijöitä useammin alityöllisiä ja tekevät osa-aikaista työtä vastentahtoisemmin kuin muut työntekijät. Vuokratyöntekijöistä 24 prosenttia haluaisi tehdä nykyistä enemmän työtunteja. Muiden työntekijöiden vastaava osuus on 8 prosenttia. Vuokratyöntekijät ovat merkittävästi useammin (21 %) kuin muut työntekijät (7 %) etsineet uutta työtä viimeisen neljän viikon aikana.<sup>80</sup>

Laadullinen haastattelututkimus,<sup>81</sup> jossa haastateltiin kaikkia vuokratyöhön liittyviä osapuolia eli vuokratyöntekijöitä (16), vuokrausyritysten edustajia (4 yritystä), käyttäjäyritysten edustajia (5 yritystä) ja ammattiliiton edustajia (20 liittoa) tuo esille osin samoja vuokratyöhön liittyviä epäkohtia kuin Tanskasen (2012) tutkimus. Vaikka vuokratyösuhteita hoidetaan pääsääntöisesti lain ja työehtosopimusten mukaan, kohdataan siinä konkreettisia ongelmia. Tällaisia ovat irtisanomisajan puute, lyhytaikaisen työsuhteen päättymisajankohdan jättäminen avoimeksi, vuosiloman puuttuminen, käyttäjäyrityksen työntekijöiden saamien etujen ja tulospalkkioiden ulkopuolelle jääminen, työterveyspalveluihin liittyvät ongelmat ja vakituisiin verrattuna pienemmän palkan maksaminen. Yksi tyypillinen asia on epävarmuus eli se, että vuokratyöntekijöillä ei ole kuvaa siitä, kuinka kauan voi jatkaa nykyisessä vuokratyössä (myös Tanskanen 2008<sup>82</sup>). Vuokratyössä odotetaan usein jatkuvaa venymistä työajoissa, tehtävissä ja lomien pitämisessä. Eniten vuokratyöntekijät toivoivat tietoa työvuoroista hyvissä ajoin etukäteen ja sairaustapauksissa samoja käytäntöjä kuin vakituisilla. Tärkeimpänä perusteluna oli väsyminen ja tarve parempaan ajankäytön suunnitteluun<sup>83</sup>.

Vuokratyöhön liittyy EU15-maissa tehdyn tutkimuksen (2005) mukaan suurempi riski kuin vakituisessa työssä huonoon työelämän laatuun ja työoloihin. Ne ilmenevät työstä saatavassa kompensaatiossa, työsuhteen turvallisuudessa, työn sallimassa harkintavallassa, työtehtävien edellyttämässä ammattitaidossa, työnantajan kustantaman koulutuksen määrässä, mahdollisuuksissa työssä oppimiseen, urakehityksessä, työyhteisön tuessa ja työtyytyväisyydessä. Lisäksi vuokratyön on todettu vievän aikaa muun työn etsimiseltä eikä se toisaalta johda kovin usein käyttäjäyritykseenkään rekrytoitumiseen.<sup>84</sup>

Myös Tampereen teknisen yliopiston vuokratyön eri tahoja kartoittaneessa tutkimuksessa (Luukkonen 2010)<sup>85</sup> työhyvinvoinnin kehittämistarve nousi selvästi esille. Työtaturmataajuus on kasvanut vuokratyössä enemmän kuin muulla tavoin työllistyneillä. Kasvua selittää vuokratyöntekijöiden käytön lisääntyminen perinteisesti tapaturmavaarallisimmilla aloin kuten rakennus- ja teollisuudessa. Vakavat työtaturmat oli-

<sup>78</sup> Lehto A-M & Lyly-Yrjänäinen M & Sutela H (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittisia tutkimuksia 291. Työministeriö.

<sup>79</sup> Tanskanen A (2012) Vuokratyö Suomessa. Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto. Työelämän tutkimus 1/2012.

<sup>80</sup> Tanskanen A (2012) Vuokratyö Suomessa. Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto. Työelämän tutkimus 1/2012.

<sup>81</sup> Viitala R, Vettensaari M, Mäkipelkola J. (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus no 302.

<sup>82</sup> Tanskanen A. (2008) Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 14.

<sup>83</sup> Viitala R, Vettensaari M, Mäkipelkola J. (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus no 302.

<sup>84</sup> Tanskanen A: Ovatko vuokratyöntekijät huono-osaista? Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

<sup>85</sup> Luukkonen O Työturvallisuuden edistäminen vuokratyössä ja yhteistyökäytännöt. Diplomityö. Tampereen teknillinen yliopisto 2010.

vat kuitenkin vuokratyössä harvinaisempia kuin muilla palkansaajilla.<sup>86</sup>Tärkeimpänä kehittämiskohteena vuokratyöntekijöillä nousi tiedonvälitys, perehdyttäminen ja tasa-arvo. Vaikka työterveyshuolto oli lainmukaisesti hoidettu, ei asiasta viestiminen työntekijöille ollut täysin onnistunut, sillä lähes puolet työntekijöistä (40 % n=238) arvioi, ettei heillä ollut käytössä työterveyshuoltoa. Tutkimuksen perusteella kehitettiin malli vuokratyön työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin varmistamiseen.<sup>87</sup>

Vuokratyö toimii eri tavoin erilaisissa ammateissa. Terveysthuollon ammattilaisten kokemukset vuokratyöstä ovat pääosin myönteiset.<sup>88</sup> Vuokratyö on terveydenhuollossa lähes aina oma valinta ja työntekijän mahdollisuus käyttää osaamistaan ja ammattitaitoaan pääosin itse asettamissa rajoissa. Terveysthuollon vuokratyöntekijät, etenkin nuoret lääkärit, voivat usein valita millaisen työtehtävän ottavat vastaan ja kuinka kauan sitä tekevät. Tärkeänä vuokratyössä pidetään uutta työkokemusta, mahdollisuutta ammattitaidon ylläpitoon ja työn vaihtelevuutta. Jonkin verran ongelmia aiheuttavat puutteellinen perehdytys työhön, työpaikkojen vaihtuvuus ja huonot vaikutusmahdollisuudet potilaan kokonaisuhoitoon.

#### 4.4.3 Sukupuolten tasa-arvo

Suomessa naiset ja miehet tekevät vuokratyötä suunnilleen yhtä paljon, he toimivat kuitenkin eri aloilla ja eri työtehtävissä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sisältää sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän kiellon ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämismääräyksen sekä valvonta- ja seuraamusjärjestelmän. Nykyisessä tasa-arvolaisissa työnantajan hyvitysvastuu on ulotettu käyttäjäyritykseen niissä tilanteissa, joissa käyttäjäyritys käyttää vuokratyöntekijään nähden työnantajavaltaa. Käyttäjäyrityksellä on siten velvoite noudattaa myös vuokratyövoiman osalta tasa-arvolain työnantajia koskevia säännöksiä työn teettämisen aikana työn johtamiseen ja valvontaan sekä työoloihin liittyvissä asioissa. Käyttäjäyritys on esimerkiksi velvollinen ehkäisemään ennakolta häirintää sekä velvollinen jakamaan työtehtävät niin, ettei työtehtävien jakamisessa aseteta henkilöitä eri asemaan sukupuolen perusteella. Tasapuolisen kohtelun vaatimus tulee esille esim. tilanteissa, joissa työnantajalla on useita vuokratyöntekijöitä, jolloin työnantajan on kohdeltava vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti toisiinsa nähden.

Vuokratyöntekijän kanssa työsopimuksen solmineen vuokrausyrityksen velvollisuutena on huolehtia muista työnantajavelvoitteista. Käyttäjäyritys ei vastaa niistä päätöksistä, jotka vuokrausyritys tekee työnantajana. Tasa-arvolain mukaan sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvovaltuutetulle tulevista, työelämää koskevista yhteydenotoista suurin osa on raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä yhteydenottoja.

Kun arvioidaan sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää tai tasa-arvon edistämistä taikka työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta, tarkastelu on työnantajakohtainen. Vuokratyössä olevat eivät näin ollen kuulu käyttäjäyrityksen palkkakartoituksen piiriin.

#### 4.4.4 Vuokratyö tehtyjen selvitysten perusteella

##### ***Elinkeinoelämän keskusliitto EK***

EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu toteutettiin loka-marraskuussa 2011 ja se kattoi kaikki EK:n edustamat toimialat. Siihen vastasi otannan perusteella lähes 700 yritystä, joiden palveluksessa on noin 420 000 palkansaajaa. Tulokset on korjattu vastaamaan koko EK:n jäsenkenttää toimialan ja yrityskoon mukaan. EK:n jäsenyritysten palveluksessa on noin 1,1 miljoonaa palkansaajaa.

Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n yrityskyselyn (EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu) mukaan vuokratyövoimaa käytti lokakuussa 2011 joka neljäs jäsenyritys. Vuokratyöntekijöitä oli tällöin 36 prosentilla teollisuusyrityksistä, 28 prosentilla rakennusyrityksistä ja 23 prosentilla palveluyrityksistä. Yleisintä vuokratyövoiman käyttö oli elektroniikka- ja sähköteollisuudessa, vähittäiskaupassa ja tietopalveluissa.

<sup>86</sup> Hintikka N Accidents at work during temporary agency work in Finland – Comparisons between certain major industries and other industries. SAAFETY science 2011/49.

<sup>87</sup> Hyytinen T & Nenonen N Malli vuokratyön työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin varmistamiseen. Tampereen teknillinen yliopisto 2011, saatavissa <http://www.ttk.fi/files/2174/Toimintamalli210611.pdf>.

<sup>88</sup> Pallukka H & Tiilikka T (2008) Terveysthuollon vuokratyö – joustava ja vapaa työn muoto? Työelämän tutkimus 2/2008.



Vuokratyöntekijöiden osuus yritysten omasta henkilöstöstä oli lokakuussa 2011 2,4 prosenttia. Teollisuudessa osuus oli 2,1 prosenttia, rakennusallalla 4,7 prosenttia ja palveluissa 2,4 prosenttia. Eri toimialoista osuus oli suurin matkailu- ja ravintolapalveluissa (10,0 %), rakennusasennuksessa (7,7 %) ja tietopalveluissa (7,1 %). Vuokratyövoiman osuus koskee vain yhden kuukauden (lokakuun 2011) tilannetta eikä siinä ole otettu huomioon työsuhteen pituutta tai tehtyä työaika.

Vuokratyövoiman käyttö on EK:n yritys-kyselyn mukaan viime vuosina tasoittunut. Vuokratyöntekijöitä käyttäneiden yritysten osuus kasvoi vuoden 2004 15 prosentista 30 prosenttiin vuonna 2010. Vuonna 2011 osuus hieman aleni. Vuokratyöntekijöiden osuus suhteutettuna käyttäjäyritysten omaan henkilöstöön puolestaan kasvoi 2,3 prosentista vuonna 2004 3,1 prosenttiin vuonna 2007, jolloin osuus oli suurimmillaan. Sen jälkeen osuus pieneni 1,9 prosenttiin vuonna 2009, minkä jälkeen osuus on jälleen hieman kasvanut. Osuuden väheneminen vuonna 2009 aiheutui pääosin talouskriisin vaikutuksista.

EK:n jäsenyrityksistä pieni osa aikoo vuosina 2012–2014 lisätä tai vähentää vuokratyövoiman käyttöä. Pääosa eli 84 prosenttia yrityksistä aikoo pitää vuokratyövoiman käytön ennallaan, 12 prosenttia aikoo lisätä ja 5 prosenttia vähentää vuokratyövoiman käyttöä.

EK:n mukaan yritykset käyttävät vuokratyövoimaa pääasiassa kysynnän ja tilausten vaihteluiden, ruuhkuippujen ja sesonkien sekä sijaisuuksien takia. Osa yrityksistä käyttää vuokratyövoimaa myös rekrytointikanavana.

Tärkeä merkitys on myös sillä, että yrityksillä on mahdollisuus keskittyä ydinliiketoimintaan muun muassa sen johdosta, että ne voivat käyttää tarvittaessa vuokratyövoimaa tehtävissä, jotka vaativat erikoisosaamista ja jotka eivät välttämättä kuulu ydinliiketoimintaan. Yritykset saavat henkilövuokrausyrityksiltä myös asiantuntija-apua rekrytointeihin ja rekrytointivaikeuksiin sekä tilanteisiin, joissa yrityksellä on tarve saada tilapäistä työvoimaa tai sijaisia.

