



Vuokratyöntekijän asema ja työoikeudellinen turva

Hytti, Nina-Maria

2012 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Vuokratyöntekijän asema ja työoikeudellinen turva

Nina-Maria Hytti
Liiketalous
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2012

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää
Liiketalous

Tiivistelmä

Nina-Maria Hytti

Vuokratyöntekijän asema ja työoikeudellinen turva

Vuosi 2012 Sivumäärä 42

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia, millaisia kokemuksia kohderyhmään kuuluvilla nuorilla vuokratyötä tehneillä aikuisilla on vuokratyöntekijän asemasta ja selvittää, toteutuvatko heidän kohdallaan työntekijän oikeudet. Opinnäytetyössäni olen erityisesti kiinnittänyt huomiota neljään teemaan: vuokratyöntekijän asemaan, irtisanomissuojan ja työsuhdeturvan puuttumiseen, työterveyshuoltoon ja sairauslomiin sekä vuosilomiin ja muihin etuihin. Opinnäytetyössäni huomioidaan erityisesti se, miten vuokratyön erityispiirteet ovat aiheuttaneet erimielisyyksiä ja erilaisia tulkintoja niin työnantajien kuin työntekijöiden keskuudessa. Lisäksi opinnäytetyössäni pohditaan sitä, miten vähän lainsäädäntö yleensäkin antaa vastauksia näihin kaikkein yleisimpiin vuokratyöntekijöiden kohtaamiin ongelmiin.

Työn empiiristä puolta edustaa vuokratyöntekijöille tekemäni kysely, jossa pyrittiin saamaan monipuolinen näkemys vuokratyöntekijöiden arjesta käyttäen apuna niin kvalitatiivisia kuin kvantitatiivisia kysymyksiä. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään, millaiseksi vastaajat ovat kokeneet vuokratyöntekijöiden aseman ja että millaisia ideoita heillä olisi vuokratyön sekä sitä säätelevän lainsäädännön kehittämiseksi. Saatuja kyselyn vastauksia tarkastelin työoikeudelliseen normistoon tukeutuen. Työn lopussa teen yhteenvedon saaduista tuloksista sekä esittän muutamia kehittämissuhteita.

Asiasanat: vuokratyö, vuokratyöntekijä, vuokratyörytys, käyttäjärytys

Laurea University of Applied Sciences
Hyvinkää
Business economics
Judicial Expertise

Abstract

Nina-Maria Hytti

Rental workers, uncertainty at their work

Year	2012	Pages	42
------	------	-------	----

This thesis is meant to clear the following terms: What does modern rental work mean? And how do laws and other ratios suit to everyday rental work? In this thesis I have four themes which give guidelines to this work. Those themes are: position of rental workers, protection against unilateral termination and the lack of protection in employment relationship, occupational health care and sick leave as well as the annual holidays and other benefits. This thesis pays attention to especially how the distinctions of the rental work have caused disagreements and different kinds of interpretations among employers and employees. This thesis also tries to reflect the meager number of answers that the legislation gives us to these typical problems in rental work. An inquiry to employees was made to represent the thesis' empirical side. This inquiry was meant to comprehensively reflect rental workers, life and that is why there were both qualitative and quantitative questions. The inquiry helped me to find out how the respondents experienced the position of rental workers and what kind of ideas they had to improve rental work and the legislation which regulate rental work.

At the beginning of this thesis I will clarify the terms and connections of rental work and the labor code. After this I present the history of rental work and its regulations. At the beginning of the work is also present the basis and the backgrounds of the inquiry. When the basics rental work have been discussed, the thesis steps into the actual handling of the topics. In pursuance of every theme I aim to clarify the basics of the legislation and how these regulations actualize in practice and what kind of conflicts there are between these two parties. At the end of this thesis I will summarize the results and make some development proposals.

Keywords: rental work, rental worker

Sisällys

Laki ja lyhenneluettelo	6
1 Johdanto ja työn tavoitteet	7
2 Mitä on vuokratyö?	8
2.1 Vuokratyöryhtymän ja käyttäjäryhtymän välinen sopimussuhde	8
2.2 Vuokratyöryhtymän ja työntekijän välinen oikeussuhde	9
2.3 Käyttäjäryhtymän ja työntekijän välinen suhde	10
2.4 Vuokratyön ja alihankinnan ero	11
3 Vuokratyön lähtökohdat	11
3.1 Vuokratyön historia	11
3.2 Suomea sitovat kansainväliset sopimukset työoikeuden alalla	13
4 Vuokratyöntekijäkysely	14
5 Tulosten tarkastelua työoikeudellisen normiston valossa	16
5.1 Vuokratyöntekijän asema	16
5.1.1 Koettu epätasa-arvo	17
5.1.2 Työvuorot	19
5.2 Yleisen irtisanomissuojan ja työsuhdeturvan puutteellisuus	20
5.2.1 Työsuhteen muoto	21
5.2.2 Vuokratyösuhteen päätyminen	21
5.2.3 Tarjotut työtehtävät	23
5.3 Työterveyshuolto ja sairauslomat	25
5.3.1 Työterveyshuollon järjestäminen	25
5.3.2 Sairauslomat ja sairausajan palkka	26
5.4 Vuosilomat ja niin sanotut talokohtaiset edut	27
5.4.1 Vuosilomat sekä lomarahat	27
5.4.2 Yritysten omat sisäiset edut	29
6 Yhteenvetoa ja kehittämissuhteita	30
6.1 Vuokratyön hyvät puolet	30
6.2 Vuokratyön ongelmat	32
6.3 Kehittämissuhteita	33
6.3.1 Vuokratyöntekijöiden järjestäytyminen	34
6.3.2 Takuupalkka järjestelmä	34
Kuvat	38
Liitteet	39

Laki ja lyhenneluettelo

HE 103/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain ja elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295

Laki lähetetyistä työntekijöistä 9.12.1999/1146

Tasa-arvolaki. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Tilajavastuulaki. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttäessä 1233/2006.

Työsopimuslaki 26.2001/55

TSVL, työsuojelun valvontalaki. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki 20.1.2006/44.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

TVP. Valtioneuvoston päätös eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä 782/1997.

Vuokratyödirektiivi. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/10/EY vuokratyöstä.

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412

Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

YTТА. Valtioneuvoston asetus yksityisiä työvoimapalveluja koskevasta tietojenantovelvollisuudesta 1349/2002.

1 Johdanto ja työn tavoitteet

Opinnäytetyöni aiheena on vuokratyö. Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia, millaisia kokemuksia kohderyhmään kuuluvilla nuorilla vuokratyötä tehneillä aikuisilla on vuokratyöntekijän asemasta ja selvittää, toteutuvatko heidän kohdallaan työntekijän oikeudet. Opinnäytetyösäni olen erityisesti kiinnittänyt huomiota neljään teemaan: vuokratyöntekijän asemaan, irtisanomissuojan ja työsuhdeturvan puuttumiseen, työterveyshuoltoon ja sairauslomiin sekä vuosilomiin ja muihin etuihin. Näiden teemojen kautta pyrin tarkastelemaan ongelmia, joita arvelen vuokratyöntekijöiden usein kohtaavan. Opinnäytetyöni kohderyhmänä ovat ammattikorkeakoulussa opiskelevat nuoret aikuiset sekä heidän kokemuksensa vuokratyöstä ja vuokratyöntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Näin ollen tarkasteluni ytimessä ovat vuokratyöntekijät, jotka työskentelevät opintojensa ohella.

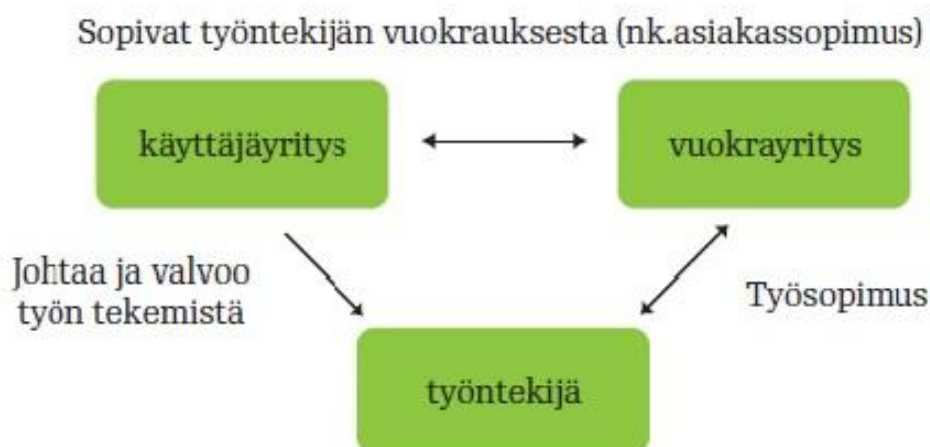
Opinnäytetyö toteutettiin tekemällä sähköinen kyselytutkimus Laurea-ammattikorkeakoulussa opiskeleville nuorille aikuisille. Toiveena oli saada mahdollisimman laaja otanta eri alojen vuokratyöntekijöiden kokemuksista sekä siitä, miten nämä kokemukset eroavat toisistaan ja, mitä yhteistä kaikilla vuokratyöntekijöillä on. Lähteinä olen käyttänyt työn teoriaosuudessa oikeudellista lähdeaineistoa eli työoikeudellisia lakeja, direktiivejä sekä työryhmämietintöjä. Muina lähteinä olen käyttänyt alan kirjallisuutta, artikkeleita ja sähköisiä lähteitä.

Toisessa luvussa esittelen tarkemmin vuokratyötä koskevat termistöt ja tilanteet sekä pureuden kolmikantaisen oikeussuhteen eri osa-alueisiin. Kolmannessa luvussa perehdytään vuokratyön lähtökohtiin ja sen historiaan sekä siihen, miten suomalainen vuokratyötä säätelevä lainsäädäntö on kehittynyt nykyisen kaltaiseksi. Neljännessä luvussa kerrotaan kyselyn toteuttamisesta sekä siihen liittyvistä havainnoista ja ongelmista. Viidennessä luvussa käsitellään ja analysoidaan saatuja tutkimustuloksia sekä vertaan saatuja tuloksia nykyiseen lainsäädäntöömme ja siinä jo aiemmin huomattuihin ongelmakohtiin. Kuudennessa luvussa esitellään yhteenvetoa ja esitellään tekemässäni kyselyssä esille tulleita muita mietteitä vuokratyöstä ja sen tilasta sekä esittelen esille nousseita kehittämis ehdotuksia.

Vuonna 2007 Työministeriö julkaisi vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnön, jossa tarkasteltiin vuokratyöntekijän asemaa, vuokratyöryhmittöiden toimintaa, käyttäjäryhmittöiden tarpeita, työvoiman yleistä saatavuutta ja työmarkkinoiden haasteita. Mietinnössä huomioitiin myös työvoiman vuokrausta koskeva lainsäädäntö, syntynyt oikeuskäytäntö ja vuokratyön kansainvälinen tilanne. Mietinnön näkökulmana oli työmarkkinoiden toimivuus ja työvoiman saatavuus. Omanina tavoitteinani oli tuoda esille työntekijöiden ajatuksia ja heidän huomaamiaan puutteita vuokratyötä säätelevässä lainsäädännössä sekä tutkia työntekijöiden oikeuksien toteutumista vuokratyösuhteissa ja tuoda esiin puutteita vuokratyötä sääntelevässä lainsäädännössä.