EK:n mukaan yritykset arvostavat vuokratyövoiman käytön joustavuutta ja nopeutta sekä vuokratyöntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa. Jos vuokratyöntekijöitä ei olisi saatavilla tai saatavuus olisi vaikeaa, yritykset useimmiten palkkaisivat työntekijöitä määräaikaisiin työsuhteisiin. Vaihtoehtona on myös se, että tarjolla oleva työ jäisi osittain tai kokonaan tekemättä. Mahdollista myös olisi se, että työn lopputulos viivästyisi tai yrityksen omat työntekijät tekisivät työn oman työnsä ohella tai ylityönä.

### ***Ammattiliitto Pro***

Ammattiliitto Pro on tehnyt jäsenistönsä keskuudessa työmarkkinaselvityksiä vuosina 2008–2011. Niissä on selvitetty muun muassa jäsenistön palkkausta, työaikoja, tyytyväisyyttä työssä, työsuhteen muotoja ja työn luonnetta. Seuraavassa esitetyt tulokset perustuvat kahden vuoden kyselyistä muodostetusta aineistosta, jossa vastaajia oli yhteensä yli 28 000, joista vuokratyöntekijöitä yhteensä 428 henkilöä eli pari prosenttia kaikista vastaajista. Keskimääräinen vuokratyöntekijä oli 38-vuotias, miehiä ja naisia yhtäläisesti. Jäsenistönsä vuokratyö oli erityisesti ICT- ja viestintäsektoriin liittyvä piirre.

Pron selvityksen mukaan vuokratyötä leimasi epävarmuus, joka edelleen heijastui monin eri tavoin sitä tekevän jäsenistön hyvinvointiin ja siihen, kuinka tyytyväisiä ihmiset olivat työmarkkinoilla ja työyhteisöissä. Keskimäärin vuokratyötä tekevä oli ollut työssä vajaan 10 kuukautta vuodesta. Toisaalta osalla vuokratyö oli muodostunut jatkuvaksi työnteon muodoksi. Joka toinen vuokratyötä tehnyt oli työssä täydet 12 kuukautta vuoden aikana.

Vuokratyössä oleva ei useinkaan saanut samasta työstä samaa palkkaa kuin vakituisessa työsuhteessa työskentelevä. Vuokratyöntekijä ei yleensä saanut tulospalkkioita samalla tavalla kuin vakituinen henkilöstö eikä myöskään monia luontoisetuja. Vuokratyöntekijät olivat tyytymättömämpiä työterveyshuoltoon kuin vakituiset työntekijät. Vuokratyöntekijät olivat myös keskenään eri asemassa suhteessa etuihin riippuen siitä, mitä eri toimialojen työehtosopimuksissa oli sovittu.

Vuokratyöntekijät eivät olleet yhtä tyytyväisiä asemaansa työmarkkinoilla ja työyhteisöissä kuin vakituisessa työsuhteessa työskentelevät. Joka kolmas vuokratyöntekijöistä arvioi kokonaistyytyväisyytensä työelämäänsä olevan vain puolittaista tai tätä vähäisempää. Vuokratyöntekijöiden joukossa oli myös työelämäänsä kokonaisuutena tyytyväisten joukko: 30 prosenttia vuokratyöntekijöistä arvioi työelämänsä hyvin tyydyttäväksi. Tyytyväisistä kaksi kolmesta oli ollut koko vuoden töissä. Tyytymättömät olivat niitä, joiden työvuodessa oli ollut toistuvia katkoksia ja työttömyysjaksoja.

Vuokratyöntekijöillä oli rajoitetusti mahdollisuuksia erilaisiin työaikajoustoihin (perhevapaat) sekä hankaluuksia erityisesti mahdollisuuksissa vaikuttaa työaikojensa pituuteen (liukuva työaika, jousto- ja säästövapaat, etätö). Vuokratyöntekijät olivat usein marginaalisessa asemassa suhteessa työpaikkojen palkkausjärjestelmiin (tehtäväkuvien ja vaativuuden arviointi, kehityskeskustelut). Työn kiinnostavuuteen ja motivaatioon vaikutti se, että vuokratyöntekijöille annettiin usein rutiinimaisempia tehtäviä eikä heidän potentiaaliaan (osaaminen ja ammattitaito) käytetty täysin hyödyksi.

Pron selvityksen mukaan vuokratyöntekijät pitivät työtään yhteiskunnallisesti vähemmän arvokkaana kuin muut toimihenkilöt. He kokivat, että työnantajat eivät arvostaneet heidän työpanostaan. Tämä vaikutti vuorostaan työntekijän sitoutumiseen ja motivaatioon tehdä työnsä hyvin. Vuokratyöntekijät eivät myöskään luottaneet työnantajensa toimintaan samalla tavalla kuin vakituisesti palkattu henkilöstö.

Vuokratyöntekijöiden työelämässään kokema jatkuva epävarmuus kuormitti heitä henkisesti. Heillä oli pelkoja työpaikan menettämisestä, työkuvien huonontumisesta sekä toimeentulonsa riittävydestä ja katkonaisuudesta. Vuokratyöntekijät olivat kuitenkin vähemmän sairaana kuin vakituisessa työsuhteessa työskentelevät.

### ***Uusi Insinööriliitto / Akava***

Työmarkkinatutkimuksen 2010 mukaan 0,5 prosenttia kaikista insinöörijäsenistä ja alle 2 vuotta sitten valmistuneista 2,5 prosenttia, teki vuokratyötä. Vuokratyötä tehdään yleensä sen takia, ettei vakituisesta työpaikasta ole löytynyt. Uuden Insinööriliiton arvion mukaan vuokratyöntekijät ovat marginaalinen mutta kasvava ryhmä.

Vuokratyösopimuksen määräaikaisuus on yleensä sidottu käyttäjäyrityksen tilauksen kestoan, jolloin vuokratyöntekijä ei tiedä, milloin hänen työsopimuksensa päättyy. Tämä aiheuttaa epävarmuutta oman työllisyyden ja taloudellisen tilanteen suhteen, mikä heijastuu mahdollisuuksiin suunnitella omaa tulevaisuutta.

Uuden Insinööriliiton mukaan vuokratyöntekijöiden kanssa tehdään myös niin sanottuja 0-työsopimuksia. Tällainen sopimus mahdollistaa sen, että pitkäänkin kokoaikaisesti töitä tehneen työntekijän tunteja leikataan.

Vuokratyöntekijät kokevat helposti itsensä ulkopuolisiksi ja huonommassa asemassa oleviksi suhteessa käyttäjäyrityksen omaan henkilökuntaan. He eivät välttämättä saa osallistua käyttäjäyrityksen työntekijöilleen järjestämiin tilaisuuksiin. Myös työsuhde-edut vaihtelevat ja aiheuttavat eriarvoisuuden tunnetta. Käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä voi olla esimerkiksi parempi työterveyshuolto tai lounas- ym. edut.

Uuden Insinööriliiton mukaan vuokratyötä tekevät insinöörit kokevat usein ongelmalliseksi palkkatason. Työ rinnastetaan herkästi harjoittelutasoiseksi, jolloin palkkataso ei vastaa tehtävien vaativuutta ja jää yleistä tasoa matalammaksi. Käytännössä on usein epäselvää, kenen kanssa palkasta voi keskustella tai kenen kanssa kehityskeskustelut käydään. Ylipäättään epävarmuutta aiheuttaa se, että vuokratyöntekijät eivät aina tiedä, kenen puoleen kääntyä erityyppisissä neuvotteluasioissa tai ongelmatilanteissa.

### ***Henkilöpalveluyritysten Liitto***

Promenade Research Oy on Henkilöpalveluyritysten Liiton (HPL) toimeksiannosta tehnyt viisi kertaa valtakunnallisen vuokratyöntekijäselvityksen. Selvityksessä on kartoitettu vuokratyöntekijöiden käsityksiä omasta työstään. Viimeisin selvitys on tehty helmikuussa 2012.

Selvitykset on tehty avaamalla avoin verkkokysely HPL:n jäsenyrityksissä työskenteleville vuokratyöntekijöille. Verkkokysely on avattu työntekijöiden vastattavaksi yritysten omassa intranet-verkossa tai linkki verkkokyselyyn on lähetetty työntekijöille sähköpostina tai tekstiviestinä. Eräissä yrityksissä on ilmoitustaululla tai työntekijän palkanauhassa pyydetty vastaamaan kyselyyn. Työntekijöiden vastaukset ovat menneet suoraan Promenade Research Oy:n tietokantaan, eivätkä yritykset ole nähneet annettuja vastauksia.

Vuokratyöntekijäkyselyyn vastasi vuonna 2007 hieman alle 3 000 vuokratyöntekijää ja sen jälkeen vastanneiden määrä on noussut, niin että vuoden 2012 kyselyyn vastasi 6 124 vuokratyöntekijää.

Kyselyyn vastanneista oli vuonna 2012 enemmistö eli 68 prosenttia naisia. Lähes puolet (47 %) oli alle 25-vuotiaita ja reilu kolmannes (36 %) oli pääkaupunkiseudulta. Puolet (53 %) vastanneista oli suorittanut peruskoulun tai toisen asteen koulutuksen ja yli kolmanneksella (37 %) oli korkeakoulututkinto joko suoritettuna tai opiskeltavana. Vuokratyöntekijöistä puolet (47 %) kuului ammattiliittoon.

Kyselyyn vastanneista kolmannes (32 %) työskenteli kaupan alan tai kaupallisessa työssä ja kolmasosa (31 %) hotelli-, ravintola- ja catering-alan työssä. Muita yleisimpiä tehtäväalueita olivat varastotyö (12 %), toimisto- ja taloushallinnon työ (11 %), kiinteistönhoito- ja siivoustyö (8 %), it-alan työ (7 %) ja puhelinpalvelukeskusten asiakaspalvelutyö (7 %). Teollisen työn osuus oli yhteensä 13 prosenttia. Tehtäväalueiden summa on yli 100, sillä monet ilmoittivat useita tehtäväalueita.

Vuokratyöntekijöistä puolet (49 %) ilmoitti työllistyneensä viikon sisällä ja runsaat neljä viidennestä (83 %) kuukauden sisällä. Vastaaajista kolmannes (33 %) oli ennen vuokratyötä opiskelemassa, kolmannes (30 %) vakituudessa tai määräaikaisessa työsuhteessa ja viidennes (23 %) joko työttömänä tai vaarassa joutua työttömäksi.

Vuokratyöntekijöistä puolet (52 %) ilmoitti tekevänsä vuokratyötä, koska muutoin saattaisi olla ilman työtä. Muita pääasiallisia syitä vuokratyöhön oli se, että saattoi itse valita työajan ja työpaikan (44 %) tai halusi lisää ansioita (34 %) tahi halusi saada monipuolista työkokemusta erilaisissa työpaikoissa (31 %). Vuokratyön syynä oli usein myös se, että ei halunnut koko-aikaista työsuhdetta (16 %) tai vakituista työsuhdetta (11 %). Vuokratyön syiden summa on yli 100, sillä monet ilmoittivat useita syitä.

Kyselyssä vastaajia pyydettiin ilmoittamaan, kuinka tyytyväisiä tai tyytymättömiä he olivat työn sisältöön kokonaisuutena. Asteikolla 1–5 (1 = hyvin tyytymätön, 5 = hyvin tyytyväinen) keskiarvoksi tuli 3,77. Tyytyväisyysluku oli vuonna 2007 3,59, minkä jälkeen luku on hieman noussut joka tiedustelussa. Promenade Research Oy:n käytössä olevien toimialojen vertailuaineistot ei-vuokratyöstä ovat kolmen viime vuoden ajalta vaihdelleet 3,66 ja 3,75 välillä. Näin ollen vuokratyöntekijät arvioivat työn sisällön hieman positiivisemmaksi kuin ei-vuokratyöntekijät.

Työn sisältöä koskeva kysymys koostui viidestä osakysymyksestä. Positiivisimman arvon sai väittämä ”työni on sitä mitä minulle luvattiin” (4,21) ja heikoimman väittämä ”työni vastaa ammattitaitoani” (3,42). Väittämä ”saamani palkka on vähintään samalla tasolla kuin asiakasyrityksen saman kokemuksen ja koulutuksen omaavilla työntekijöillä” sai arvon 3,60. Tästä väittämästä viidennes (17 %) oli kokonaan tai osaksi eri mieltä ja puolet (51 %) kokonaan tai osaksi samaa mieltä.

Vuokratyöntekijöiden kokemukset vuokratyöstä ovat hieman parantuneet viime vuosien aikana. Väittämä ”kokemukseni vuokratyöstä ovat osoittautuneet positiivisemmiksi kuin ennako-odotukseni” sai vuonna 2012 keskiarvon 3,69 (vuonna 2007 3,51) ja väittämä ”asiakasyritykseni on kohdellut minua tasa-arvoisesti suhteessa omiin työntekijöihinsä” keskiarvon 3,62 (3,50).

Myös väittämän ”vuokratyön tekeminen on mielekästä” keskiarvo on noussut (2007: 3,22 ja 2012: 3,41), samoin väittämän ”yleinen asennoituminen vuokratyötä kohtaan on myönteinen” keskiarvo (2,96–3,26).

Työnantajaansa eli henkilöstöpalveluyritystään vuokratyöntekijät arvioivat seuraavasti:

”työnantajani on hoitanut asianmukaisesti palkanmaksun ja muut työsuhteasiat” 4,37 (vuonna 2007 4,09)

”olen tyytyväinen nykyiseen työnantajaani enkä halua siirtyä toisen henkilöstöpalveluyrityksen palvelukseen” 3,89 (3,79)

”olen saanut työnantajaltani riittävästi tietoa työsuhteasioista” 3,54 (3,20)

Vuonna 2012 vuokratyöntekijöistä 87 prosenttia oli valmis suosittelemaan vuokratyön tekemistä tuttavilleen. Vuonna 2007 vastaava osuus oli 82 prosenttia.

#### 4.5 Sosiaaliturva

Vuokratyöntekijä on tehnyt työsopimuksen työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja hän on työsuhteessa vuokrausyritykseen, mutta tekee työn käyttäjäyritykselle. Vuokratyössä vuokrausyritys on työntekijän varsinaisen työnantaja, joka maksaa työntekijän palkan ja hoitaa kaikki muutkin työnantajalle kuuluvat velvoitteet.

Vuokratyön tekeminen kartuttaa sosiaaliturvaa ja siitä saadut ansiot vaikuttavat sosiaaliturvan etuuksien määrään kuten työskentely toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Ansiosidonnaisen sosiaaliturvan tarkoituksena on korvata menetettyä työansiota. Sosiaaliturva määräytyy tehdyn työn ja siitä saatujen ansioiden perusteella.

## 5 ITSENSÄ TYÖLLISTÄMINEN TYÖMARKKINATRENDINÄ

Itsensä työllistämisestä, jonka nähdään sijoittuvan palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon, on viime vuosina ja erityisesti viimeisen vuoden aikana käyty vilkasta keskustelua. Itsensä työllistämisen käsitettä on pyritty määrittelemään ja jäsentämään, koska työn teettämisen ja tekemisen tavat muuttuvat ja monipuolistuvat. Keskustelua käydään siitä, voidaanko yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia ja freelancereita aina pitää yrittäjinä vai työskenteleekö osa heistä käytännössä palkkatyöhön rinnastuvassa toimeksiantosuhteessa. Ammatinharjoittajien ja freelancereiden ohella itsensä työllistäjien ryhmään arvioidaan kuuluvan henkilöitä, joilla toimeentulo koostuu osin palkkatulosta ja osin freelance-verokortilla tehdystä ”keikkatyöstä”.

Tässä jaksossa tarkastellaan palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvia erilaisia itsensä työllistämisen muotoja (toimeksiantosuhteet, freelancetyö, apurahansaajat). Itsensä työllistämistä on aiemmassa kirjallisuudessa kuvattu myös näennäisyrittäjyytenä.

Ennen kuin siirrymme tarkempiin määrittelyihin, on huomattava, että tilastoiduista yksinyrittäjistä vain suhteellisen pieni osa on näennäisyrittäjiksi luettavia itsensä työllistäjiä. Käsitteen uutuudesta ja ryhmän heterogeenisuudesta johtuen tilastointia ei toistaiseksi ole kattavasti olemassa.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan ammatinharjoittajien ja freelancereiden määrä on kasvanut vuosien 2000–2010 aikana 19 900 henkilöstä 31 000 henkilöön (15–64-vuotiaat)<sup>89</sup> Kasvu jatkui edelleen vuonna 2011, jolloin tähän ryhmään kuuluvia itsensä työllistäjiä oli 34 400. Heidän osuutensa kaikista 15–64-vuotiaista yrittäjistä on varsin pieni, noin 10 prosenttia. Tähän samaan välimaastoon lukeutuu myös se ryhmä, joka saa pääasiallisen toimeentulonsa palkansaajina, mutta tekee palkkatyön ohessa keikkatyötä. Heidän lukumääräänsä ei tunneta. Suuntaa-antavasti kuitenkin tiedetään, että verohallinto antaa vuosittain noin 50 000 (tieto vuodelta 2009) freelancer-verokorttia, mikä on tarkoitettu tällaiseen muun muassa tällaiseen keikkatyöhön.

Tavoitteena tässä luvussa on erottaa todellinen yrittäjyys, jota yhteiskunta pyrkii kaikin tavoin kannustamaan, toiminnasta, jota ei pitäisi kutsua lainkaan yrittäjyydeksi, vaan jota luonnehtii termi itsensä työllistäminen.

### 5.1 Määritelmät

#### 5.1.1 Työsuhteen tunnusmerkit

Työsopimuslain (55/2011) 1 luvun 1 §:ssä määritellään työsopimuslain soveltamisala seuraavasti:

” *Soveltamisala.* Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemaansa paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.”

Työsuhteen perustunnusmerkkejä ovat siis sopimustunnusmerkki, työntekemistunnusmerkki, vastikkeellisuustunnusmerkki ja direktiotunnusmerkki. Perustunnusmerkkejä täydentävät ”liitännäistunnusmerkit” eli säännökset työntekijän omistamien tai hallinnoimien työvälineiden samoin kuin työntekopaikan (kotityö) vaihtuudesta työsuhteen syntymiseen. Työsopimuslain soveltamismääritelmän mukaisesti oikeussuhde on työsuhde vain, jos kaikki mainitut tunnusmerkit täyttyvät yhtä aikaa. Yksittäisiin tunnusmerkkeihin kohdistuva arviointi ja näiden arvioiden ”yhteenlaskeminen” ei ole kuitenkaan riittävää, vaan rajatapauksissa työntekijä-aseman määrittäminen on tehtävä kussakin oikeussuhteessa ilmenevien oikeustositseikkojen kokonaisuuden perusteella. Myös oikeuskäytännössä on nimenomaisesti tuotu julki kokonaisarvioinnin välttämättömyys oikeussuhteen luonteen arvioinnissa.<sup>90</sup>

Työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta. Sen paremmin työsuoritusta edellyttävän sopimuksen sopijapuolet kuin esimerkiksi työehtosopimusosalliset eivät voi sopia pätevästi, että työsopimuslaissa säädetyt tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävään sopimussuhteeseen (työsuhteeseen) ei sovellettaisi työsopimuslakia.

<sup>89</sup> Pärnänen A & Sutela H (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Hyvinvointikatsaus 4/2011. Tilastokeskus.

<sup>90</sup> Tiitinen K-P & Kröger T (2008) Työsopimusoikeus.

Sopimussuhteeseen, joka täyttää työsuhteen tunnusmerkit, on siis sovellettava työsopimuslakia eivätkä työntekijä ja työnantaja voi sopia toisin.<sup>91</sup>

### 5.1.2 Työntekijä vai itsenäinen ammatinharjoittaja

Työsuhteisen työnteon rinnalla toinen ansiotyön muoto on työ itsenäisenä ammatinharjoittajana. Näitä kahta oikeussuhdetta yhdistää ansiotarkoitus, mutta ne eroavat toisistaan siinä, tehdäänkö työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena epäitsenäisessä asemassa työnantajaan nähden vai ”riippumattomassa”, eialisteisessa asemassa suhteessa työn teettäjään tai toimeksiantajaan.

Rajanveto työsuhteisen työn ja itsenäisenä ammatinharjoittajana tehtävän työn välillä on erittäin merkittävä, koska työläinsäädäntöä sovelletaan vain työsopimuslaissa tarkoitettussa työsuhteessa.

Itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn perustana on toimeksiantajan ja ammatinharjoittajan välinen velvoiteoikeudellinen sopimus. Toimeksiantosuhteelle on tyypillistä se, että toimeksisaaja saa toimia itsenäisesti ja muun muassa valita keinot, joilla hän täyttää sopimusvelvoitteensa. Jos työn suorittaja on rekisteröitynyt elinkeinonharjoittajaksi (toiminimi) kaupparekisteriin, hänet voidaan katsoa ammatinharjoittajaksi. Jos sopimus on tehty osakeyhtiön, avoimen- tai commandiitti-yhtiön, osuuskunnan tai muun vastaavan yrityksen kanssa, kyse on lähes aina yritystoiminnasta.

Lainsäädännössä ei ole määritelty ammatinharjoittajana toimivalle itsenäiselle yrittäjälle tunnusmerkistöä. Itsenäinen työnsuorittaja -käsitteen puuttuminen työläinsäädännöstä merkitsee käytännössä sitä, että ratkaisu työsuhteen ja itsenäisen ammatinharjoittajan välillä tehdään työsuhteen ehtojen täyttymiseen kohdistuvalla kokonaisharkinnalla.

Itsenäiselle ammatinharjoittamiselle tunnusomaisia piirteitä ovat muun muassa ansiotarkoitus, toimintaan liittyvä taloudellinen riski sekä toiminnan laajuus, yleisyys, julkisuus ja itsenäisyys. Merkittävä yrittäjyyttä luonnehtiva tunnusmerkki on yritystoimintaan sisältyvä pääoman menettämisen riski. Jos tehtävän ottajan riskiä on rajoitettu huomattavasti tai se on poistettu kokonaan osapuolten välisellä sopimuksella, kysymys ei yleensä voi olla itsenäisestä ammatinharjoittajasta.<sup>92</sup> Toisaalta ammatinharjoittaminen itsenäisenä yrittäjänä ei läheskään kaikissa tapauksissa vaadi erityisiä investointeja eikä siten pääoman sijoittamista toimintaan, jolloin epäonnistuminen yritystoiminnassa ei merkitse välttämättä suuria taloudellisia menetyksiä.

Elinkeino toiminnan tulos määritellään verotuksessa elinkeinotulon verottamisesta annetun lain mukaan. Elinkeino toiminnalla tarkoitetaan liike- ja ammattitoimintaa. Liikkeen- ja ammatinharjoittaja vakuutetaan sosiaaliturvassa yrittäjien eläkelain mukaan. Yksinyrittäjät ovat yleensä ammatinharjoittajia verotuksessa. Freelancer-verokorttilaisten verotus hoituu palkansaajien tapaan tuloverolain mukaan.

Ammattitoimintana pidetään sellaista liiketoiminnan kaltaista toimintaa, jossa ammatinharjoittajan henkilökohtainen ammattitaito on ratkaisevan tärkeä ja jossa ei ainakaan sanottavammin aseteta jo olevia omaisuusarvoja riskeille alttiiksi.<sup>93</sup>

Harrastustoimintaan saattaa liittyä joitakin elinkeino toimintaa liittyviä piirteitä. Jos toiminnasta saadut tulot ovat vähäisiä ja satunnaisia, itsensä työllistämisessä on kyse lähinnä harrastustoiminnasta. Esimerkiksi verotuksessa pienimuotoinen tulonhankkimistoiminta verotetaan tuloverolain mukaan, jos verovelvollinen ei anna liikkeen- ja ammatinharjoittajan veroilmoitusta. Yrittäjyyteen liittyvien velvoitteiden alarajat, kuten YEL-alaraja, ovat hyvin pieniä. Voitaneen katsoa, että jos yrittäjyyteen liittyviä tulorajoja ei ylitä, kyse on lähinnä sivuansioista tai harrastustoiminnasta. Vuonna 2012 YEL-vakuuttamisen raja on 7 105,84 euroa vuodessa eli noin 600 euroa kuukaudessa.

Oikeuskäytännössä työsuhteisen työn ja itsenäisessä asemassa tehdyn työn rajanvetoa on tehty muun muassa edustajien, suunnittelijoiden, freelance-toimittajien, näyttelijöiden ja lääkäreiden osalta.<sup>94</sup> Viime aikoina esillä ovat olleet kuljettajapalvelut kuten ns. taksirengit ja muut kuljettajapalvelut. Näissä tehtävissä elinkeino toiminnaksi katsotaan palvelu, jos palvelun tuottajalla on oma työväline eli auto. Niin ikään elinkeinonharjoittajaksi katsotaan se, jolla on liikennelupa tai muu vastaava lupa.