2 Mitä on vuokratyö?

Vuokratyössä työnantajana toimiva työnvoiman vuokrausyritys eli vuokrayritys vuokraa työntekijänsä toisen yrityksen eli käyttäjäyrityksen palvelukseen korvausta vastaan. Vuokratyöntekijä on varsinaisessa työsuhteessa vuokrayritykseen ja käyttäjäyritys tarjoaa hänelle vain työtehtävät sekä mahdolliset työntekovälineet. Vuokratyöntekijä on käyttäjäyritykselle väliaikaista työvoimaa, mutta vuokrayritykselle osa vakituista työntekijäresurssia. Työntekijä solmii työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa, eikä hänellä ole sopimussuhdetta käyttäjäyritykseen. (Nieminen 2009, 31.)



Kuva 1: Vuokratyön oikeussuhteet (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 4)

2.1 Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimussuhde

Vuokrayritys sekä käyttäjäyritys sopivat työvoiman vuokrauksesta velvoiteoikeudellisin perustein, jolloin tehdyn sopimuksen mahdolliset yritysten erimielisyydet tulee ratkoa puhtaasti sopimusoikeudellisin perustein. Yritysten tehdessä keskinäistä sopimusta, tulee heidän sopia toimeksiannon sisällöstä kuten työntekijän ammattitaidosta, siitä millaisiin työtehtäviin työntekijää haetaan sekä sopimuksen kestosta, vuokrayritykselle maksettavasta vastikkeesta sekä siitä, millaisin ehdoin käyttäjäyritys voi vapautua työntekijästä sovittua aikaisemmin. (Työministeriö 2007, 22.)

Käyttäjäyritykselle sopimus vuokratyövoiman käytöstä on edullinen siksi, että käyttäjäyritys saa joustavasti käyttöönsä tarvitsemansaalaista työvoimaa sovituksi ajaksi eikä sen tarvitse sitoutua työntekijän kanssa työsuhteeseen ja siitä johtuviin monenlaisiin velvoitteisiin – aina-

kaan täysimääräisesti. Tällä tavoin käyttäjäryitys voi helposti lisätä tai vähentää työntekijöidensä määrää ilman mitään työlainsäädännöllisiä esteitä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että käyttäjäryitys voisi kokonaan vapautua työnantajan velvollisuuksista vaikka, ne pääosin kuuluvat vuokrayritykselle, joka on vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja.

Työsuhteen omintakeisuudesta johtuen työnantaja veloitteet jakautuvat kahtia vuokrayrityksen ja käyttäjäryityksen kesken, joskin viimekäden työnantajavelvollisuuksista huolehtii aina vuokrayritys. Käyttäjäryitykselle kuuluu työnjohto- ja valvomisvelvollisuus, joka pitää sisällään muun muassa työvuoroista ja työtehtävistä päättämisen sekä työn tekemiseen ja järjestämisen liittyvät kysymykset. Käyttäjäryitykselle kuuluvat myös velvollisuudet huolehtia työaikakirjanpidosta, työturvallisuudesta sekä muista jokapäiväisistä asioista. Vuokrayritykselle puolestaan kuuluvat muut lakisääteiset veloitteet kuten palkanmaksusta, lomista sekä työnantajamaksuista huolehtiminen. Tulee kuitenkin huomata, että niin vuokrayrityksen kuin käyttäjäryityksen työnantajavastuiden oikeaoppinen hoitaminen useimmiten tarkoittaa tiivistä yhteistyötä molempien osapuolien välillä. (Nieminen 2009, 31.)

Jotta työvoiman vuokrausta koskeva sopimus tulisi päteväksi, tulee vuokratyöntekijän antaa suostumuksensa siihen, että hänen työpanoksensa siirretään käyttäjäryitykselle. Työsopimuslain ensimmäisen pykälän mukaisesti työntekijältä vaaditaan aina suostumus, kun on kyse vuokrayrityksen sekä käyttäjäryityksen keskinäisestä työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia säätelevästä sopimuksesta. Vuokrayritys sekä käyttäjäryitys eivät voi myöskään pätevästi sopia keskenään vuokratyöntekijän kannalta lakia huonommista ehdoista vaikka, vuokratyöntekijä antaisikin tähän oman suostumuksensa. (Työministeriö 2007, 22.)

2.2 Vuokrayrityksen ja työntekijän välinen oikeussuhde

Vuokrayritys on se taho, jonka kanssa vuokratyöntekijä solmii työsopimuksen. Työlainsäädäntö, mahdollinen työehtosopimus sekä tehty työsopimus säätelevät vuokratyöntekijän oikeuksia sekä velvollisuuksia vuokrayritystä kohtaan. Yksinkertaistettuna voitaisiinkin sanoa, että vuokrayrityksen ja työntekijän välinen oikeussuhde vastaa muutoin kaikilta osin niin sanottua tavallista työsuhdetta, paitsi että työsopimuslain (TSL) 1:7.3 mukaisissa tapauksissa käyttäjäryityksellä on oikeus käyttää työnjohto ja valvomisoikeuttaan. Tuo TSL:n 1:7.3 käsittelee juuri käyttäjäryityksen työnjohto-oikeutta niissä tapauksissa, joissa vuokratyönantaja on siirtänyt työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen käytettäväksi. (Työministeriö 2007, 22.)

Lähtökohtaisesti vuokratyösuhteessa on noudatettava vuokrayritystä koskevaa työehtosopimusta, mutta koska sellainen on olemassa vain taloushallinnon-, tietojenkäsittelyn- sekä toimistotehtävien alalla, sovelletaan muissa tilanteissa käyttäjäryitystä koskevaa työehtosopimusta tai alan yleissitovaa työehtosopimusta. Tulee myös muistaa, että työnantaja noudattaa

omaa työehtosopimustaan, mikäli on sellaiseen sidottu. Monimutkaisemmaksi tilanne saattaa mennä silloin, jos vuokratyönantajaa ei sido mikään oma työehtosopimus, mutta alalla on kuitenkin yleissitova työehtosopimus ja toisaalta taas käyttäjäyrityksellä on oma työehtosopimus. Vuokratyöntekijään sovelletaan aina ensisijaisesti vuokratyöstä koskevaa työehtosopimusta tai edellä mainitun puuttuessa vuokra-alan yleissitovaa työehtosopimusta. Vuokratyövoimaa käyttävää yritystä sitoo työehtosopimuslain mukainen työehtosopimus ja mikäli sellaista ei ole, vasta tämän jälkeen alan yleissitova työehtosopimus. Mikäli vuokratyöstä ei sido mikään työehtosopimus, sovelletaan käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. (Moilanen 2008, 87-88.)

Vuokratyö on se taho, joka voi irtisanoa tai purkaa vuokratyöntekijän työsopimuksen, mikäli irtisanomista tai purkamista koskevat työsopimuslain mukaiset ehdot täyttyvät. Käyttäjäyritys voi vain purkaa vuokratyöyrityksen kanssa solmimansa sopimuksen, jolloin tilannetta tarkastellaan sopimusoikeudellisin perustein. (Moilanen 2008, 87-88.)

Vahingonkorvauslain mukaisesti vuokratyöyrityksen ja työntekijän väliseen vahingonkorvausvelvollisuuteen sovelletaan sitä, mitä työsopimuslaissa on sovittu työntekijän aiheuttamasta vahingosta tai mitä siinä on säädetty työnantajan velvollisuudesta korvata työntekijälle aiheutunut vahinko. Tällöin työsopimuslain mukaisesti niin työnantajan kuin työntekijänkin, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö velvollisuuksiaan, on korvattava aiheuttamansa vahinko. Kuitenkin joistakin työsopimuslain mukaisista vahingonkorvausvastuista voidaan sopia poikkeavasti työehtosopimusten puitteissa. Esimerkkinä edellisestä voi olla vaikka pa työsopimuslain 13 §:ssä käsitelty palkanmaksuaika ja -kausi.

2.3 Käyttäjäyrityksen ja työntekijän välinen suhde

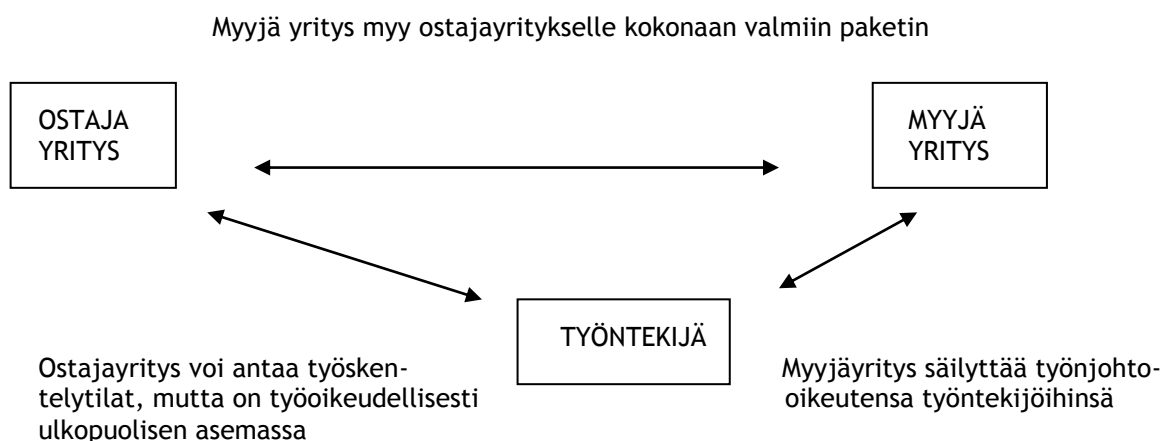
Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole olemassa minkäänlaista sopimussuhdetta. Käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välistä tilaa sääntelee ainoastaan kaksi tekijää: aiemmin kuvattu työsopimuslain 1:7.3 sekä työntekijän ja vuokratyöyrityksen välinen sopimus, joka sisältää kohdan työnantajan direktio-oikeuden käytöstä. Työsopimuslain mukaan käyttäjäyritykselle kuuluu oikeus johtaa ja valvoa työntekoa ja huolehtia niistä työnantajalle säädettyistä velvollisuuksista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Näiden käyttäjäyrityksen oikeuksien tulee kuulua välittömästi työn tekemistä seuraaviin työnantajan vastuisiin, eikä näitä käyttäjäyrityksen direktio-oikeuksia voida laajentaa laajemmiksi, kuin mitä ne olisivat mikäli vuokratyöstä niitä käyttäisi. (Työministeriö 2007, 22.)

Suurin osa vuokratyöntekijän velvollisuuksista kohdentuu käyttäjäyritykseen. Käyttäjäyrityksen näkökannasta ongelmalliselta voi tuntua se, että sen ja vuokratyöntekijän välillä ei ole velvoiteoikeudellista sopimusta. Tällöin esimerkiksi vuokratyöntekijän velvoitteiden vastaista

menettelyä ei voida käsitellä hänen ja käyttäjäyrityksen välisenä sopimusrikkomuksena. Asia voidaan käsitellä vain mahdollisena työntekijän ja vuokratyöntekijän välisenä sopimusrikkomuksena. Ongelmaa voi myös tarkastella toiselta suunnalta. Käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisen sopimuksen puuttuessa vuokratyöntekijän on tosiasiasa vaikeaa vedota esimerkiksi siihen, että työtehtävät tai työajat eivät vastaa sitä, mihin hän oli sitoutunut. (Työministeriö 2007, 22.)

2.4 Vuokratyön ja alihankinnan ero

Vuokratyö tulee erottaa alihankintana tehtynä työstä, jossa yritys ostaa kokonaan tehdyn työn niin sanottuna valmiina pakettina toiselta yritykseltä. Ratkaisevaksi eroksi vuokratyön sekä alihankintatyön välille muodostuukin direktio- eli työnjohto-oikeus. Mikäli ostavalta yritykseltä puuttuu oikeus johtaa ja valvoa tehtyä työtä, vaikkakin tämä työ toteutettaisiin ostavan yrityksen tiloissa, on kyseessä alihankintatyö. (Työministeriö 2007, 9.)



Kuva 2: Alihankinnan oikeussuhteet

3 Vuokratyön lähtökohdat

Vuokratyö itsessään on tuttu ilmiö jo 1970-luvulta saakka. Viimeisien vuosikymmenien aikana työnteko on monimuotoistunut kaikilla aloilla ja sitä kautta työoikeus on saanut uusia ulottuvuuksia. Lisäksi kansainvälistyminen ja Euroopan yhdentyminen ovat olleet tärkeässä asemassa, kun mietitään nykypäiväistä suomalaista työlainsäädäntöä.

3.1 Vuokratyön historia

Ensimmäisenä vuokratyön sääntelyn esivaiheena voidaan pitää Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) ja Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) vuonna 1969 solmimaa sopimus-

ta ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Vuokratyön teettäminen tuli sääntelyn alle vuonna 1986, mutta jo vuonna 1994 tuo sääntely lakkautettiin. Siitä lähtien vuokratyötä on säännelty tavallisten työnormien sekä valtioneuvoston alaisen päätöksen mukaisesti. Tultaessa lähemmäksi 2000-lukua huomattiin, kuinka paljon vuokratyön käyttö oli menneistä vuosikymmenistä lisääntynyt. Tällöin ymmärrettiin, että kyseisellä pelikentällä tarvittiin sen luonteeseen sopivia uusia pelisääntöjä. Tilastokeskuksen vuonna 2010 julkaiseman työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden määrä oli kasvanut jo 58 000 vuokratyöntekijään. (Tanskanen 2011, 43-50; Tilastokeskus 2010; HE 103/1993.)

2000-luvun molemmin puolin tulikin muutamia lainsäädännöllisiä uudistuksia, jotka vastasivat uuden työmuodon tarvetta. Ensimmäisenä vuonna 1997 tuli voimaan valtioneuvoston päätös eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä. Sitä seurasi vuonna 2002 valtioneuvoston antama asetus yksityisiä työvoimapalveluita koskevasta tietojenantovelvollisuudesta. Vuonna 2006 tuli voimaan työsuojelun valvontalaki, joka määräsi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Vuoden 2001 uudistettuun työsopimuslakiin otettiin ensimmäiset säännökset työvoiman vuokrauksesta. Erityisesti TSL:n pykälät oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä sekä vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavasta työehtosopimuksesta olivat tärkeitä uudistuksia. Uudistusten myötä vuokratyösuhteen oikeuksia ja velvollisuuksia ei voitu enää siirtää kolmannelle osapuolelle ilman toisen osapuolen suostumusta. Uudistukset tarjosivat myös työntekijälle vähimmäissuojan; työntekijän työsuhteen vähimmäisehdot määräytyivät nyt joko käyttäjäyritystä sitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. (SAK 2007, 7.)

Laki julkisesta työvoimapalvelusta tuli voimaan 2002. Vuokratyöntekijöiden kannalta ehkäpä tärkein lain tuoma uudistus oli sen 4 luvun 2 §:ssä säädetty työvälityksen maksukielto. Säännöksen mukaan henkilöasiakkailta ei saa periä maksua suoraan työllistymiseen tähtäävistä työvälityspalveluista. Tilaajavastuulain voimaantulo vuoden 2007 alussa puolestaan toi vuokratyötä tilaavalle yritykselle velvollisuuden tarkastaa vuokratyöyrityksen tiedot työnantajia velvoittavista rekistereistä. Näitä tarkastettavia tietoja ovat esimerkiksi verojen maksamisen tiedot sekä selvitykset käytettävistä työehtosopimuksista. Tämä uusi laki velvoittaa käyttäjäyrityksen varmistumaan, että vuokratyöyritys, ainakin paperilla, noudattaa lain säädöksiä. Siihen, miten vuokratyöyritys tosiasiaassa kohtelee työntekijöitään, ei tilaajavastuulaki pysty suuremmin ottamaan kantaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 48.)

Vuonna 2009 ilmestyi työ- ja elinkeinoministeriön yhdessä työmarkkina- ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa koottu Vuokratyöopas. Vuonna 2011 julkaistiin uusittu ja ajantasaistettu painos. Vuokratyöoppaaseen on koottu keskeisimmät vuokratyön osapuolia koskevat säännökset mutta myös yleisimpiin ongelmatilanteisiin liittyviä kannanottoja. Vuokratyöopas ei ole

laintasoisesti työnantajaosapuolta velvoittava, mutta sen tarkoituksena on ollut luoda suunta- viivoja, jotka parantaisivat vuokratyöntekijöiden tietoutta sekä asemaa.

Vaikkakin lainsäännösten ja oikeusohjeiden joukkoa voidaan kutsua laajaksi, niin ajoittain niiden soveltaminen voi olla hankalaa vuokratyön erityispiirteiden vuoksi. (Työ- ja elinkeino- ministeriö 2009, 3.)

3.2 Suomea sitovat kansainväliset sopimukset työoikeuden alalla

Sen lisäksi, mitä kotimaiset työntekoa määrittelevät normistot määräävät, tulee ottaa huomioon Suomen kansainväliset sopimukset sekä Suomen EU-jäsenyyden mukana tuomat lainsäädännölliset velvoitteet. Vuonna 1999 Suomi ratifioi kansainvälisen työjärjestön ILO:n suosituksen numero 198. Suositus sisälsi määräykset siitä, että sopimuksen jäsenvaltioiden tulisi edistää työsuhteessa olevien työntekijöiden suojelua kansallisella toimintapolitiikalla. Erityisesti suositus kohdennettiin koskemaan niitä työsuhteita, joissa työsuhteen osapuolten oikeudet ja velvollisuudet ovat epäselviä esimerkiksi lainsäädännön tai sen tulkintojen taikka poikkeuksellisen sopimusjärjestelyjen vuoksi.

Suomen liittyttyä osaksi Euroopan Unionia, tuli Unionin lainsäädännöstä osa Suomea pakottavia normeja. Kuvataessa Suomen oikeusjärjestyksen rakennetta, voidaan huomata sen rakentuvan kolmesta selvästä hierarkkisesta tasosta. Nämä tasot ovat keskinäisessä vuorovaikutus- ja riippuvuussuhteessa, mutta niin, että alemman tasoisen normin tulee aina olla harmoniassa ylemmän tasoisen normin kanssa. (Husa ja Pohjalainen 2008, 22.)

TASO 1	Kansainväliset sopimukset (rajoittavat suvereniteettia, ovat eräällä tapaa kansallisen lainsäädännön ”yläpuolella”)
TASO 2	Valtiosääntö (perustuslait ja muut valtiosääntönormit)
TASO 3	Muut lait ja asetukset

Kuva 3: Suomen oikeusjärjestyksen rakenne (Husa ja Pohjalainen 2008, 23)

Vuonna 2008 tuli voimaan Euroopan parlamentin vuokratyödirektiivi (2008/104/EY). Sen tavoitteena oli parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa Euroopan laajuisesti sekä yhtenäistää vuokratyön sääntelyä Euroopassa. Direktiivin keskeisin painotusalue on vaatimus yhdenvertaisesta kohtelusta. Suomalaiseen työlainsäädäntöön verrattuna vuokratyödirektiivi tuo parannusta kahdella tavalla. Ensinnäkin direktiivi kiinnittää kiinnitettiin huomiota vuokratyönteki-

jöiden tasa-arvoisempaan kohteluun verrattuna vakituisiin työntekijöihin. Tällöin vuokratyöntekijöille tulee jatkossa tiedottaa käyttäjäyrityksessä vapaina olevista työpaikoista samalla tavoin, kuin mitä käyttäjäyritys tiedottaa omillekin työntekijöilleen. Toiseksi se antaa vuokratyöntekijöille oikeuden vakituisten työntekijöiden tavoin käyttää käyttäjäyrityksen palveluja, esimerkiksi työpaikkaruokailua tai lastenhoitopalveluita. Vaikkakin vuokratyödirektiivi astui voimaan jo vuonna 2008, sen saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä tuli pakolliseksi vasta 5.12.2011 mennessä. (Vuokratyödirektiivi.)

Euroopan Unionin vuokratyödirektiivi on tuonut muutoksia myös suomalaiseen lainsäädäntöön. Eduskunnan esityksen mukaisesti tasavallan presidentti vahvisti työsopimuslain toisen luvun muutokset. Muutokset vaikuttivat kahteen kohtaan työlainsäädännössä. Ensinnäkin työsopimuslakiin tuli säännös vuokratyöntekijöiden työehtojen määräytymisestä tilanteissa, joissa ei ole vuokratyöntekijästä eikä käyttäjäyrityksestä velvoittavaa työehtosopimusta. Toiseksi Vuokratyöntekijöille taataan myös mahdollisuus käyttää erilaisia palveluita ja järjestelyitä käyttäjäyrityksessä. Tämän kohdan ulkopuolelle jätettiin kuitenkin työsuhde-eduiksi määritellyt palvelut. Tulee kuitenkin huomata, että käyttäjäyrityksellä ei ole velvollisuutta tukea taloudellisesti edellä mainittujen palveluiden käyttöä. Vuokratyödirektiivi toi myös muutoksen lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin. Edellä mainittua lakia muutetaan siten, että lähetetyt vuokratyöntekijät rinnastetaan työehtojen määräytymisen osalta samaan asemaan, kun mitä Suomesta palkatut vuokratyöntekijät ovat. Nämä asetukset tulevat voimaan 1.3.2012. (Valtioneuvosto 2012.)

4 Vuokratyöntekijäkysely

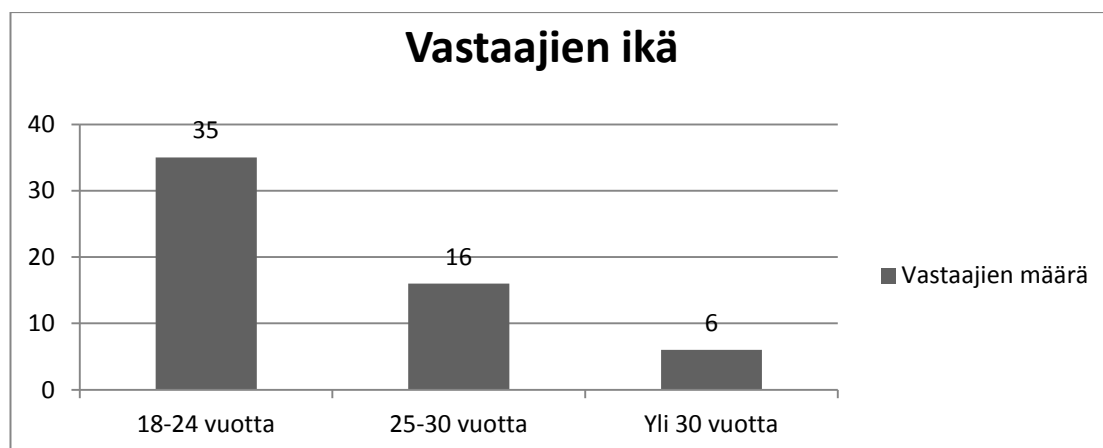
Tein kyselyn Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoille, joilla oli kokemusta vuokratyön tekemisestä korkeakouluopintojensa ohella. Valitsin kohderyhmäkseni korkeakouluopiskelijat kahdesta eri syystä. Ensinnäkin toivoin, että opiskelijat olisivat nuoria ja työelämänsä alussa. Toiseksi toivoin, että kohderyhmäni vastaajilla sellainen koulutustausta, jonka pitäisi lähtökohtaisesti parantaa työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Valintaani teettää kysely omassa koulussani vaikutti myös se, että koulussamme on tarjolla useita koulutusaloja, jolloin oli mahdollisuus saada vastaajajoukkoon eri alojen vuokratyöntekijöitä. Tarkoituksena oli kerätä tietoa nuorten kokemuksista, jotka liittyivät vuokratyöntekijänä olemiseen. Kysely toteutettiin käyttämällä Laurean sähköistä e-lomaketta. Kysely oli rakennettu niin, että osa kysymyksistä tuotti tilastollista eli kvantitatiivista tietoa ja osa kyselystä tuotti laadullista eli kvalitatiivista tietoa. Kysely sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli tuottaa sekä täsmällistä että laaja-alaista tietoa. Kyselyn kysymykset tehtiin silmällä pitäen tutkimuksen neljää teemaa, jotka olivat vuokratyöntekijän asema, irtisanomissuojan ja työsuhdeturvan puuttuminen, työterveyshuolto ja sairauslomat sekä vuosilomat ja talokohtai-

set edut. Toivoin näiden neljän teeman avulla saavani näkyviin vuokratyötä koskevia ongelmia.