<sup>91</sup> Tiitinen K-P & Kröger T (2008) Työsopimusoikeus.

<sup>92</sup> Tiitinen K-P & Kröger T (2008) Työsopimusoikeus.

<sup>93</sup> Andersson E & Ikkala J (2005) Elinkeino verolain kommentaari

<sup>94</sup> Tiitinen K-P & Kröger T (2008) Työsopimusoikeus.

### 5.1.3 Aito yrittäjyys

Kirjallisuudessa yrittäjyyttä on pidetty todellisena tai ”aitona” yrittäjyytenä, kun se perustuu omaehtoiseen valintaan, joka perustuu henkilön omaan harkintaan.<sup>95</sup>

Yrittäjyyden motiivit ovat usein monisyisiä. Yleensä yrittäjäksi ryhdytään myönteisten vetotekijöiden seurauksena ja yrittäjyyden motiiveina esiintyvät muun muassa itsenäisyyden ja riippumattomuuden tavoittelu. Yrittäjyys on vapaaehtoinen valinta, jolla pyritään oman elämänlaadun ja vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen.

Kansainvälisen GEM 2010 –tutkimuksen (Global Entrepreneurship Monitor) mukaan Suomessa noin 76 prosenttia yrittäjiksi aikovista ilmoittaa ryhtyvänsä yrittäjäksi mm. palkkatyötä suuremman itsenäisyyden, paremman ansiotason tai muiden tämänkaltaisten mahdollisuuksien takia. GEM 2010 -tutkimuksen mukaan uusista aloittavista yrittäjistä Suomessa 18 prosenttia on ryhtynyt yrittäjäksi, kun muita vaihtoehtoja elannon hankkimiseen ei ole joko lainkaan käytettävissä, tai kun henkilön oman kiinnostuksen kohteena olevalla alalla ei ole tarjolla palkkatyötä. Pohjoismaiden vastaava keskiarvoluku on 12,3 prosenttia ja Euroopan unionin 23,5 prosenttia.

Suomen Yrittäjien omassa jäsenkunnassaan yksinyrittäjille tekemän Yksinyrittäjäkyselyn (2010) perusteella jo toimivista yrittäjistä alle 9 prosenttia on yrittäjänä palkkatyön menettämisen vuoksi ja lähes yhtä moni, 8 prosenttia sen johdosta, että sopivaa palkkatyötä ei ole löytynyt. Osuus (yhteensä 17 prosenttia) on lähellä GEM 2010 -tutkimuksessa saatua nk. vastentahtoisten yrittäjien osuutta (18 prosenttia). Yksinyrittäjäkyselyn mukaan hyvin suuri enemmistö yksinyrittäjistä tulee suurella todennäköisyydellä jatkamaan työtään juuri yrittäjänä. Vain noin 7 prosenttia pitää yrittäjänä jatkamista epätodennäköisenä. Toisin sanoen niin kutsutuista vastentahtoisista yrittäjistä enemmistö pitää yrittäjänä jatkamista todennäköisenä.

### 5.1.4 Itsensä työllistäjät ja näennäisyrittäjyys

Palkansaajien ja yrittäjien välimaastoon on havaittu syntyneeksi joukko tässä raportissa itsensä työllistäjiksi määriteltyjä työn suorittajia. Itsensä työllistäjillä tarkoitetaan työn tekijöitä, jotka tekevät työtä omaan lukuunsa palkkatyön ja todellisen yrittäjyyden välisellä ”harmaalla alueella”.

Todettakoon tässä, että itsensä työllistäjän käsite on melko tuntematon henkilöstöhallinnon ja palkanlaskennan piirissä toimiville. Muussa kuin työsuhteessa toimiville maksettua korvausta kutsutaan joko työkorvaukseksi tai käyttökorvaukseksi.

Verotuksessa muussa kuin työsuhteessa maksettua korvausta kutsutaan työkorvaukseksi. Ennakkoperintälain 25 §:n mukaan suorituksen maksajan on toimitettava ennakonpidätys, jos saajaa ei ole merkitty ennakkoperintäresteriin työstä, tehtävästä tai palveluksesta muuna kuin palkkana maksettavasta korvauksesta (*työkorvaus*).

Itsensä työllistämiseen rinnastuvaa ilmiötä tarkoittava näennäisyrittäjyyden käsite on määritelty Vaasan yliopiston tutkimuksessa Vastentahtoinen yrittäjyys. Näennäisyrittäjyyden keskeinen tunnusmerkki on se, että yrittäjyyteen johtava harkinta tapahtuu toimeksiantajan taholta. Toisena tunnusmerkkinä pidetään sitä, että työsuoritukset ovat sellaisia, joita tavallisesti teetetään työsuhteessa ja joiden teettäminen on luonteenomaista työsuhteelle. Kolmantena tunnusmerkkinä pidetään sitä, että työsuoritusten ostaja pyrkii välttämään työoikeudellisen työnantajan aseman ja siihen liittyvät velvollisuudet<sup>96</sup>.

Termin itsensä työllistäjät on ottanut ensimmäisenä käyttöön itsensä työllistäjien yhteistyöryhmä (ITSET-ryhmä). Ryhmään kuuluvat STTK:n, Suomen freelance-journalistien, Suomen Journalistiliiton, SAK:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liiton ja Suomen Muusikkojen Liiton, Akavan, Akavan erityisalojen, Palvelualojen ammattiliiton, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden sekä Erto ry:n Markkinoinnin, tutkimuksen ja digimedia-alan ammattilaiset MaMa ry:n edustajat.

ITSET-ryhmän selvityksen mukaan itsensä työllistäjän käsite kattaa moninaisia työn teettämisen ja tekemisen muotoja. Työn teon muodot ja samalla itsensä työllistäjän status saattavat vaihdella jopa saman päivän

<sup>95</sup> Kautonen T (toim.) (2007) Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus 327. Työministeriö.

<sup>96</sup> Kautonen T (toim.) (2007) Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus 327. Työministeriö.

aikana työsuhteisesta työntekijästä yrittäjään, apurahan saajaan tai freelancer-verokortilla toimivaan työntekijään. Tämä on myös yksi työmarkkinoiden kehitystrendi: työtä ei tehdä pysyvästi yhdessä muodossa, vaan työn tekijän työmarkkina-asema vaihtelee.

ITSET-ryhmän mukaan itsensä työllistäjänä tehty työ rinnastuu työn teettämisen muodon osalta pääsääntöisesti työsuhteisen työntekijän tekemään työhön. Kyse voi olla *työntekijän tietoisesta valinnasta*, jolloin henkilö tahtoo ja pystyy itse vaikuttamaan siihen, milloin tekee työtä ja kenen kanssa. Kyse voi olla myös *näennäisestä itsensä työllistämisestä*, joka johtuu työn teettäjistä eli työnantajasta, joka ei palkkaa henkilöä työsuhteeseen, vaikka työsuhteen tunnusmerkit täytyisivätkin.

ITSET-ryhmä katsoo, että itsensä työllistäminen on näennäisyrittäjyyttä silloin, kun työnantajaansa nähden epäitsenäisessä asemassa olevaa työn suorittajaa kohdellaan muodollisesti yrittäjänä. Työnantajan lakisääteiset työnantajavelvoitteet siirtyvät näin työn suorittajan vastuulle. Kyse on toimintaan sisältyvän yrittäjäriskin siirtämisestä työn teettäjältä yksittäiselle työn tekijälle. Näennäisyrittäjyydessä työtä tehdään toisen lukuun, eikä näennäisyrittäjällä itsellään ole tosiasialliseen yrittäjyyteen kuuluvaa yrittäjän vapautta ja mahdollisuutta yrittäjävoittoihin.

Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan näennäisyrittäjyydellä tarkoitetaan lähinnä toimintaa, jossa henkilöllä ei ole toimeksiantajansa (usein entinen työnantaja) kanssa tekemänsä sopimuksen perusteella mahdollisuutta ottaa toimeksiantaja muilta tahoilta. Henkilöä ei tällöin voi pitää varsinaisena yrittäjänä, vaan tilanteessa on kyse työsuhteesta, jossa palkkatyöhön kuuluvat velvoitteet siirtyvät työn suorittajalle.

Jos sopimuksen mukaan työ on suoritettava henkilökohtaisesti ja sopimuksessa on kielletty saman työn tekeminen muille toimeksiantajille, sopimusta tulisi käsitellä työsuhteena.

## 5.2 Työsuhteen ja yrittäjyyden rajapinta

Ansiotyötä tehdään joko työsuhteessa tai itsenäisen yrittäjän asemassa. Näiden kahden kategorian ulkopuolelle jää harrastustoiminnan luonteinen työ sekä erinäisissä työmarkkinatoimenpiteissä ja koulutuksessa tehtävä työ, joihin ei liity varsinaista ansiotarkoitusta vaan niitä tehdään mm. työmarkkinavalmiuksien kohentamiseksi ja osana koulutusta.

Niin kuin tämän luvun alussa todettiin, työsuhteisen työn ja itsenäisenä yrittäjänä tehtävän työn välinen rajapinta on merkityksellinen koko työlainsäädännön ja sosiaaliturvasäätelyn kannalta. Koska itsenäisenä yrittäjänä tehtävälle työlle ei ole lainsäädännössä ”tunnusmerkistöä”, rajanveto palkkatyön ja yrittäjyyden välillä tehdään työsopimuslain 1 luvun 1 §:n tunnusmerkkien täyttymisen perusteella. Rajanveto-ongelmia syntyy silloin, kun työsuhteen olemassaolo ratkaistaan kokonaisarvioinnilla työn tekemisen olosuhteista. Rajatapa-uksissa työntekosuhteen oikeudellinen luonne on voimassaolevan lainsäädännön mukaan ratkaistava kokonaisuutena.

Suoritusta on pidettävä palkkana eri lakien tulkinnossa, jos osapuolet ovat sopineet työsuhteesta tai muuten ovat siitä yksimielisiä. Yrittäjät harjoittavat toimintaansa yleensä yhtiömuodossa ja rajanveto yleensä on selvä. Itsenäisten ammatinharjoittajien osalta rajanveto saattaa olla ongelmallista erityisesti silloin, kun yritystoimintaa harjoitetaan sivutoimisesti. Monia ammatteja ja tehtäviä voidaan hoitaa joko työsuhteessa tai yrittäjänä. Työn teettäjällä ja tekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työntekemisen muotoon sopimuksensa ehdoilla. Käytännössä useassa tilanteessa on mahdollista sopia, missä muodossa työ tehdään. Esimerkiksi kotisiivous voidaan teettää työsuhteisella työntekijällä tai ostaa siivousyritykseltä.

Työntekemisen muodot ovat moninaistuneet viimeisen kymmenen vuoden aikana. Ajattelu- ja asiantuntijatyön määrän lisääntyminen sekä uudet tekniset laitteet ovat johtaneet siihen, että perinteinen työsuhteen keskeinen kriteeri – työn johto ja valvonta – voivat johtaa nykyään työsuhteisuuden arvioinnissa tulkintaongelmiin. Perinteinen työn johto ja valvonta on vaikea määrittää, kun työn tekijä tekee yksittäisen työsuorituksen kotona tai muuten itse valitsemassaan paikassa ja omilla laitteillaan ja ehkä vielä itse määrittää työaikansa. ITSET-ryhmä on esittänyt, että johdon ja valvonnan rinnalle voitaisiin työsopimuslain soveltamisalasaikojen uudeksi käsitteiksi ottaa ”riippuvainen tai muuten alisteinen asema”, mikä laimentaisi työsuhteisiksi tulkittavien joukkoa itsensä työllistäjillä.

Työn suorittamisen eri muodot ovat lähestyneet toisiaan. Perinteisesti yrittäjätyö kohdistuu rajoittamattomaan asiakaskuntaan. Nykyisin yrittäjät kuitenkin voivat toimia alihankkijoina yhdelle toimeksiantajalle. Palveluja

tarjoava yrittäjä on myös monin tavoin sidottu asiakkaansa tarpeisiin ja aikatauluihin. Toisaalta työelämässä korostetaan työntekijän omaa vastuuta, tavoitteellisuutta ja itsenäisyyttä.