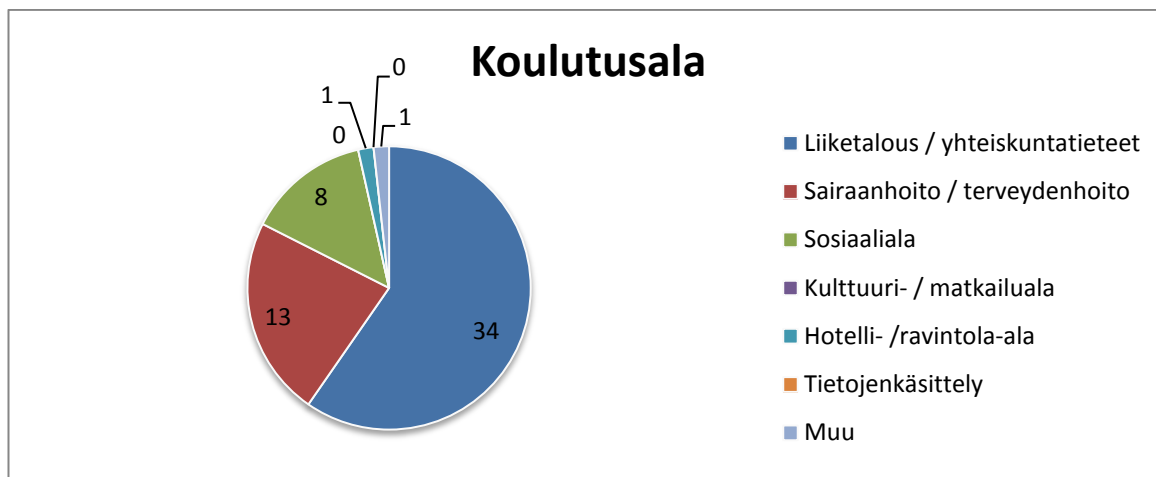
Kysely lähetettiin Laurea Hyvinkään opiskelijoille sähköpostitse, jolloin odotettavissa oleva vastausprosentti ei yleensä ole kovinkaan suuri. Kyselyyn vastasi yhteensä 57 nuorta. Tilastollisia tietoja mietittäessä vastaajia olisi pitänyt olla enemmän, jotta kysely olisi tilastollisesti täyttänyt luotettavuuden kriteerit. Avoimien kysymysten osalta tuo 57 vastaajaa tuotti tietoa, jonka valossa pystyy kuitenkin tekemään joitain varovaisia johtopäätelmiä. Toisaalta opinnäytetyössäni viittaama Toimihenkilöliitto ERTO:n tekemä tutkimus tukee omassa kyselyssäni vastaajien esille tuomia ajatuksia.

Vastaajista yli kuusikymmentä prosenttia oli iältään 18-24-vuotiaita. Vain reilu kymmenen prosenttia vastaajista ilmoitti iäkseen yli kolmekymmentä vuotta. Hiukan yli puolet vastaajista ilmoitti työskentelevänsä alalla, johon on kouluttautunut. Vajaa 60 prosenttia vastanneista oli liiketalouden tai yhteiskuntatieteiden opiskelijoita ja seuraavaksi suurimpana ryhmänä olivat sairaan- ja terveydenhoidon alan opiskelijat vajaalla 23 prosentilla. Yhteensä 86 prosenttia vastaajista kertoi työskennelleensä vuokratyöntekijänä korkeintaan kolme vuotta.

Vastauksia esitellessäni käytän kuvaajissa prosenttimääriäisten suureiden sijaan vastaajien todellista määrää antamaan lukijoille todellisempaa kuvaa vastaajien vastausten suhteellisyydestä.



Kuva 4: Vuokratyöntekijöiden ikä



Kuva 5: Kyselyyn vastanneiden koulutusohjelma



Kuva 6: Vuokratyöntekijöiden työskentely vuokratyöalalla vuosissa mitattuna

5 Tulosten tarkastelua työoikeudellisen normiston valossa

Tässä luvussa tarkastelen tekemässäni kyselyssä saamiani vastauksia työoikeudellisen normiston valossa ja vertailemaan saamiani tuloksia muihin vuokratyötä koskeviin tutkimuksiin sekä niiden tuloksiin.

5.1 Vuokratyöntekijän asema

Voimassa olevan työsopimuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain sekä Euroopan parlamentin antaman vuokratyödirektiivin mukaisesti niin vuokratyörytymisen kuin käyttäjärytymisen tulee kohdella työntekijöitä yhdenvertaisesti. Vuokratyöntekijän keskeiset työehdot eivät saa olla vuokratyödirektiivin mukaan heikompia, kuin ne olisivat suoraan asiakasrytymiseen palkatuille

työntekijöille. Nämä työehdot koskevat työaika, ylitöitä, taukoja, lepoaika, yötyötä, lomien, yleisiä vapaapäiviä ja palkkaa. Työsopimuslain 2:2 § sekä yhdenvertaisuuslain 1:6 § mukaisesti työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan. Asiallisen ja painavana irtisanomisen perusteena ei voida pitää työntekijän sairastumista, vammaa tai muuta työntekijän terveydentilaa koskevaa seikkaa. Myöskään ikää, kieltä, uskontoa, sukupuolista suuntautumista, perhesuhteita, kansallisuutta, kansallista tai etnistä alkuperää ei voida pitää hyväksyttävänä syinä. Myöskään työntekijän osallistuminen ammattiyhdistykselliseen, poliittiseen tai muuhun vastaavaan toimintaan eivät riitä irtisanomisen syiksi. Työntekijän mielipiteet ja vakaumukset eivät voi olla syynä irtisanomiseen eikä se, jos työntekijä turvautuu oikeusturvakeinoihin oikeuksiinsa pyrkiessään. Nämä kaikki tasapuolisen kohtelun vaatimukset koskevat niin vuokratyöntekijän omaa työnantajaa kuin käyttäjäyritystäkin. Oleellista käyttäjäyrityksen toimintaa sekä sen tasapuolisuutta arvioitaessa on se, millaisiin työtehtäviin vuokratyöntekijä on vuokrattu. Näin ollen esimerkiksi ruokakaupan kassalle vuokrattua työntekijää tulee verrata muihin kassalla työskenteleviin työntekijöihin yhdenvertaisuutta arvioitaessa.

Kyselystäni ilmenee, että vuokratyöntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu on toisinaan näennäisesti onnistunut, mutta vielä harmillisen monissa tapauksissa työnantajat eivät edes pyrkineet tosiasialliseen tasa-arvoisuuteen. Näin ollen työntekijät melko usein kokevat hierarkkista kahtiajakoa. Tämä kahtiajako voi tulla esille esimerkiksi käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen tarjoamina etuisuuksina tai siinä, että vuokratyöntekijälle annetaan käyttöön huonommat työntekovälineet, kuin mitä käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä on. Kyselyni joissakin vastauksissa ilmeni myös suoranaista vuokratyöntekijöiden syrjintää. Jo työsopimuslain seitsemäs pykälä velvoittaa käyttäjäyritystä täyttämään ne työnantajalle kuuluvat velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Näihin velvollisuuksiin voidaan lukea esimerkiksi käyttäjäyrityksen velvollisuus valvoa, että teetetävät työtehtävät jakautuvat tasa-arvoisesti kaikkien työntekijöiden kesken, ja että jokaisella työntekijällä on yhtäläiset mahdollisuudet käyttää työntekovälineitä. (Vuokratyödirektiivi.)

5.1.1 Koettu epätasa-arvo

Tekemässäni kyselyssä tuli esille, että melko usein vuokratyöntekijät kokivat epätasa-arvoista suhtautumista vakituisten työntekijöiden taholta eikä työnjohto tähän puuttunut. Vuokratyöntekijät saivat usein kuulla vakituisilta työntekijöiltä huomauttelua ja muistuttelua työsuhteensa muodosta. Joissakin tapauksissa vuokratyöntekijöille saatettiin antaa työvuorot ja työtehtävät, jotka koettiin muita työtehtäviä epämieluisimmiksi. Tämä oli omiaan aiheuttamaan vuokratyöntekijöille alemmuuden tunnetta. Joissakin tapauksissa vuokratyöntekijöiden kokemat ongelmat olivat lähtöisin organisaation ylemmiltä tasoilta. Vuokratyöntekijöiden työluonnetta ei ollut huomioitu tarpeeksi hyvin, mistä aiheutui vuokratyöntekijöiden kokemaa

eriarvoisuutta. Näitä muita esille tulleita asioita olivat perehdytyksen olemattomuus, yleinen tiedonkulun katkonaisuus vuokratyöntekijöiden kohdalla, taukojen sijoittuminen eri aikaan kuin vakituisilla työntekijöillä, pukeutumistilojen puuttuminen sekä puutteet työntekovälineissä. Perehdytyksen puuttuminen sekä huono tiedonkulku saattavat asettaa vuokratyöntekijän epäedulliseen tilanteeseen. Tällöin on suurempi riski, että vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden väliin muodostuu entistä suurempi kuilu ja että työpaikan yhteisöllisyys ja yhdenarvoisuus kärsivät. Edellä mainituissa tapauksissa voitiin huomata yksi yhteinen tekijä, työnantajan sekä tämän edustajan vähäinen mielenkiinto perehtyä vuokratyövoiman tuomiin muutoksiin. Tämä perehdyttämisen puute on itsessään selvä rikkomus työturvallisuuslain kolmatta pykälää kohtaan, joka velvoittaa työn vastaanottajaa huolehtimaan työntekijän perehdyttämisestä.

Selkeimmissä tapauksissa vuokratyöntekijät jäivät selvästi epätasa-arvoiseen asemaan vakituisiin työntekijöihin verrattuna. Näissä tilanteissa esiintyi selvästi enemmän työnantajan omista sisäisistä säännöksistä johtuvaa eriarvoisuutta, jotka olivat tahallisilla yrityksen sisäisillä linjauksilla aiheutettuja. Vuokratyöntekijät saattoivat jäädä esimerkiksi ilman erilaisia etuisuuksia, kuten lounasetua, henkilökunta-alennusta, henkilökunnan palkitsemissysteemiä tai he saattoivat jäädä erilaisten yrityksen sisäisten tilaisuuksien ulkopuolelle. Räikeimmässä tapauksessa työnantajalla oli tapana lähettää vuokratyöntekijät kotiin palkattomalle vapaalle kun työnantajalla ei ollut enää tarjota kaikille töitä. Kun kyse oli käyttäjäyritykselle tulevista niin sanotuista työvoiman lisäkustannuksista, niin työntekijä nähtiin helposti vuokratyöntekijänä, jonka työhyvinvoinnin kohentamista ei nähty käyttäjäyrityksen vastuuosa-alueena. Tässä kohden useat käyttäjäyritykset rikkoivat selvästi vuokratyödirektiivin mukaisia velvollisuuksiaan.



Kuva 7: Tasa-arvo työntekijöiden välillä; Koetko (/koitko) vuokratyöntekijöiden aseman tasa-vertaiseksi vakituisten työntekijöiden kanssa?

Vaikkakin työntekijöiden yhdenvertaisuus on kirjattu osaksi yhdenvertaisuuslakia, niin siltikin vielä usea yritys jättää tämän huomioimatta. Erityisesti vuokratyövoiman ja vakituisen työvoiman yhdenvertaisuuden kehittäminen on erityisen tärkeällä sijalla tulevaisuuden työurien kannalta. Useat yritykset ovat kirjanneet toimintaperiaatteisiinsa yhdenvertaisuuden, mutta kuten tekemästani tutkimuksesta selvisi, niin sen tosiasiallinen tila ei vastaa kirjoitettuja säännöksiä. Vuokratyöntekijät kokivatkin, että juuri tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen vakituisten työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden välillä olisi paras tapa muokata vuokratyötä. Myös Toimihenkilöliitto ERTOn vuonna 2009 suorittamassa tutkimuksessa tuli esille nuo samat tasa-arvon vaatimukset. Näin ollen voidaan huomata, että vaikka ongelma vuokratyöntekijöiden tasa-arvoisuudesta on huomattu jo vuosia sitten, kestäviä ja toimivia ratkaisuja sen poistamiseksi ei ole vielä kukaan pystynyt keksimään. Uusi syrjintä- ja tasa-arvolaki antaa mahdollisuuden hyvitysmaksun määräämiseen myös käyttäjäyritykselle. Tällöin syrjinnän kohteeksi joutuneella työntekijällä on oikeus vaatia hyvitysmaksua myös käyttäjäyritykseltä mikäli hän on joutunut esimerkiksi työolojen perusteella eriarvoiseen asemaan kuin muut työntekijät. (Toimihenkilöliitto ERTO 2009 ja 2011.)

5.1.2 Työvuorot

Vuokratyöntekijät ovat usein se voimavara, jonka avulla monilla aloilla paikkaillaan esimerkiksi sairastumisen takia tulleita äkillisiä henkilöstövajeita. Vaikkakin vuokratyöntekijät kutsutaan usein töihin hyvin lyhyellä varoitusajalla, ei heille makseta tästä minkäänlaisia erillis-korvauksia. Vuokratyöoppaan (2011) mukaan tulevat työvuorot on annettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen kyseistä työvuoroa. Kuitenkin monissa vuokratyöyrityksissä vallitseva käytäntö poikkeaa rajustikin tästä. Ei varmasti ole tavatonta, että vuokratyössä työntekijä joutuu olemaan niin sanotusti valmiustilassa koko vuorokauden. Monilla aloilla, esimerkiksi kaupanalalla työvuoroja saatetaan tarjota muutaman tunnin varoitusajalla. Tällöin vuokratyöntekijän ainoaksi vaihtoehdoksi jää hyväksyä tosiasia, että muut välttämättömät menot tulee suunnitella tietäen, että saattaa menettää mahdollisuuden työntekoon. Useiden eri alojen työehtosopimuksissa on erikseen pykälät työhön kutsumisesta. Niiden tarkoituksena on korvata työntekijälle suunnittelemattomista työvuoroista aiheutunut vapaa-ajan menetys. Vastaavia säännöksiä työvuorojen antamisesta tai tietoon saattamisesta vuokratyöntekijöiden kohdalla ei ole olemassa.

Muutama kyselyyni vastannut kertoi myös saaneensa liikaa työvuoroja. Vaikkakin periaatteessa myös vuokratyöntekijöillä tulisi olla oikeus kieltäytyä liiallisesta tarjotusta työstä, voi vuokratyöntekijöiden tosiasiallinen mahdollisuus kieltäytyä työvuorojen tekemisestä olla hankalaa. Epäselväksi jää myös se, kuinka moni vuokratyöntekijä saa tekemästään ylityöstä lainmukaiset korvaukset.

5.2 Yleisen irtisanomissuojan ja työsuhdeturvan puutteellisuus

Usealle vuokratyöntekijälle on tuttua epävarmuus työn jatkumisesta. Vuokratyö on usein vasta toissijainen työn teettämisen muoto, jonka tarjonta riippuu käyttäjäyrityksen kysynnästä sekä omasta työntekijäkapasiteetista. Työntekijän kannalta tämä luo tarpeetonta epävarmuutta tulevaisuudesta.

Vuokratyösuhteissa tulee noudattaa samoja säännöksiä koeajasta kuin muissakin työsuhteissa. Työsopimuslain 1:4 § mukaan koeajan käyttö on mahdollista vain työsuhteen alussa. Mikäli työntekijä ja työnantaja tekevät uuden työsopimuksen, koeajan käyttö on sallittua vain, mikäli edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkäaikainen aika tai uuden työsuhteen työtehtävät poikkeavat olennaisesti aiemmista työtehtävistä. Mikäli vuokratyöntekijä palkataan toimeksiannon päätyttyä vakituiseksi työntekijäksi käyttäjäyritykseen, tulee työntekijän koeajastaan vähentää se aika, minkä hän oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Vaikkakin 1.1.2009 tuli voimaan lakimuutos, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, niin kukaan teettämääni kyselyyn vastanneista ei osannut tuoda kyselyssä esille tätä oikeuttaan. Tästä voitaisiin tehdä johtopäätös, jonka mukaan lakiuudistus on parantanut vuokratyöntekijöiden asemaa vain paperilla. Tätä tukee esimerkiksi kyselyssäni esille tullut ”trendi”, jonka mukaan suurimmassa osassa tapauksia työnantajat eivät viitsineet perustella vuokratuille työntekijöille tekemiään päätöksiä.

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnössä (2007, 74) tuotiin myös esille ongelma, jonka mukaan uusi työsopimuslaki ei ole tuonut tosiasiallista muutosta vanhoihin ongelmiin. Mietinnön mukaan vuokratyöntekijöitä koskevan erityisen säännösten puuttuessa vuokratyöntekijöitä kohdellaan ikään kuin työsopimuslain irtisanomissuoja tai määräaikaisten sopimusten perusteet eivät koskisi vuokratyöntekijöitä. Tämä tarkoittanee sitä, että vuokratyöntekijän työ käyttäjäyrityksessä kestää tasan niin pitkään kuin häntä tarvitaan. Kun tarvetta ei ole yksilöity, voi työ lakata jo samana päivänä kuin työntekijä saa tästä ilmoituksen.

Toinen erittäin tärkeä vuokratyötä selvittäneen työryhmän esille tuoma huomio oli vuokratyöntekijöiltä puuttuva oikeus työttömyysturvaan eräissä tilanteissa. Näin voi esimerkiksi käydä, kun vuokratyöntekijän työsopimuksessa työaika on määritelty 0-40 tuntia viikossa sen mukaan, kun työnantaja tarjoaa työtä. Näissä tilanteissa vuokratyöntekijän voimassa oleva työsopimus estää hänen mahdollisuutensa hakea esimerkiksi työttömyyspäivärahoja vaikka hänellä ei tosiasiallisesti olisikaan työnantajan puolelta tarjottu työtä ja tätä kautta mahdollisuutta ansaita palkkasaatavia. (Työministeriö 2007, 97-98.)

5.2.1 Työsuhteen muoto

TSL:n mukaisesti pääsääntönä on aina työsuhteen voimassaolo toistaiseksi eli vakituinen työsuhde. Määräaikaisuus on poikkeus tästä ja se vaatii erityisiä syitä. Asialliseksi kysymykseksi nouseekin se, että onko vuokratyö sellainen poikkeus, joka mahdollistaisi toistuvien määräaikaisten työsuhteiden sopimisen? Edellytykset pätevään määräaikaiseen työsopimukseen ovat olemassa mikäli työ on luonteeltaan esimerkiksi kausiluonteista tai työtehtävät on sidottut tiettyyn projektiin. Kuitenkin, mikäli vuokratyöskäytännöllä on tarjota työntekijöille peräkkäisiä samankaltaisia toimeksiantoja, ei tällaista edellytystä määräaikaiseen työsuhteeseen ole olemassa. Myös tekemässäni kyselyssä ilmeni, että vuokratyöntekijöiden työsuhteita oli tehty määräaikaisiksi vakituisten sopimisen sijaan ilman päteviä syitä. (Vuokratyöopas.)

Korkeimman oikeuden antaman päätöksen (24.1.2012) mukaan ”pelkästään työvoiman vuokrausalan käytäntöä ei voida pitää sellaisena työn luonteeseen tai teetettävään työhön liittyvänä seikkana, joka oikeuttaisi määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen.” Näin ollen KKO:n päätöksestä ilmeni kiistan mieliala siitä, että jonkin alan oma sopimuskäytäntö ei voi syrjäyttää lain pakottavia säännöksiä. Vuokratyöskäytännön tulee sopimuksia tehdessä huomioida ettei se tarjoa käyttäjäyritykselle mahdollisuutta kiertää työsuhteturvaa siirtämällä työsuhdetta vuokratyön piiriin. Korkeimman oikeuden mukaan vain sellaisten työtehtävien teettäminen, joita on tarjolla vain määräajaksi voi olla perusteltu syy määräaikaisuudelle myös vuokratyöntekijöiden työsuhteissa. KKO:n päätöksessä huomioitiin myös se, ettei määräaikaista työsopimusta voida perustaa vain käyttäjäyrityksen ilmoitukseen ilman minkäänlaista riippuvuussuhdetta työntekijän suorittamiin työtehtäviin.

5.2.2 Vuokratyösuhteen päättyminen

Vuokratyöntekijöitä koskevat lain tasoisesti samat työsuhteen päättymistä koskevat säännökset kuin muitakin työntekijöitä. Työsopimuslain mukaan toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta ei saa päättää ilman irtisanomisaikaa ellei työnantaja pystyisi näyttämään toteen, että kyseessä on ollut sellainen vakava rikkomus, jonka vuoksi työsuhde voidaan päättää heti. Myöskään määräaikaista työsuhdetta ei voida päättää ilman vastaavaa syytä. Työsopimuslaki jättää kuitenkin ottamatta kantaa siihen, miten toimia, jos vuokratyöntekijällä on työsuhde vuokratyöyrityksen kanssa ja hänet on määräaikaisesti sijoitettu käyttäjäyrityksen palvelukseen, mutta tämä määräaikaisuus päätetään ennen aikaisesti. Lain estämättä käyttäjäyrityksellä on oikeus luopua vuokratyöntekijän käyttämisestä heti ja ilman perusteltua syytä yksipuolisella ilmoituksella. Tällöin vuokratyöntekijän työsuhde jatkuu silti vuokratyöyritykseen, mutta hänellä ei välttämättä tuolloin ole uutta toimeksiantoa joka takaisi ansiotulot. (SAK 2007.)

Työsuhteen päättymistä henkilökohtaisista syistä on säännelty työsopimuslain 7 luvun 2 pykälässä. Lain mukaisesti työntekijä voidaan irtisanoa, mikäli työntekijä on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteeseensa vaikuttavia velvoitteita. Työntekijä voidaan myös irtisanoa, mikäli hänen henkilöönään liittyvät työntekoa edellytyksensä ovat olennaisesti muuttuneet ja mikäli nämä muutokset estävät häntä selviytymään työtehtävistään. Arvioitaessa syiden asiallisuutta sekä painavuutta, tulee ottaa niin työnantajan kuin työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon. Työsopimuslaissa ollaan listattu erikseen neljä tapausta, joita ei voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Niitä ovat; Työntekijän sairastuminen, vamma tai tapaturma, mikäli työntekijän työkyky ei olennaisesti ja pitkäaikaisesti vähenny, jolloin työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista. Työntekijän osallistuminen työehtosopimuksen mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Työntekijän mielipiteitä, esimerkiksi poliittisia tai uskonnollisia, sekä hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen toimintaan tai yhdistystoimintaan. Työntekijän turvautuessa oikeusturvakeinoihin. Työnantajan tulee ennen työsuhteen velvollisuuksien laiminlyönnistä tai rikkomisesta johtuvaa irtisanomista antaa työntekijälle varoitus, jonka johdosta työntekijällä on mahdollisuus korjata omaa menettelyään.