### 5.3 Palkan käsitteen muutoksia

Palkan käsite ennakkoperinnässä muuttui olennaisesti vuonna 1995. Muutoksen tarkoituksena oli poistaa tarpeettomia verotuksellisia esteitä yrittäjätoiminnan aloittamiselta ja harjoittamiselta. Siihen asti korvausta ei pidetty palkkana, jos työn suorittaja oli tässä toiminnassaan itsenäinen yrittäjä. Jos itsenäisen yrittäjän tunnusmerkistö ei täytynyt, suoritus oli palkkaa. Tästä syystä useat nykyisin toimeksiantosuhteina, verotuksessa työkorvauksena, pidettävät sopimukset olivat aikoinaan ennakkoperinnässä palkkatuloa. Yrittäjien joukko on tämän seurauksena verotuksessa laajentunut.

Itsensä työllistämiseen liittyvät ongelmat ja esimerkit liittyvät perinteisesti suurelta osin taiteilija-ammatteihin ja luoviin aloihin. Ennen vuotta 2007 ns. luovaa työtä tekevät kuuluivat taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijöiden eläkelain (TaEL:n) piiriin. TaEL:n piiriin kuuluvat taiteilija-ammattien alle vuoden pituisiksi tarkoitettut työsuhteet. Näitä ammatteja olivat esimerkiksi muusikko, näyttelijä, muu esiintyvä taiteilija, ohjaaja, dramaturgi, pukusuunnittelija, lavastaja, taiteellinen avustaja, toimittaja, kuuluttaja, kielenkääntäjä, tulkki, opas ja valokuvaaja. TaEL:in piiriin kuulumisen edellytyksenä oli, että luovan taiteellisen tai esityksellisen työn osuus oli ratkaiseva. TaEL ei koskenut itsenäisinä yrittäjinä toimivia. Yrittäjäasemassa olevat vakuutettiin yrittäjien eläkelain (YEL:n) piirissä.

Jos työsuoritus kuului TaEL:in piiriin, katsottiin ainakin käytännössä, että kyseessä oli myös työoikeudellinen työsuhde. Tästä seurasi, että korvausta käsiteltiin palkkana myös ennakkoperinnässä ja verotuksessa. Kun TaEL kumottiin, sen soveltamisalaan kuuluneet työntekijät vakuutetaan työntekijäin eläkelain (TyEL:n) piirissä nykyisin samalla tavoin kuin muutkin työntekijät.

### 5.4 Itsensä työllistäjät tilastojen valossa

#### 5.4.1 Lukumäärätietoja Suomesta

Itsensä työllistäjät luetaan tilastoinnissa yrittäjiksi. Kyseessä on sisäisesti heterogeeninen joukko, jossa on korkeasti koulutettuja yhä enemmän. Tärkeä syy itsensä työllistäjäksi ryhtymiseen on palkkatyömarkkinoiden puuttuminen tietyiltä ammattiryhmiltä, esimerkiksi luovilla aloilla.<sup>97</sup> Tosin itsensä työllistäjiä on paljon myös aloilla, joissa on palkkatyömarkkinat.

Yrittäjien rakenteesta yleensä voidaan viimeisten kymmenen vuoden aikana tehdä seuraavat havainnot:

- maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjien määrä ja osuus on pienentynyt huomattavasti
- työnantajana toimivien yrittäjien määrä ja osuus on pysynyt jokseenkin ennallaan
- yksinyrittäjien määrä ja osuus on kasvanut huomattavasti

**Taulukko 4.** Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet vuosina 2000 ja 2010. Työvoimatutkimus. Tilastokeskus.

	2000		2010	
	Lukumäärä, 1 000	%-osuus	Lukumäärä, 1 000	%-osuus
Maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät	88	28,6	61	20,1
Muiden alojen työnantajayrittäjät	87	28,2	90	29,7
Yksinyrittäjät	100	32,8	112	36,9
Ammatinharjoittajat ja freelancerit	20	6,5	31	10,2
Yrittäjäperheenjäsenet	12	3,9	10	3,1
<b>Yhteensä</b>	<b>306</b>	<b>100,0</b>	<b>304</b>	<b>100,0</b>

<sup>97</sup>Kovalainen A: Itsensä työllistäminen. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.



Suhteellisesti suurin kasvu sivulla kuusi esitellyssä työnteon muodot -tilastossa ryhmien sisällä koskee *ammattinharjoittajia ja freelancereita*, joiden lukumäärä on kasvanut yli 50 prosentilla vuodesta 2000 vuoteen 2010. Tähän ryhmään kuuluvia 15–64-vuotiaita työllisiä oli vuonna 2010 *yhteensä 31 000* eli noin 11 000 enemmän kuin vuonna 2000. Vuoden 2011 tietoihin suhteutettuna voi arvioida, että tästä ryhmästä noin joka neljäs oli freelancer ja kolme neljästä ammattinharjoittaja.

Muiden yksinyrittäjien (pl. maa-, metsä- ja kalatalous) määrä on kasvanut vastaavana aikana noin 12 000 hengellä vuoden 2000 noin 100 000 hengestä, mikä vastaa yli 10 prosentin kasvua. Yhteensä yksinyrittäjiin, ammattinharjoittajiin ja freelancereihin kuului yhteensä noin 120 000 iältään 15–64-vuotiasta työllistä vuonna 2000 ja noin 143 000 vuonna 2010.

Vuoden 2011 työvoimatutkimuksessa oli mahdollista tehdä tarkempi jako ammattinharjoittajiin ja freelance-reihin. Ammattinharjoittajiksi nimesi itsensä 25 600 henkilöä ja freelancereiksi 8 800 henkilöä eli yhteensä noin 34 400 henkilöä. Muita yksinyrittäjiä oli noin 114 000.

Vuoden 2011 työvoimatutkimuksen mukaan 15–64-vuotiaita yksinyrittäjiä, ammattinharjoittajia ja freelancereita (pl. maa-, metsä- ja kalatalous) oli yhteensä noin 150 000. Luku ei ole kuitenkaan täysin vertailukelpoinen aiempiin vuosiin, sillä tällä kertaa apurahansaajat mainittiin työvoimatutkimuksen kysymyksessä erikseen. Toisin sanoen vuoden 2011 lukuun sisältyy myös pieni apurahansaajien joukko, jonka suhteen ei ole varmuutta, miten he ovat aiempina vuosina tilastoituneet.

Kuten tämän luvun alussa todettiin, valtaosa yksinyrittäjistä on todellisia yrittäjiä, mutta joukkoon mahtuu myös itsensä työllistäviä näennäisyrittäjiä. Itsensä työllistäjistä kaksi kolmannesta ei koskaan rekrytoi muita palvelukseensa. Tavallista on toimia osuuskunnissa, yhteisissä tiloissa muiden itsensä työllistäjien kanssa tai ns. vuokratuolilla, kuten kampaamoalalla.<sup>98</sup>

#### 5.4.2 Lukumäärätietoja Euroopasta

Itsensä työllistäjien tilastointia ja kansainvälistä vertailua vaikeuttaa se, että itsensä työllistäjien määritelmä vaihtelee eri maissa. Lukumääriin vaikuttaa lisäksi se, puhutaanko itsensä työllistäjistä, joilla ei ole palkattua työvoimaa vai sellaisista, joilla sitä on. Joissakin maissa (esimerkiksi Kreikka ja Romania) lukuja nostavat huomattavasti alkutuotannon piirissä toimivat.

EU:n Dublinin työ- ja elinolojen kehittämissäätiön vuoden 2010 työolotutkimuksen<sup>99</sup> mukaan EU-maiden työllisistä 15 prosenttia kuuluu joukkoon "self-employed". Määrän sanotaan vaihdelleen jonkin verran aaltomaisesti 20 vuoden aikana. EU12- ja EU15-maiden keskiarvoluku oli alimmillaan 2000-luvun alussa. Työvoimaa palkkanneiden määrä oli puolestaan vähentynyt 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen aikana 5,4 prosentista 4,1 prosenttiin työllisistä.

Eniten kaikkia "self-employed" joukkoon kuuluvia oli Kreikassa (30 %) ja vähiten Tanskassa, Latviassa ja Ruotsissa (10 %). Lisäksi kolmasosa niistä, joilla ei ollut palkattua työvoimaa, täytti seuraavat yrittäjyyden kriteerit: asiakkaita on enemmän kuin yksi, säännöllistä palkkaa tai palkkiota ei ansaita sekä työn järjestämisestä ja henkilöstön palvelukseen ottamisesta on mahdollista päättää itsenäisesti. Ammatillinen jakautuminen poikkesi palkkatyötä tekevien ammattirakenteesta siten, että johtavassa asemassa olevia, alkutuotannon ammattilaisia ja käsityöläisiä oli enemmän. Asiantuntijoita on puolestaan molempien joukossa saman verran.

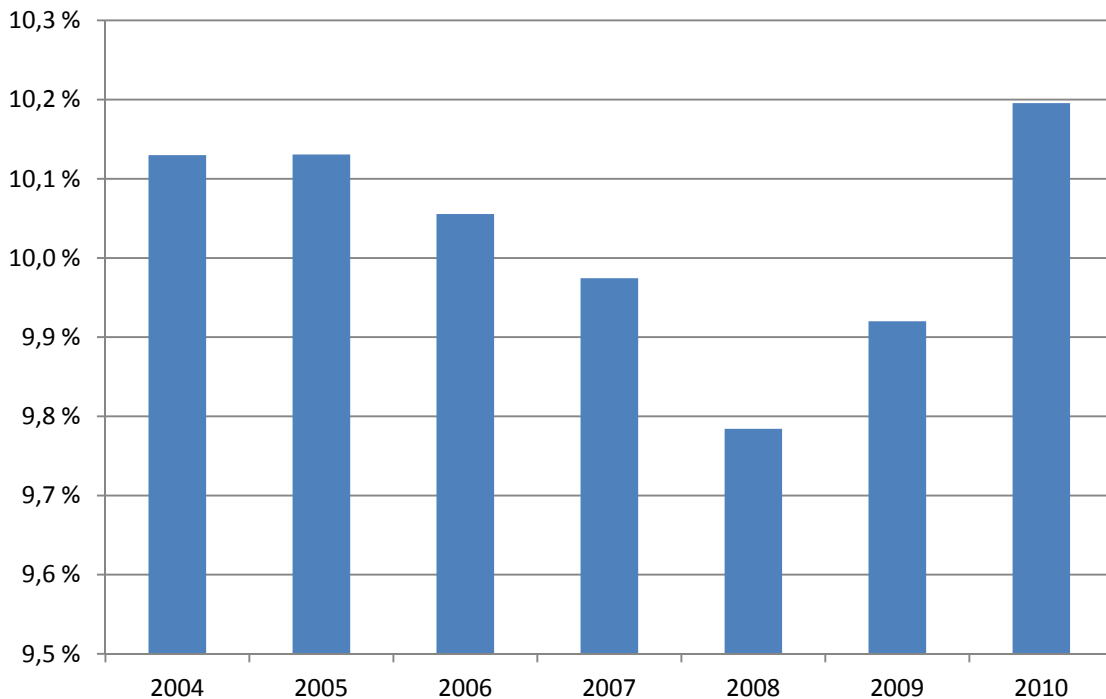
Eurostatin tietojen mukaan EU27-maiden työikäisten yksinyrittäjien keskimääräinen osuus työllisistä on noussut vuodesta 2000 vuoteen 2010 vain puolen prosenttiyksikön verran. Vuosikeskiarvot ovat kuitenkin vaihdelleet.<sup>100</sup>

<sup>98</sup> Kovalainen A: Itsensä työllistäminen. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

<sup>99</sup> Eurofound (2010) Fifth European Working Conditions Survey.

<sup>100</sup> Eurostat 2000 ja 2010.

**Kuvio 13.** Yksinyrittäjien osuus (%) 15-64-vuotiaista työllisistä (ml. maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät) EU-27 maat 2000-2010 vuosikeskiarvo. Eurostat.



Vertailua itsensä työllistäjien/yksinyrittäjien asemassa suhteessa työlainsäädäntöön ja sosiaaliturvaan eri maissa ei valitettavasti ole saatavilla.

#### 5.4.3 Ansiotaso

Yksinyrittäjien ansiotasosta on tietoja Suomen Yrittäjien toteuttamassa Yksinyrittäjäkyselyssä. Kyselyn (2010) mukaan yksinyrittäjien tulojakauma on suhteellisen lähellä palkansaajien vuoden 2008 tulojakaumaa. Alimmissa tuloluokissa yksinyrittäjien osuus näyttää kuitenkin olevan hieman suurempi kuin palkansaajien. Vuonna 2008 alle 15 000 euron vuosittaiset bruttotulot oli 23 prosentilla palkansaajista. Yksinyrittäjäkyselyssä alin tuloluokka on alle 1 000 euroa kuukaudessa, ja tähän tuloluokkaan arvioi tulojensa osuvan 25 prosenttia yksinyrittäjistä. Tulojakauman yläpäässä erot yksinyrittäjien ja palkansaajien suhteellisissa osuuksissa ovat hyvin pienet: yli 6 000 euron bruttomääräisiin kuukausituloihin arvioi vuonna 2010 ylittävänsä 3,2 prosenttia yksinyrittäjistä. Palkansaajien keskuudessa lähinnä vastaava tuloluokka on yli 75 000 euroa vuodessa ansaitsevat, joita vuonna 2008 oli 3,6 prosenttia kaikista palkansaajista.