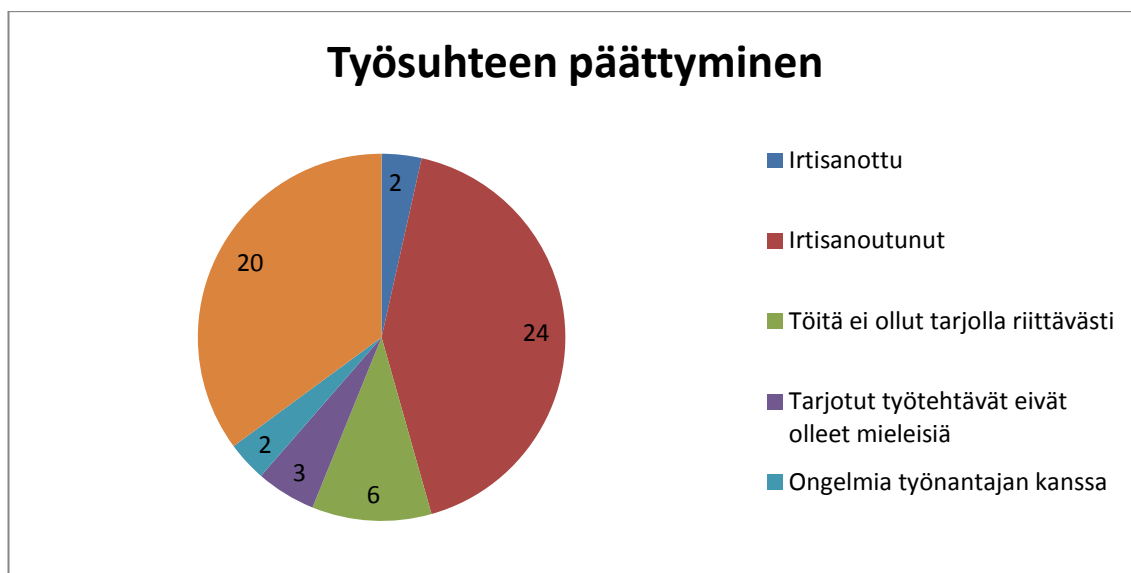
Työsopimuslain mukaisesti työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, mikäli työ on vähentynyt pysyvästi ja oleellisesti johtuen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä. Irtisanomisperuste ei ole voimassa kuitenkaan mikäli työnantaja on ennen tai jälkeen irtisanomisen palkannut uuden työntekijän samankaltaisiin työtehtäviin, vaikka yrityksen toimintaedellytykset eivät ole muuttuneet. Mikäli työntekijä on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita, on työnantajalla oikeus purkaa työsopimus heti riippumatta irtisanomisajasta. Tällaisina syinä voidaan pitää vain työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteita.

Vuokratyöoppaan mukaan työntekijän työsuhteet vuokratyöryhtymään ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuvat käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättymisestä riippumatta mikäli vuokratyöntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva tai tiettyyn kalenteriaikaan sidottu määräaikainen työsuhte. Mikäli taas vuokratyöntekijän työsuhte on solmittu käyttäjäyrityksen tilauksen kestoajaksi (esimerkiksi projektiluontoisen tehtävän tekemisen ajaksi), katsotaan määräaikaisuuden perusteella kytkeytyvän ajanjaksoon, jolloin käyttäjäyritys tarvitsee työvoimaa. Vuokratyöoppaan mukaan sopimuksen päättymistä koskevat irtisanomisajat ja -korvaukset sovitaan vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Tällöin myös työntekijä saa aikanaan vuokratyöryhtymältä eli työnantajalta korvauksia jos määräaikainen työ on päättynyt ennenaikaisesti. Ongelmia syntyykin lähinnä niissä tilanteissa, joissa vuokratyöntekijälle ei ole osoitettu yhtä tiettyä työkohdetta, jossa hän työskentelee. Tällöin usein vuokratyöntekijällä ei ole entuudestaan varmaa tietoa tulevista työvuoroistaan, jolloin myös korvausten saaminen ”toteutumattomista” työvuoroista voi olla hankalaa. Paras tilanne onkin niillä vuokratyöntekijöillä,

jotka työskentelevät niin sanotusti vakituisesti jossain yhdessä tai muutamassa työkohteessa vakiintuneiden viikkotyötuntien mukaisesti. (Vuokratyöopas.)

Suurimmassa osassa kyselyssäni esille tulleista tapauksista työsuhde oli päättynyt työntekijän toimesta. Kyselyssä tuli esille muutama tilanne, jossa työsuhde oli päättynyt työnantajan toimesta, eikä työnantaja ollut maksanut työntekijöille minkäänlaisia korvauksia työsuhteen lopettamisesta. Mikäli kyseessä olisi ollut muu kuin laillinen irtisanominen työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla taikka tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, olisi työnantajan tullut suorittaa työntekijälle korvauksia laittomasta irtisanomisesta.

Tekemässäni kyselyssä tuli esille, että henkilöstövuokrauksen alalla useissa eri henkilöstövuokrausyrityksissä on käytäntö, jonka mukaan työntekijän työsuhde purettiin jos hän ei ollut tehnyt työvuoroja kolmeen kuukauteen. Kyselyssä ei kuitenkaan tullut esille, että koskiko tämä käytäntö vain tilanteita, joissa työntekijä ei ollut vastaanottanut kolmen kuukauden aikana yhtään vuoroa vai tuliko vastaavanlaiset tilanteet myös toteen silloinkin kun työnantaja ei syystä tai toisesta ollut tarjonnut työntekijälle sopivia työvuoroja, jonka takia työntekijä ei ollut tehnyt työvuoroja kolmeen kuukauteen. Ehtoa voidaan pitää osaksi työntekijän kannalta epäedullisena, sillä se velvoittaa vain työntekijää ja mahdollistaa käytännössä työsuhteen laittoman purkamisen.



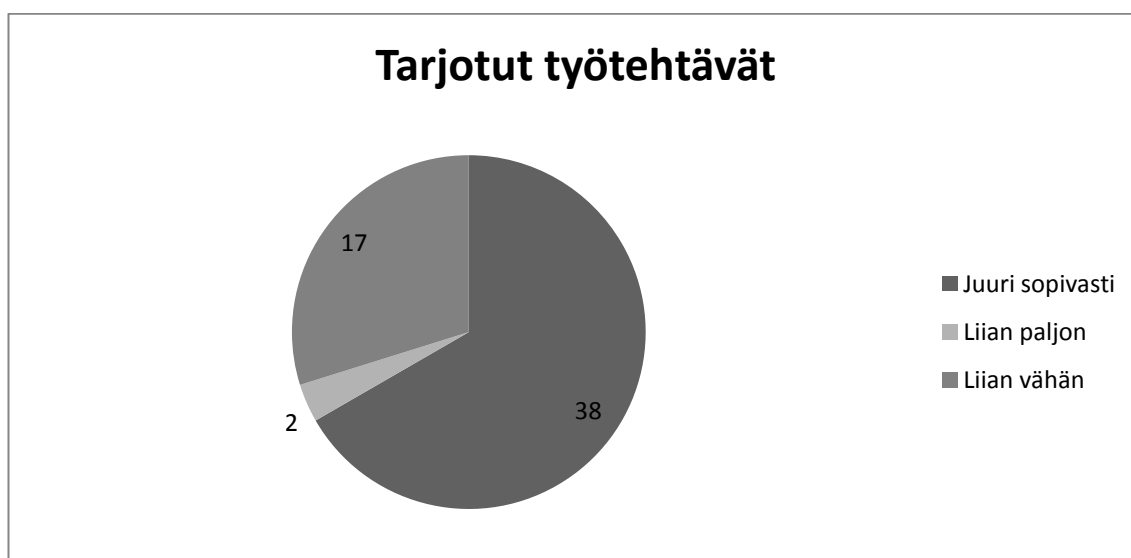
Kuva 8: Työsuhteen päättymisen; Mikä työsuhteesi vuokratyöyrityksessä on loppunut, niistä mistä syystä?

5.2.3 Tarjotut työtehtävät

Noin kolmasosa kyselyyn vastanneista ilmoitti, että heille oli tarjottu työtä liian vähän. Useilla vuokratyöyrityksillä onkin käytössään niin sanotut nolla tunti - sopimukset, joiden avulla

työnantaja pystyy sopimusta rikkomatta kiertämään velvollisuutensa tarjota vuokratyöntekijälle riittävästi töitä. Tämä myös mahdollistaa sen, että vuokratyö pystyy ikään kuin varastoimaan reserviinsä ylimääräistä työvoimaa, jotta vuokratyö selviäisi sanktioitta äkillisistä lisätyövoiman tarpeista ja muutoksista. Suomessa ei ole vielä laintasoisesti otettu käyttöön niin sanottua Ruotsin mallia, jossa henkilöstövuokrausta harjoittavan yrityksen tulee taata työntekijöilleen takuupalkka siltä varalta, että he eivät pysty työllistämään vuokratyöntekijöitä. Työntekijänäkökulmasta tämä auttaisi vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuuden kehitymisessä kohti vakituisten työntekijöiden työsuhdeturvaa. Tällä hetkellä riskin työmarkkinoiden vaihteluista kantaa vuokratyöntekijä itse. (Helsingin Sanomat 2007.)

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnössä tuotiin esille työsopimuslain mukaisesti se, että toistaiseksi voimassa olevissa vuokratyösuhteissa työnantaja on velvollinen maksamaan palkan tehdyn työn lisäksi työsopimuksessa sovitulta ajalta, jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä, ellei työntekijää ole lomautettu. Tämän pitäisi parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa, mutta valitettavasti se ei aina tule työnantajaa sitovaksi vuokratyöalalla käytettyjen niin sanottujen nolla-sopimusten takia.



Kuva 9: Tarjottujen työtehtävien määrä; Minkä verran sinulle tarjotaan (/tarjottiin) töitä?

Tekemäni tutkimuksen mukaan tarjotut työtehtävät eivät suuremmin eronneet todellisista työtehtävistä. Kaikkien vastanneiden joukossa muutama vastaaja oli jopa yllättynyt positiivisesti saatuaan tarjottua työkuvaansa parempia työtehtäviä. Toista näkökantaa edusti myös muutama vastaaja, joiden kannalta tarjottu työt eivät olleet mieluisuudessaan tarjottujen työtehtävien veroisia tai tarjottuja töitä oli liian vähän.