Itsensä työllistäjien osalta ansiotasosta on saatavissa tietoa ainoastaan freelancerjournalistien osalta. Suomen Journalistiliiton freetyömarkkinaselvityksen (TNS Gallup 2011) mukaan lehdistön freelancereiden vuosiansio oli keskimäärin 54 prosenttia lehdistön kaikkien työsuhteisten vuosiansiosta. Oletettavissa on lisäksi, että freelancerit pitävät keskimäärin vähemmän lomaa kuin työsuhteiset, mikä kasvattaisi ansioiden eroa entisestäänkin.

#### 5.4.4 Kohdentuminen työmarkkinoilla<sup>101</sup>

Vuoden 2011 työvoimatutkimuksen mukaan yksinyrittäjien (pl. maa- ja metsätalouden toimiala) ylivoimaisesti suurimman ammattiryhmän muodostavat rakennustyöntekijät, mutta myös kuorma-auto- ja taksinkuljettajat, kampaajat ja kauneudenhoitajat sekä pienyritysten johtajat kuuluvat yleisimpiin ryhmiin. Muita suurehkoja ryhmiä ovat kiinteistövälityksen, isännöinnin ja kaupallisen alan ammattiteissa toimivat sekä koulutuspäälliköt,

<sup>101</sup> Pärnänen A & Sutela H (2012). Yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat ja free lancerit Suomessa. Julkaisematon artikkelikirjoitus.

-suunnittelijat ja kouluttajat. Myös asentajat, taide-, lehti- ja graafisella alan ammattitehtävissä työskentelevät sekä käsityöläiset kuuluvat yleisimpien ammattiryhmien joukkoon.

Ammattinharjoittajien yleisimpiä ammattiryhmiä ovat kampaajat ja kauneudenhoitajat, rakennustyöntekijät sekä toimittajat, kirjailijat, näyttelijät ja kuvataiteilijat, samoin fysio- ja toimintaterapeutit sekä lääkärit (ml. hammas- ja eläinlääkärit).

Freelancereiden ryhmässä suurimpia ammattiryhmiä ovat toimittajat ja kirjailijat, taiteilijat kuten muusikot, tanssijat, kuvataiteilijat ja graafikot sekä kääntäjät ja tulkit.

Työvoimatutkimuksen vuoden 2004 lisätutkimuksessa 16 prosenttia yksityisyrityksistä ja 23 prosenttia ammattinharjoittajista (ml. freelancerit) oli sitä mieltä, että olisi työskennellyt nykyisessä työssään mieluummin palkansaajana kuin nykyisellä tavalla, naiset useammin kuin miehet. Tämän lisäksi noin 2 prosenttia molemmissa ryhmässä oli sitä mieltä, että heidän työtään ei voinut tehdä palkansaajana.

Vuoden 2011 työvoimatutkimuksessa yksityisyrityksiltä sekä ammattinharjoittajilta ja freelancereille esitettiin seuraava kysymys: ”Työskenteletkö tai myyttekö tuotteitanne yhdelle vai useammalle asiakkaalle tai toimeksiantajalle?” Yksityisyrityksistä 13 prosenttia kertoi, että heillä oli vain yksi asiakas tai toimeksiantaja, kun vastaava osuus ammattinharjoittajilla oli 15 ja freelancereilla 22 prosenttia. Valtaosalla asiakkaita oli useampia. Sinänsä kysymys ei kuitenkaan kerro sitä, kuinka mieluisa kyseinen tilanne henkilölle on.

## 5.5 Työn hinnoittelun rakentuminen ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus

Työehtosopimusten palkkamääräykset eivät sääntele yksityisyrityksiä ja muita itsensä työllistäjiä. He neuvottelevat palkkioistaan yksin ja he myös itse kustantavat sosiaaliturvansa. Jos yksityisyrityksessä tai muu itsensä työllistäjä ei kykene hinnoittelemaan työtään niin, että saa sisällytetyksi hintaan myös ns. palkan sivukulut, hänen ansionsa jäävät pienemmiksi kuin vastaavan alan palkansaajilla.

Siirtyminen palkansaajasta työllistämään itseään tarkoittaa näin ollen monesti sitä, että samalla jää työehtosopimusten säänneltyjen vähimmäispalkkojen ulkopuolelle.

Itsensä työllistämistä ei tulkita kilpailulainsäädännössä työmarkkinatoiminnan piiriin eikä siten kilpailuoikeuden ulkopuolelle. Käytännössä kilpailulain soveltaminen johtaa siihen, että itsensä työllistäjä joutuu viime kädessä neuvottelemaan työnsä ehdoista yksin.

Yhtenä ratkaisuvaihtoehtona itsensä työllistäjien heikon neuvotteluaseman parantamiseksi on esitetty sitä, että itsensä työllistäjien toimet kollektiivisen neuvotteluvoiman saavuttamiseksi suljettaisiin kilpailunrajoituslain soveltamisalan ulkopuolelle. Suomen kilpailunrajoituslain soveltamisala on kuitenkin yhdenmukainen EU:n kilpailusääntöjen soveltamisalan ja EU:n tuomioistuinten oikeuskäytännön kanssa – EU:n jäsenvaltioiden täyttämiseksi sen täytyykin olla. EU:n kilpailuoikeudessa ja sen soveltamiskäytännössä itsensä työllistäjä ei ole kategorisesti suljettu soveltamisalan ulkopuolelle. Kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta arvioituna EU:n kilpailusääntöjen soveltamisalasta poikkeaminen ei ole toimiva ratkaisu nyt esitettyyn ongelmaan. Toisaalta Saksa ja Tanska ovat olleet esillä maina, joissa kollektiivisia neuvotteluja on ollut mahdollista käydä.

Koska itsensä työllistäjien osalta on rajoitettu heitä edustavien järjestöjen mahdollisuutta toimia kollektiivisina neuvottelijoina työn vähimmäisehdoista, ei myöskään vähimmäispalkkioista voida antaa ohjeistusta. Tämä johtaa siihen, että monien itsensä työllistäjien on päätettävä työnsä hinnoittelusta ilman tällaisen ohjeistuksen tukea.

## 5.6 Apurahansaajat

Apurahansaajat voidaan laskea mukaan itsensä työllistäjien ryhmään. Apuraha on taloudellinen tuki tai palkinto tieteelliselle tutkimukselle tai taiteelliselle toiminnalle. Myös urheilijoille myönnetään apurahoja. Suomessa apurahoja myöntävät pääasiassa säätiöt ja opetus- ja kulttuuriministeriö. Apurahan myöntämisen kriteerit riippuvat myöntäjän apurahalle asettamista tavoitteista. Tieteen puolella apurahat ovat pääsääntöisesti muutaman vuoden pituinen jakso työurasta, kun taas taiteilijoilla apurahat voivat olla keskeinen toimeentulon lähde läpi työuran muun itsensä työllistämisen ohessa.

Apurahansaajien eläkevakuuttaminen on toteutettu vuoden 2009 alusta maatalousyrittäjän eläkelain mukaisesti. Lain mukaan vakuutusvelvollisuus koskee kaikkia niitä Suomessa asuvia apurahansaajia, jotka ovat saaneet Suomesta myönnetyn työskentelyapurahan vuonna 2009 tai sen jälkeen. Apurahan tulee olla tarkoitettu vähintään neljän kuukauden taiteelliseen tai tieteelliseen työskentelyyn Suomessa ja euromäärältään vähintään 11149,45, mikä vastaa vuosiansiona 3 448,34 euroa (vuoden 2011 tasossa). Tietyin edellytyksin vakuuttamisen piiriin kuuluvat myös ulkomailla tapahtuva apurahatyöskentely ja ulkomaalaisen Suomessa tekemä apurahatyö.

Vakuutusvelvollisuus koskee niin henkilökohtaisen apurahan saaneita kuin työryhmässä apurahalla työskenteleviäkin.

Apurahansaajat ovat vakuutettuja Maatalousyrittäjien eläkelaitoksessa (Mela) myös tapaturman ja ryhmähenkivakuutuksen osalta. Mela-työtuloa käytetään sairauspäivärahan perusteena.

Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen mukaan noin 5000 apurahansaajaa on vakuutettuna vuosittain. Alle neljän kuukauden apurahansaajat eivät ole mukana tässä luvussa. Vakuutettu työtulo on keskimäärin 19 937 euroa (vuosi 2011) eli 1661 euroa/kk.

## 5.7 Sukupuolten tasa-arvo

Ammatinharjoittajina ja freelancereina toimiminen on yhtä yleistä miehillä ja naisilla, jos huomioon ei oteta maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjiä. Vuonna 2000 työllisistä naisista muiden alojen (pl. maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät) ammatinharjoittajia ja freelancereita oli 0,9 prosenttia ja vuonna 2010 1,3 prosenttia. Vastaavat luvut työllisistä miehistä olivat vuonna 2000 0,8 prosenttia ja vuonna 2010 1,3 prosenttia.<sup>102</sup>

Tasa-arvolaki soveltuu osaan itsenäisiä työsuorittajia ja ammatinharjoittajia (tasa-arvolaki 3 §). Mitä tasa-arvolaisissa "säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään". Tällä tarkoitetaan sellaisia työ- ja palvelussuhdetta lähellä olevia työn tekemisen muotoja, joissa työskenteleminen tapahtuu samanlaisissa olosuhteissa kuin työ- ja palvelussuhteessa, mutta jotka jäävät kuitenkin työsopimuslain ja muun palvelussuhteita koskevan lainsäädännön ulkopuolelle. Säännöksen tarkoittamia ryhmiä ovat mm. itsenäiset työsuorittajat ja ammatinharjoittajat, freelancerit, koulutusharjoittelijat sekä sellaista hoivatyötä tekevät, joihin sovelletaan perhehoitajalakea tai sosiaalihuoltolakea sekä sen nojalla omaishoidon tuesta annettua asetusta. Työn tekeminen perustuu näissä tapauksissa yleensä toimeksianto- tai toimisopimukseen.<sup>103</sup> Itsenäisten työsuorittajien ja ammatinharjoittajien osalta yhtenä edellytyksenä on, että henkilö myy lähinnä omaa osaamistaan. Tasa-arvolain sanamuoto ei sulje pois lain soveltamista myös osakeyhtiön tai osuuskunnan toimitusjohtajaan, joka ei ole työ- tai palvelussuhteessa. Tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännössä on tullut esiin toimitusjohtajan syrjintäsuoja raskauden, vanhemmuuden tai muun perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain keskeiset velvoitteet työelämän osalta eivät kuitenkaan yleensä koske itsensä työllistäjiä. Tasa-arvolain 7 §:n mukainen syrjintäkielto ulottuu esim. yrityksen tekemään toimeksisaajan valintaan eli on kiellettyä syrjiä jotain tiettyä palveluntuottajaa hänen sukupuolensa, raskauden tai synnytyksen taikka vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuutensa perusteella.

## 5.8 Sosiaaliturva

Voimassa oleva sosiaaliturva- ja työlainsäädäntö perustuu siihen, että työtä tekevä on joko palkansaaja tai yrittäjä. Se, pidetäänkö henkilöä palkansaajana vai yrittäjänä, ratkaistaan lähtökohtaisesti työoikeudellisten periaatteiden perusteella. Työsuhteen olemassaolo määräytyy aina työsuhteen tunnusmerkkien mukaan osapuolten tahdosta riippumatta. Työn teettäjä ja sen tekijä eivät voi sitovasti sopia, tehdäänkö työ työsuhteessa tai ilman työsuhdetta. Jos henkilö tekee työtä ansiotarkoituksessa olematta työ- ja virkasuhteessa, hänet katsotaan yrittäjäksi. Aiemmin on käsitelty sitä, kuinka työsuhteisuus-tulkinta voidaan välttää muovamalla työtä muistuttamaan yrittäjyyttä.

<sup>102</sup> Pärnänen Anna & Sutela Hanna (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Hyvinvointikatsaus 4/2011. Tilastokeskus.