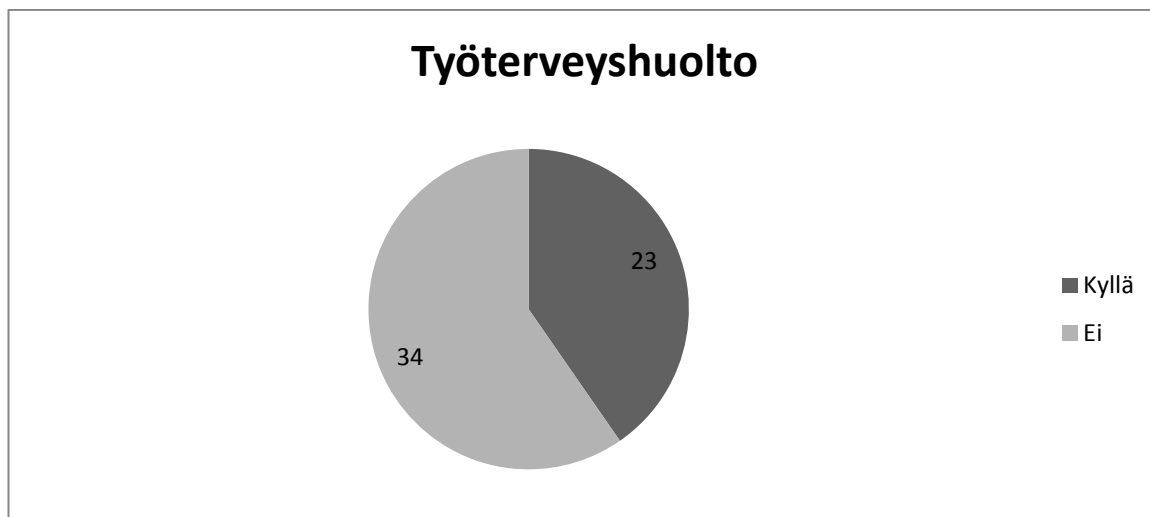
5.3 Työterveyshuolto ja sairauslomat

Työterveyshuolto sekä oikeus sairausajan palkkaan ovat olleet perinteisesti keskeisenä osana suomalaisia työsuhde-etuja ja -oikeuksia. Nykyisin ne ovat lain tasoisesti määritelty työlainsäädännössä jokaisen työntekijän kiistattomiksi oikeuksiksi. Kuitenkin vuokratyön erikoislaitisuus on tuonut mukanaan työnantajan mahdollisuuden kiertää työnantajavelvoitteita näiden oikeuksien kohdalla.

5.3.1 Työterveyshuollon järjestäminen

Työsopimuslain lähtökohtana on se, että työnantajan tulee järjestää työnantajakustanteisesti työntekijöillensä työterveydenhuolto. Vuokratyöopas täsmentää vuokratyörytymisen vastuuta järjestää kaikille työntekijöilleen työterveyshuolto. Työterveydenhuoltolaki täsmentää työsopimuslain määräyksiä työterveydenhuollosta ja työnantajan vastuusta sen järjestämiseksi. Lakisääteinen työterveydenhuollosta suurin osa on ennaltaehkäisevää. Siihen kuuluvat työpaikaselvityksen avulla tehtävän työpaikan terveyshaittojen selvittäminen, terveystarkastukset työpaikan terveysriskien perusteella, työolojen parantamista sekä työkyvyn edistämistä koskevat toimenpide-ehdotukset, työolojen kehittämistä ja työntekijöiden terveyttä koskeva neuvonta ja ohjaus sekä tietojen antaminen, työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistuminen sekä työpaikan ensiapuvalmiuden ohjaus. Työntekijän työkyvyn heikennyttyä tulee työnantajan ohjata työntekijä terveyden seurantaan sekä mahdolliseen kuntoutukseen. Huomionarvoisena voidaankin pitää sitä, että työnantajalla ei ole lakisääteistä velvollisuutta järjestää työntekijöiden sairaanhoitoa. Kuitenkin useat työnantajat ovat sopineet lakisääteisten palveluiden tuottajien kanssa myös muista sairaan- ja terveydenhoidon palveluista. Työterveydenhuoltolain keskeinen tavoite on terveystarkastusten järjestäminen työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Vuokratyörytymisen järjestämä työterveyshuolto voi erota käyttäjärityksen järjestämästä työterveyshuollosta. Työnantajalla on oikeus järjestää työterveyspalvelut haluamallaan tavalla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työnantaja voisi sysätä työterveyshuoltoa esimerkiksi kunnallisen terveyshuollon vastuulle.

Käytännössä voi esiintyä tapauksia, joissa vuokratyöntekijät ovat olosuhteiden pakosta pakotettuja käyttämään kunnallisia terveystarkastuksia, eikä vuokratyönantajalla ole olemassa omaa työterveydenhuoltoa työntekijöilleen. Vajaa kuusikymmentä prosenttia vastaajista totesi teettämässäni kyselyssä, että työnantaja ei ole järjestänyt vuokratyöntekijöille työterveyshuoltoa. Näin ollen työntekijöiden ainoaksi vaihtoehdoksi jäi käyttää joko kunnallisia tai yksityisiä terveystarkastuksia, omakustanteisesti.



Kuva 10: Työterveyshuolto; Onko (/oliko) vuokratyöyritys järjestänyt työntekijöilleen työterveyshuoltoa?

5.3.2 Sairauslomat ja sairausajan palkka

Työsopimuslain mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Vuokratyöntekijällä on TSL:n mukaan samat oikeudet sairauslomaan kuin muillakin työntekijöillä sekä oikeus sairausajan palkkaan. Vuokratyönantajalla on sairausajan palkanmaksuvelvollisuus vain työsuhteen aikana. Näin ollen työntekijän sairastuessa ja määräaikaisuuden päättyessä työntekijä jää vaille minkäänlaista sairausajan palkkaturvaa. Usein myös vuokratyöntekijöiden huonompi asema heidän sairastuessaan johtuu siitä, ettei vuokratyöntekijöillä ole kiinteitä työaikoja ja siten heille ei ole luovattuna etukäteen varmoja tuloja.

Suurin osa, reilu kahdeksankymmentä prosenttia, kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä ei ollut kokenut ongelmia sairastuessaan. Kuitenkin se osa joka, oli kokenut ongelmia sairastuessaan, kertoi yksiselitteistä linjaa vuokratyöntekijöiden kohtaamista ongelmista. Heille ei ollut maksettu sairausajalta sairausajan palkkaa ja sairastumisesta ja mahdollisista poissaoloista oli huomauteltu. Räikeimmässä tapauksessa vuokratyöyritys oli poistanut työntekijän tulevat työvuorot työntekijän sairastuttua.



Kuva 11: Sairausajan palkka; Onko sinulle maksettu lain mukaista sairausajan palkkaa?

5.4 Vuosilomat ja niin sanotut talokohtaiset edut

Usein vuokratyöntekijät jäävät välikäteen kun aletaan miettiä, että kenen työvoimaa he ovat ja ketkä ovat veloitettuja kustantamaan vuokratyöntekijöille etuisuuksia, joita ei ole kytketty osaksi lainsäädännön asettamia vaatimuksia. Tällöin käyttäjäyritys helposti muistuttaa vuokratyöntekijästä siitä, että vuokratyöntekijä vastaa työntekijän maksuista. Toisaalta käyttäjäyrityksen tulisi kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti, olivatpa he omaa vakituista henkilökuntaa tai vuokratyövoimaa. Vuosilomien puolesta tilanne on laissa selvempi, sillä vuokratyöntekijä on juuri se osapuoli, jonka vastattavaksi jäävät vuokratyöntekijöiden vuosilomat.

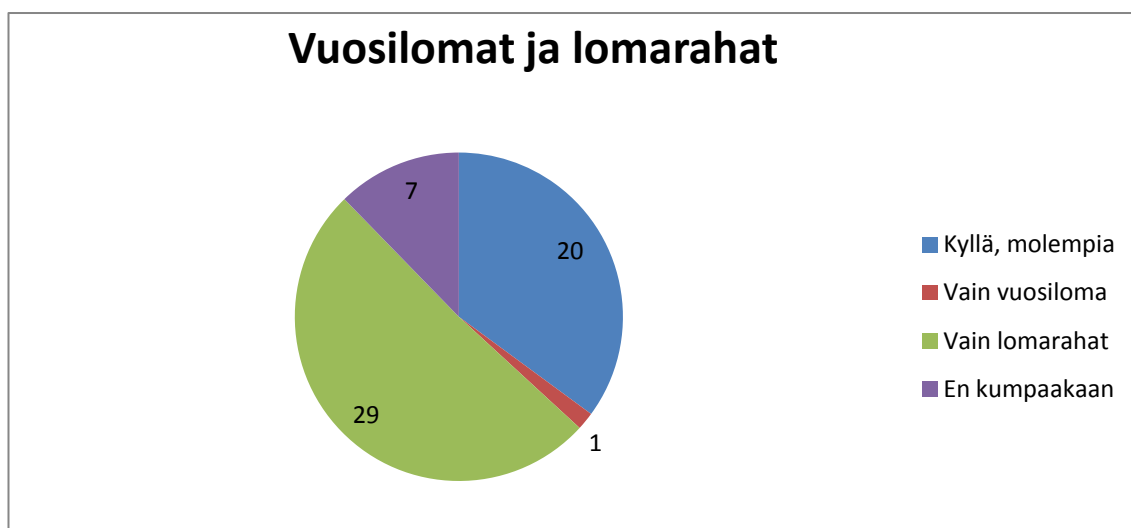
5.4.1 Vuosilomat sekä lomarahat

Vuosilomalain mukaisesti myös vuokratyöntekijöillä on oikeus täysimääräiseen vuosilomaan. Täysimääräiseksi vuosilomaksi lasketaan joko kaksi tai kaksi ja puoli lomapäivää jokaista täytettyä lomanmääräytymis- eli työssäolokuukautta kohden. Mikäli työntekijä on työskennellyt vähemmän kuin vuoden työnantajansa palveluksessa ennen lomanmääräytymisvuoden loppua, ansaitsee hän tuolloin kaksi lomapäivää, mutta vuotta pitemmässä työsuhteessa jo kaksi ja puoli lomapäivää. Lomanmääräytymisvuosi lasketaan ensimmäisestä päivästä huhtikuuta maaliskuun viimeiseen päivään. Mikäli työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa tulevat myös sovellettaviksi muut määräykset, esimerkiksi määräykset loman kestosta tai sen pitämisestä. Vuosilomalaki ei kuitenkaan sisällä määräyksiä lomarahasta tai lomaltapaluuurahasta, vaan nämä sisältyvät erikseen sovittaviin työehtosopimuksiin. Lomapalkalla tarkoitetaan työntekijän vuosiloman aikana saamaa palkkaa, joka vastaa työntekijän säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaa. Lomarahalla puolestaan tarkoitetaan työntekijälle yleensä loman päättymisen jälkeen maksettavaa niin sanottua ylimääräistä rahamäärällistä korvausta. Mikäli lomarahaa maksetaan, on se yleensä 50 prosenttia lomapalkan suuruudesta. Tämä kuitenkin riip-

puu siitä, mitä työehtosopimusta sovelletaan. Näin ollen mikäli vuokratyöntekijä työskentelee alalla, jonka työehtosopimukseen on lisätty työntekijöiden oikeus lomarahaan, on myös vuokratyöntekijä oikeutettu saamaan lomarahaa. Tätä oikeutta työnantaja ei voi sivuttaa vain esimerkiksi sillä perusteella että heillä ei ole ollut tapana maksaa lomarahoja. Tällöin esimerkiksi kaupanalalla työskentelevällä vuokratyöntekijällä on oikeus lomarahaan saamiseen Kaupan liiton tekemän kaupanalalan työehtosopimuksen perusteella, mikäli kyseistä työehtosopimusta sovelletaan häneen.

Vuokratyöopas korostaa sitä seikkaa, että vuokratyöryhtyksellä on työnantajavastuu seurata, että työntekijä saa sekä myös pitää lain mukaisen vuosilomansa. Vuokratyön keikkaluontoisuudesta sekä määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisesta johtuen usein lain vaatimus vuosilomasta tuntuu unohtuvan. Eräissä kyselyssäni ilmenneissä tapauksissa vuokratyönantaja oli kiertänyt suoraan vuosiloman antamisen velvollisuutensa maksamalla jokaisen palkan yhteydessä yhdeksän prosenttia palkasta vuosilomakorvauksina.