<sup>103</sup> Hallituksen esitys 194/2004.

Itsensä työllistäjien ongelmat liittyvät pääsääntöisesti pieniin ansioihin. Ansiopäivärahat määräytyvät ansioiden perusteella. Jos ansiot ovat pienet, myös ansiotulojen menetyksen korvaus on pieni. Myös sosiaaliturvan maksut määräytyvät ansioiden perusteella. Pienistä ansioista myös maksut ovat pienemmät. Itsensä työllistäjää ei voida rinnastaa palkansaajiin vain sosiaaliturvan etuuksien osalta. Jos rinnastaminen tehdään, pitää työllistävän tahon huolehtia myös maksuista.

Vaikka siirtymä yrittäjyyden ja palkkatyön välillä on helpotettu, työttömyysturvan kannalta on ongelmallista, jos henkilö on samanaikaisesti sekä palkkatyössä että yrittäjänä eikä hänellä mahdollista vakuuttaa samaan aikaan palkansaajana saatua tuloa ja ei-työsuhteista tuloa.

## 6 TOIMENPIDE-ESITYKSET

Työryhmän työ on perustunut Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelman kirjaukseen:

*”Työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö käynnistävät yhdessä poikkihallinnollisen selvitys- ja kehittämishankkeen. Siinä selvitetään työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä ja rakennemuutoksia sekä arvioidaan niiden vaikutuksia työn tekemisen muotoihin, työvoiman käyttötapoihin ja työaikakäsytymyksiin. Selvitysten ja arviointien perusteella päätetään kolmikantaisesti tarvittavista jatkotoimista.*

*Selvitys ja kehittämishankkeen tarkastelun kohteena ovat muun muassa määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutukset työntekijän asemaan, työelämän laatuun ja työuriin, työaikapankkijärjestelmän käytön periaatteet ja edellytykset sekä lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien lomajaksot. Erikseen selvitetään työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa olevan itsensä työllistämisen ongelmakohdat sosiaalivakuutus- ja työ-lainsäädännössä.”*

Lisäksi työryhmän toimeksiannon asiakokonaisuuksiin liittyvät useat hallitusohjelmakirjaukset liittyen esimerkiksi sukupuolten tasa-arvon edistämiseen, kokoaikaisten työsuhteiden edistämiseen, pätkätyöläisten ja mikrotyöntekijöiden aseman parantamiseen, työterveyshuoltoon lyhyissä työsuhteissa sekä erilaisista lähteistä tuloja saavien sosiaaliturvaan. Myös 28.11.2011 allekirjoitetun työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksen *Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta* kirjauksissa on yhtymäkohtia työryhmän työhön.

Työryhmän työn aikana työryhmän toimikautta on jatkettu kuluvan hallituskauden loppuun asti. Työryhmän tehtävänä on seurata työryhmän asetuspäätöksessä eriteltyjen tehtävien etenemistä. Seuranta tehdään vähintään vuosittain. Toimikautensa loppupuoliskolla työryhmä raportoi selvitys- ja kehitystyönsä tuloksista kokonaisuutena.

Työryhmän väliraportissa on hallitusohjelma-kirjauksen mukaisesti keskitytty kuvaamaan, mitä työn tekemisen ja teettämisen tavoissa vaikuttaa trendinomaisesti tapahtuvan, mistä trendit johtuvat sekä mitä trendeissä seuraa. Yksityiskohtainen jatkotyö eri asiakokonaisuuksista nähdään jatkotoimina, jotka tehdään aihekokonaisuuksiin erikoistuneissa kokoonpanoissa työryhmän raporttia hyödyntäen.

Edellisen pohjalta 15.5.2012 työryhmä esittää kolmikantaisesti sovitut jatkotoimet:

- 1) Työaikapankkien käyttö ja työaikakäsytymykset rajattiin pois työryhmän selvitystyöstä syyskuussa 2011 käsiteltäviksi erikseen. Marraskuun 2011 raamisopimuksessa on kirjaus työaikapankkien käytön sopimusala-kohtaisten esteiden selvittämisestä ja yhteisen suunnitelman laatimisesta niiden poistamiseksi. Asiaa valmistellaan parhaillaan keskusjärjestöjen työaikaryhmässä. Keskusjärjestökäsitelyn jälkeen, 2013 aikana, työaikapankkijärjestelmän käytön periaatteet ja edellytykset sekä työaikasääntelyn mahdollisia muutostarpeita selvitetään kolmikantaisesti työryhmässä
- 2) Sosiaaliturvan osalta sosiaali- ja terveysministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö selvittävät yksityiskohtaisesti kolmikantaisesti määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteissa sekä vuokratyössä tehtyyn työhön liittyvän sosiaaliturvalainsäädännön soveltamiseen liittyvät käytännön ongelmat. Lisäksi selvitetään itsensä työllistämiseen liittyvät sosiaaliturvan ongelmakohdat sen jälkeen, kun kohdassa 6 mainitun ryhmän työn tulokset ovat hyödynnettävissä. Selvityksessä käsitellään myös sosiaalivakuutuksen rahoitus itsensä työllistämiseen liittyen. Jatkotyön tavoitteena on esittää ratkaisuja, joilla eri työnteon muodoissa tehtävän työn tekijöiden sosiaaliturva toimii mahdollisimman yhdenvertaisesti. Jatkotyö tehdään STM johdolla ja se pyritään synkronoimaan hallitusohjelmassa mainitun luovien alojen työntekijöiden sosiaaliturvassa olevien mahdollisten epäkohtien paikantamista koskevan työn kanssa.
- 3) Määräaikaisten työsuhteiden osalta todettu suomalaisena piirteenä sukupuolittuneisuus ja määräaikaisten työsuhteiden yleisyys perheenperustamisikäisillä naisilla. Taustalla vaikuttaa esimerkiksi työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus ja perhevapaiden jakautuminen. Työryhmä tulee seuraamaan muiden hallitusohjelman kirjausten toteutumista sukupuolten tasa-arvoon liittyen ja tuomaan tarvittaessa esiin tasa-arvokysymyksiin liittyviä toimenpide-ehdotuksia. Työryhmä seuraa vuosittain Suomen tilanteen kehittymistä suhteessa EU-keskiarvoihin.

Osana työ- ja elinkeinoministeriön työelämän kehittämisstrategiaa JA SEN JALKAUTTAMISTA esitetään välttämättä eteenpäin hyviä käytäntöjä esimerkiksi sijaispankeista, joiden avulla työpaikoilla on saatu vähennettyä määräaikaisten työsuhteiden määrää.

Hallitusohjelmakirjausta ”pätkätyöläisten aseman parantamiseksi” (s. 9) esitetään vietäväksi eteenpäin osana työ- ja elinkeinoministeriössä valmistettavaa työelämän kehittämisstrategiaa lisäämällä työntekijöiden ja työnantajien tietoisuutta lainsäädännöstä koskien esimerkiksi määräaikaisuuden syyn ilmoittamisvelvollisuus, loma oikeudet ja tasa-arvolaisissa määritely kielto määräaikaisten palvelussuhteiden uusimatta jättämisestä ja niiden keston rajoittamisesta raskauden taikka perhevapaan käyttämisen perusteella.

Henkilöstösuunnitelmien kehittämisen osalta valmistelutyönsä aloittaneessa raamityöryhmässä valmistellaan myös hyviä malleja ja lainsäädäntötoimia, joilla ohjataan työpaikkoja nykyistä tarkemmin selvittämään ja seuraamaan yhteistoiminnassa ei vakituisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa olevien työn suorittajien työsuhteiden syitä, määriä, perusteita ja laatimaan tulevaisuutta koskevia suunnitelmia niistä. Raamityöryhmän tuloksia seurataan tältä osin.

- 4) Osa-aikatyössä on todettu kaksi keskenään erilaista trendiä. Monilla aloilla osa-aikatyö on myönteinen mahdollisuus, jota toivotaan kehitettäväksi edelleen. Toisilla aloilla taas tehdään huomattava määrä vastentahtoista osa-aikatyötä mm. voimakkaiden kysyntävaihteluiden vuoksi. Ehdotetaan, että osa-aikaisuuden osalta perustetaan työ- ja elinkeinoministeriöön kolmikantainen osa-aikatyöryhmä käymään läpi osa-aikatyöhön liittyviä kysymyksiä kuten osa-aikatyön tarpeeseen liittyviä tekijöitä työntekijöiden ja yritysten kannalta (ml. lisätyön tarjoamisvelvoite) sekä keinoja kohdistaa osa-aikatyö kyseisiin tarpeellisiin tilanteisiin. Ryhmän asialistalla käsitellään myös osa-aikatyön kehittäminen osana sellaisia tavoitteita kuten työurien pidentäminen, työssä jaksaminen ja työn tuottavuus.

Vapaaehtoisen osa-aikaisuuden kehittämisen osalta työryhmä esittää, että STM:öön perustettava työryhmä, joka tulee käsittelemään hallitusohjelmassa todetut kirjaukset liittyen osa-aikatyön kehittäminen osana kotihoidontuen kehittämistä ja perhevapaiden käyttö (hallitusohjelma s. 100), ottaa huomioon osa-aikatyön työelämän kehittämisnäkökulman kutsumalla em. työryhmään mukaan TEM-edustajan.

- 5) Vuokratyöntekijöiden asemaa on selvitetty raamisopimukseen perustuvassa kolmikantaisessa työryhmässä. Edellä viitatus työryhmän tehtävänä oli selvittää, toteutuuko vuokratyössä tehtävissä määräaikaissuhteissa käytännössä perusteiden osalta yhtenäisyyden periaate. Työryhmän työn tuloksena työsopimuslain 2 luvun 4 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että määräaikaissuhteissa työsopimuksen antamasta selvityksestä on käytävä ilmi määräaikaissuuden peruste sekä määräaikaissuhteiden päätymisen ajankohta, jos se on sopimusta solmittaessa tiedossa tai sopimuksen päätymisen arvioitu ajankohta, jos se on kytketty työn valmistumiseen, sijaisuuden päätymiseen tms. objektiiviseen syyhyn. Lisäksi pykälään valmistellaan muutos, jonka mukaan selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaissuhteiden taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakastilauksen syystä ja kestosta sekä vuokratyöryhtyksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

Raamisopimukseen perustuva vuokratyöryhmä jatkaa työtään päivittämällä vuokratyöoppaan. Lisäksi toistaiseksi voimassa olevien ja toisaalta määräaikaisten sopimusten käytöstä vuokratyössä laaditaan kaksivaiheinen selvitys. Ensimmäisessä vaiheessa selvitetään vuokratyössä käytettävien määräaikaisten ja toisaalta toistaiseksi voimassa olevien sopimusten yleisyyttä ja käytettyjen määräaikaisten sopimusten perusteita. Noin kahden vuoden kuluttua tehtävässä seurantatutkimuksessa arvioidaan vuokratyösuhteiden käytössä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia.

- 6) Itsensä työllistäjät ovat uusin esimerkki työntekomuotojen moninaistumisesta, jonka roolista ja asemasta tarvitaan lisätietoa. Tässä raportissa läpikäydyn valossa esitetään seuraavat jatkotoimet, joita työryhmä tarkoituksenmukaisessa kokoonpanossa seuraa:
- a. Työ- ja elinkeinoministeriö teettää selvityksen sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työsopimuslainsäädännön soveltamisesta itsensä työllistäjien kohdalla valituissa EU-maissa.
  - b. Edellisessä kohdassa määritellyn selvityksen perusteella itsensä työllistäjien asema sosiaalivakuutuksessa käsitellään kohdassa 2 määritellyssä ryhmässä.
  - c. Kohdassa a) määritellyn selvityksen pohjalta arvioidaan kilpailulain soveltaminen Suomessa itsensä työllistäjiin liittyen.

- d. Kohdassa a) määritellyn selvityksen pohjalta arvioidaan työsopimuslain soveltaminen Suomessa itsensä työllistäjiin liittyen.
- 7) Työryhmän raportin pohjalta työsuhteiden moninaisuus tulee huomioida työorganisaatioiden kehittämistyössä, jota tehdään Tekesin rahoituksella sekä osana hallitusohjelman mukaista työelämän kehittämisstrategiaa. Huomioitavia asioita ovat vaikutus- ja kehittämismahdollisuudet työssä, tietoisuus mahdollisuuksista ja oikeuksista ja hyvien käytäntöjen levittäminen.
- 8) Työryhmän työskentelyn aikana on ilmennyt tilastointi- ja tiedontarpeita liittyen työryhmän toimik-  
siantoon. Työryhmän tutkijajäsenet tulevat tekemään työ- ja elinkeinoministeriön johdolla tilastointi-  
ja tiedontarpeita esityksen kustannusvaikutuksineen 31.10.2012 mennessä. Esitys käsitellään työ-  
ryhmässä ja toimitetaan työministerille vuoden lopussa.





Liite 1

PÄÄTÖS  
29.9.2011

TEM/2459/00.04.01/2011

## TYÖVOIMAN KÄYTTÖTAPOJEN JA TYÖN TEKEMISEN MUOTOJEN MUUTOSTRENDEJÄ SELVITTÄVÄN TYÖRYHMÄN ASETTAMINEN

Työ- ja elinkeinoministeriö on tänään tekemällään päätöksellä asettanut poikkihallinnollisen työryhmän selvittämään työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä erityisesti työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen näkökulmasta.

### Toimikausi

1.10.2011 – 30.3.2012.

### Tausta

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelman mukaan työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö käynnistävät yhdessä poikkihallinnollisen selvitys- ja kehityshankkeen, jossa selvitetään työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä ja rakennemuutoksia sekä arvioidaan niiden vaikutuksia työn tekemisen muotoihin, työvoiman käyttötapoihin ja työaikakysymyksiin. Selvitysten ja arviointien perusteella päätetään kolmikantaisesti tarvittavista jatkotoimista, jotka voivat olla myös lainsäädäntömuutoksia.

Selvitys- ja kehityshankkeessa tarkastelun kohteena ovat muun muassa määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutukset työntekijöiden asemaan, työelämän laatuun ja työuriin, työaikapankkijärjestelmän käytön periaatteet ja edellytykset sekä lyhytaikaisissa työsuhteissa työskentelevien lomajaksot. Erikseen selvitetään työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa olevan itsensä työllistämisen ongelmakohdat sosiaalivakuutus- ja työlainsäädännössä.

Työvoiman käyttötapoja koskevaa työlainsäädäntöä on selvitetty useaan kertaan viimeisten 10 vuoden aikana. Selvitykset ovat olleet luonteeltaan oikeudellisia ja niiden johdosta on toteutettu pienehköjä lainmuutoksia. Sen sijaan työvoiman käyttötapoja ja niitä koskevan sääntelyn toimivuutta ei ole kokonaisuutena arvioitu.

Erilaiset työvoiman käyttötavat kohdistuvat eri tavoin naisiin ja miehiin työmarkkinoilla. Tämän vuoksi työvoiman käyttötapojen vaikutuksia on arvioitava myös sukupuolten tasa-arvoa koskevana kysymyksenä.

### **Työryhmän tehtävät**

Työryhmän tehtävänä on

- 1) selvittää työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä ja rakennemuutoksia sekä arvioida niiden vaikutuksia työn tekemisen muotoihin, työvoiman käyttötapoihin ja työaikakysymyksiin,
- 2) tarkastella määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutuksia työntekijän asemaan,
- 3) selvittää työsuhteisen työn ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvan itsensä työllistämisen ongelmakohdat työ- ja sosiaalivakuutus- sekä verolainsäädännössä,
- 4) selvittää, millä tavoin ns. epätyypillinen työ ja sen eri muodot kohdentuvat työmarkkinoilla,
- 5) arvioida eri työnteon muotojen merkitys ja vaikutukset yksilölle, yrityksille ja yhteiskunnalle (taloudelliset vaikutukset, vaikutukset työuriin ja kansalaisten yhdenvertaisuuteen) ja
- 6) arvioida, vastaako voimassa oleva työ- ja sosiaalivakuutus- sekä verotuslainsäädäntö työmarkkinoilla, erityisesti työvoiman käyttötavoissa tapahtuneita muutoksia.

Työryhmä voi tarvittaessa tehdä esityksiä lainsäädännön muuttamiseksi. Työlainsäädännön muutokset valmistellaan kolmikantaisesti työelämän sääntelyryhmässä.

Työryhmä voi työnsä aikana kuulla asiantuntijoita.

### **Organisointi**

*Puheenjohtaja*

Erityisavustaja Pilvi Torsti, työ- ja elinkeinoministeriö

*Jäsenet*

Työmarkkinaneuvos Päivi Järviemi, työ- ja elinkeinoministeriö

Johtaja Heli Backman, sosiaali- ja terveysministeriö, vakuutusosasto

Projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervonen, sosiaali- ja terveysministeriö, hallinto- ja suunnitteluosasto, tasa-arvoyksikkö

Neuvotteleva virkamies Lars-Mikael Bjurstöm, sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto

Lainopillinen asiamies Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Asiantuntija Seppo Saukkonen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Johtaja Rauno Vanhanen, Suomen Yrittäjät

Neuvottelupäällikkö Sari Ojanen, Kunnallinen työmarkkinalaitos

Hallitusneuvos Tuula Wilska, Valtion työmarkkinalaitos

Lakimies Timo von Boehm, Kirkon työmarkkinalaitos

Päälakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Hankekoordinaattori Anu Suoranta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lakimies Inka Douglas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Johtaja Anssi Vuorio, Ammattiliitto Pro ry

Lakimies Maria Löfgren, Akava ry

Toiminnanjohtaja Eeva Rantala, Akava ry, Tieteentekijöiden liitto

#### *Pysyvät asiantuntijat*

Asiantuntija Elise Ramstad, Teknologian ja innovaatioiden kehittämissentrum TEKES

Vanhempi tutkija Irja Kandolin, Työterveyslaitos

Erikoistutkija Hanna Sutela, Tilastokeskus

Tutkimuskoordinaattori Merja Kauhanen, Palkansaajien tutkimuslaitos

Edunvalvontajohtaja Petri Savolainen, Itsensä työllistäjien yhteistyöryhmä

Tutkimuspäällikkö Antti Kauhanen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA

#### *Sihteerit*

Ylitarkastaja Sari Alho, työ- ja elinkeinoministeriö

Hallitussihteeri Kirsi Päivänsalo, sosiaali- ja terveysministeriö

#### **Kustannukset**

Työryhmän tulee työskennellä virka-aikana ilman erillistä korvausta. Työryhmän ulkopuolisten asiantuntijoiden palkkiot, matkakulut ja päivärahat

maksetaan työ- ja elinkeinoministeriön työelämä- ja markkinaosaston toimintamenoista (asiantuntija- ja tutkimuspalvelut).

Lauri Ihalainen  
Työministeri

Sari Alho  
Ylitarkastaja

JAKELU

Päätöksessä mainitut

TIEDOKSI

Työministeri Lauri Ihalainen  
Valtiosihteeri Janne Metsämäki  
Erityisavustaja Pilvi Torsti  
Lainsäädäntöjohtaja Pasi Järvinen

## Lähdeluettelo

Aalto T (1996). Epävakaisten työmarkkina-asemien kasautuminen samaan parisuhteeseen. Teoksessa Kangas O & Ritakallio V-M (toim.) Kuka on köyhä? Köyhyys 1990-luvun puolivälin Suomessa Stakes Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskukseen tutkimuksia.

Ala-Kauhaluoma M & Henriksson M (2011). Akateemisten pätkätyöläisten hyvinvointi ja kuntoutus. TUULI-kehittämishankkeen arvioinnin loppuraportti. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 77. Kela.

Andersson E & Ikkala J (2005) Elinkeinoverolain kommentaari.

CIETT Economic report ( 2011).

Elinkeinoelämän Keskusliiton Tilastokeskukselta saamat tiedot. Työvoimatutkimus 2006. Tilastokeskus.

Eurofound.

Eurostat.

Hintikka N Accidents at work during temporary agency work in Finland – Comparison between certain major industries and other industries. SAAFETY science 2011/49.

Hulkko L & Pärnänen A (2006) Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tieto & trendit 4/2006.

Hyytinen T & Nenonen N (2011) Malli vuokratyön turvallisuuden ja –hyvinvoinnin varmistamiseen. Tampereen teknillinen yliopisto.

Julkunen R (2009): Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2009:53.

Kairinen M: Työvoiman käyttötavat ja oikeuksien kohtaanto. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

Kalliomäki-Levanto T (2009): Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 36. Työterveyslaitos.

Kauhanen M (2007) Eriytymiskehitys jatkunut työmarkkinoilla 2000-luvulla, teoksessa Taimio H (toim.), Talouskasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman?, Työväen Sivistysliitto. Kauhanen M & Nätti J (2011) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. Labour Institute for Economic Research Discussion Papers 272.

Kauppinen T, Hanhela R, Kandolin I, Karjalainen A, Kasvio A, Perkiö-Mäkelä M, Priha E, Toikkanen J & Viiksela M (toim.) (2010): Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos.

Kautonen T (toim.) (2007) Vastentahtoinen rittäjäyys. Työpoliittinen tutkimus 327. Työministeriö.

Kovalainen A: Itsensä työllistäminen. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

Kinnunen U, Mäkikangas A, Mauno S, Siponen K & Nätti J (2011): Perceived employability. Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. Career Development International.

Kirves K, Kinnunen U, Mauno S, Mäkikangas A, Rantanen J, Siponen k & Nätti J (2009): Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. Työelämän tutkimus.

Kostamo L (2008) Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Lehto A-M & Lyly-Yrjänäinen M & Sutela H (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittisia tutkimuksia 291. Työministeriö.

- Lehto A-M & Sutela H (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.
- Luottamusmieskysely Tutustu ja tienaa. PAM 2011 sekä PAM:n erimielisyysrekisteri.
- Luukkonen O (2010) Työturvallisuuden edistäminen vuokratyössä ja yhteistyökäytännöt. Diplomityö. Tampereen teknillinen yliopisto.
- Mäkinen A-M. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.
- Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti 375/2007 (2007), Työministeriö.
- Naisten syrjinnän poistamista käsittelevän komitean Suomea koskevat päätelmät CEDAW/C/2001/II/CRP.3/3 ja 4 määräaikaisraportti.
- Nätti J: Työllisyyden ja työttömyyden välimaastossa. Vastentahtoinen osa- ja määräaikainen työ. Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.
- Nätti J, Kauhanen M, Miettinen J & Siponen K: Epätyypillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia: Ovatko osa- ja määräaikaiset huono-osaisia? Aikuiskasvatus 2010 vuosikirja.
- Nätti J & Väisänen M (2000). Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Teoksessa Lehto A-M & Järnefelt N (toim.) Jaksaa ja Joustaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta Tilastokeskus.
- Palanko-Laaka K (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359. Työministeriö.
- Pallukka H & Tiilikka T (2008) Terveidenhuollon vuokratyö – joustava ja vapaa työn muoto? Työelämän tutkimus 2/2008.
- Pärnänen A (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraali. Tutkimuksia 255. Tilastokeskus.
- Pärnänen A & Sutela H (2012) Yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat ja free lancerit Suomessa. Julkaisematon artikkelikäsikirjoitus.
- Pärnänen A & Sutela H (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? In Pärnänen A & Okkonen K-M (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat. Tilastokeskus.
- Pärnänen A & Sutela H (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Hyvinvointikatsaus 4/2011. Tilastokeskus.
- Saloniemi A, Virtanen P, Koivisto A-M (2004) Is fixed-term employment a new risk for adverse physical working conditions? International Journal of Occupational Safety and Ergonomics 2004;10(1).
- Sutela H, Työolotutkimuksen julkaisemattomat taulukot 1984-2008.
- Sutela H (2006) Määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto A-M, Sutela H & Miettinen A (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244.
- Sutela H (2012) Määräaikaiset työsuhteet ja perheellistyminen. Väitöskirja-käsikirjoitus.
- Tanskanen A (2008) Vuokratyö elämän ääri-ilmionä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 4.
- Tanskanen A (2012) Vuokratyö Suomessa. Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto. Työelämän tutkimus 1/2012.
- Tanskanen A (2012) Ovatko vuokratyöntekijät huono-osaisia? Esitys työ- ja elinkeinoministeriössä 15.2.2012.

Tiitinen K-P & Kröger T (2008) Työsopimusoikeus. Työolotutkimukset. Tilastokeskus.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus, STM: n selvityksiä 2010:7

Työvoimatutkimukset. Tilastokeskus.

Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, STM: n julkaisuja 2010:8.

Valtiovarainministeriö-Valtiokonttori. Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

Viitala R, Vettensaari M, Mäkipelkola J (2006) Näkökulmia vuorotyöhön. Työpoliittinen tutkimus no 302.

Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M & Vahtera J (2005): Temporary employment and health; a review. International Journal of Epidemiology.

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007). Työministeriö.