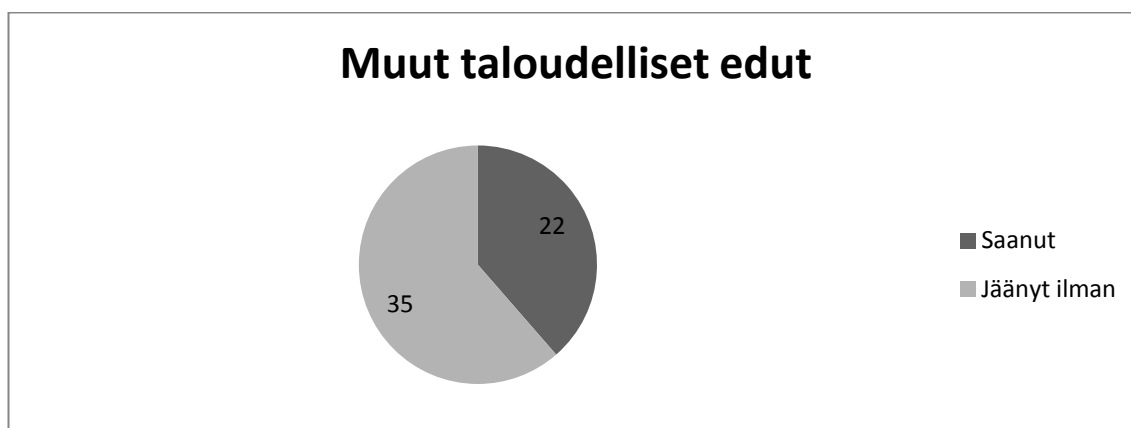
Kyselyssäni selvisi myös, että vuosilomat sekä lomarahat eivät olleet itsestäänselvyys vuokratyössä. Vain 35 prosenttia vastaajista oli saanut sekä vuosilomaa että lomarahoja. Puolet vastaajista oli saanut vain lomarahat, mutta eivät vuosilomia. Reilu kymmenen prosenttia kaikista vastaajista ei ollut saanut vuosilomaa eikä lomarahoja. Erityisesti vuosiloman puuttumiseen vaikuttaa se, että vuosilomat korvataan usein vuokratyöntekijöille rahallisessa muodossa, eikä tällöin vuokratyöntekijöille taata oikeutta pitää lain mukaista lomaa, vaan heidän työtänsä ketjutetaan ympäri vuoden.



Kuva 12: Vuosilomat ja lomarahat; Oletko saanut (/saitko) vuosilomaa tai lomarahoja?

5.4.2 Yritysten omat sisäiset edut

Käyttäjyryityksellä ei ole lain velvoittamaa pakkoa tarjota vuokratyöntekijöille samoja talokohtaisia etuuksia, kuin mitä heidän omilla varsinaisilla työntekijöillään on. Tällöisiä etuuksia voivat olla esimerkiksi erilaiset toiminta- ja virkistyspäivät. Talokohtaiset etujen arviointi voi olla jopa lainsäädännöllisesti vaikeaa. Ensinnäkin vuokratyöntekijä on vastuussa työntekijän palkasta sekä muista työntekijään kohdistuvista maksuista ja kuluista. Toiseksi yhdenvertaisuuslain sekä vuokratyödirektiivin mukaisesti työntekijöitä tulisi kohdella samantapaisesti ja samoin kriteerein. Tekemäni kyselyn perusteella näyttäisi siltä, että niin vuokratyöntekijä kuin käyttäjyryitys ovat haluttomia panostamaan taloudellisesti vuokratyöntekijöiden ylimääräisiin työsuhte-etuihin.



Kuva 11: Muut taloudelliset edut; Oletko jäänyt selvästi ilman joitakin taloudellisia etuja, joita muut työntekijät ovat saaneet, mutta sinä et vuokratyöntekijänä ole niitä saanut?

Kyselystä myös selvisi, että osassa tapauksista vuokratyöntekijät olivat jääneet ilman taloudellisia yrityksen menestymiseen liittyviä palkkioita. Näissä tapauksissa tuotantopalkkio kuului vain yrityksen omille vakituksille työntekijöille. Voitaisiinkin miettiä, että olisiko mahdollista laajentaa menestymiseen liittyviä palkkioita myös vuokratyöntekijöihin. Käyttäjyryityksessä pidempiaikaisesti työskennellyt vuokratyöntekijä on voinut omalla työpanoksellaan olennaisesti vaikuttaa yrityksen tulokseen. Tällöin olisi kohtuullista, että menestymiseen liittyvät palkkiot laajennettaisiin myös koskemaan vuokratyöntekijöitä.

Yleensä työnantajat ovat kiertäneet yhtäläisen kohtelun vaatimusta vedoten siihen, että kaikki vuokratyöntekijät ovat keskenään samassa asemassa. Tällöin yleensä vuokratyöntekijät jäävät helposti tosiasiallisesti epätasa-arvoiseen asemaan verrattaessa käyttäjyryityksen omiin työntekijöihin. Kyselyssä nousi esille, että vuokratyöntekijät jäivät usein ilman lounasetua, liikuntaseteleitä sekä henkilökunta-alennuksia. Melkein kaikissa tapauksissa työnantaja jätti perustelematta vuokratyöntekijöille eriarvoisuutta vakituisten työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden kesken. Muutamissa tapauksissa työnantaja oli vain todennut asian olevan

näin, ja etteivät edut kuulu sopimukseen. Vuokratyöntekijät olivat myös saaneet kuulla perusteluiksi sen, että he eivät kuulu henkilökuntaan. Työnantajan puolelta tämänkaltaisen julistus on omiaan lisäämään työntekijöiden keskinäistä epäarvoisuutta vakituisten työntekijöiden omaksuessa ylemmältä johdolta tuon ajattelumallin. Yhdessä tapauksessa työnantaja oli perustellut vuokratyöntekijöiden etujen puuttumista sillä, että jokainen työkeikka on uusi sopimus ja että etujen saavuttamiseksi pitäisi työskennellä kolme kuukautta. Kyselystä kävi myös ilmi, että vuokratyöntekijät eivät välttämättä itsekään osanneet vaatia näitä etuisuuksia. Kuitenkin vuokratyödirektiivin kuudennen artiklan mukaan vuokratyöntekijöillä on yhtäläinen oikeus käyttää muiden vakituisten työntekijöiden tavoin esimerkiksi käyttäjäyrityksen ruokapalveluita. Siihen, että kenen kustannuksella nämä palvelut toteutetaan, ei tosin ole otettu kantaa. Tällöin voidaankin kysyä, että täyttyykö artiklan vaatimus esimerkiksi silloin, kun vuokratyöntekijä saa mahdollisuuden ruokailla työpaikkaruokalassa, mutta kalliimmalla hinnalla kuin vakituiset työntekijät.

6 Yhteenvetoa ja kehittämissuhteita

Tässä luvussa teen tarkasteluni päätteeksi yhteenvetoa vuokratyöntekijän asemasta sekä tulen esittämään eräitä esille nousseita vuokratyön kehittämissuhteita. Tekemäni kyselyn lopussa annoin vastaajille vielä mahdollisuuden kertoa vielä omin sanoin muita omakohtaisia kokemuksia vuokratyöstä sekä vuokratyöntekijä olemisesta.

6.1 Vuokratyön hyvät puolet

Viimeksi kuluneina vuosikymmeninä on työelämässä tapahtunut rakennemuutos. Tähän muutokseen moni potentiaalinen työntekijä törmää etsiessään töitä. Menneinä vuosikymmeninä työvoimatoimistot toimivat ensisijaisina työnvälityksen asiantuntijoina. Nykyisin työelämän ja sen tarpeiden monimuotoistuesssa henkilöstövuokrausyritykset ovat pitkälti syrjäyttäneet työvoimatoimistot henkilöstön rekrytoinnissa. Suurin ero aiempaan työsuuhdekulttuuriin on työsuhteiden muodot: Työvoimatoimistoista työvoima rekrytoitiin suoraan yrityksen omille palkkalistoille, kun taas nykyisin työvoima rekrytoidaan henkilöstövuokrausyrityksiin, jotka puolestaan jakavat tarvittavaa työvoimaa asiakasyritystensä tarpeen mukaisesti. Tämän takia myös työntekijän rooli on osittain muuttunut: Nykyisin vuokratyöntekijöistä on tullut ikään kuin yritysten välistä kauppatavaraa, joiden etuja ja oikeuksia poljetaan edullisen kauppahinnan varjolla.

Vuokratyön suosio näyttäisi olevan koko ajan kasvussa, vaikkakin alaa koskevat epäkohdat sekä alaan liittyvä kirjoittelu on ollut erityisesti esillä vuoden 2009 lakimuutoksen myötä. Vuokratyön epäkohdista huolimatta kaksi suurta syytä muodostuivat hallitseviksi tekijöiksi kun kysyin tutkimuksessani, miksi vastanneet olivat päätyneet vuokratyöntekijöiksi. Suurin osa

vastanneista ilmoitti ryhtyneensä vuokratyöntekijäksi, koska työ ja työajat oli helppo sopeuttaa osaksi opiskeluaikatauluja. Näin ollen vuokratyön huonot puolet nähtiin selvästi pienempinä kuin siitä saadut hyödyt. Toinen esille tullut tärkeä tekijä oli yleinen työsaannin vaikeus. Vuokratyö nähtiin nopeana ja helppona tapana päästä osaksi työelämää. Vaikkakin vuokratyön sääntelyssä muilla osa-alueilla on vielä kehittämisen varaa, saattaa vuokratyö olla usean nuoren ainoa vaihtoehto siirtyessä työelämään. Samat syyt tehdä vuokratyötä ilmenivät toimihenkilöliitto ERTOn Toimi-lehden tekemässä kyselyssä, jossa vuokratyöntekijät ilmoittivat tärkeimmiksi syikseen halun työllistyä nopeasti sekä sen, ettei muuta työtä ollut tarjolla. (Toimihenkilöliitto ERTO 2011.)



Kuva 14: Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys; Kuinka tyytyväinen olet ollut työhösi ja työnantajaasi

Huomattavaa on kuitenkin Palvelualojen ammattiliiton julkaisema tieto, jonka mukaan vuokratyöntekijöistä vain viisi prosenttia työllistyy käyttäjärytykseen. Näin ollen vuokratyöntekijöiden odotukset vakituisesta työpaikasta sekä todellisuus vakituisen työpaikan löytämisestä eivät kohdanneet. Tämän tilaston valossa voidaankin kyseenalaistaa, toteutuuko vuokratyödirektiivin vaatimus vuokratyöntekijöiden tasa-arvoisesta tiedottamisesta käyttäjärytyksessä vapautuvista työpaikoista. Vaikkakin vuokratyödirektiivi takaa vuokratyöntekijälle mahdollisuuden tehdä työsopimuksen suoraan käyttäjärytyksen kanssa vuokratyö toimeksiannon päätyttyä, voi tämä olla käytännössä hankalaa. Direktiivi antaa nimittäin vuokratyörytykselle mahdollisuuden periä käyttäjärytykseltä korvauksia esimerkiksi vuokratyöntekijän kouluttamisesta. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2011.)

Kaiken kaikkiaan tekemässäni kyselyssä tuli esille ajatus, jonka mukaan vuokratyö nähtiin eräänlaisena elämänvaiheeseen kuuluvana väliaikaisena työn muotona. Vuokratyön ongelma-kohtiin ei viitsitty etsiä ratkaisuja tämän väliaikaisuuden sekä heikon työturvan vuoksi. Se

nähtiin mahdollisuutena ansaita nopeasti rahaa sekä ponnahduslautana vakituisiin työtehtäviin.

Kysellessäni vuokratyöntekijöiden positiivisia mietteitä vuokratyöstä, nousi esille työn helppous, itsemääräämisoikeus sekä soveltuvuus tiettyihin elämäntilanteisiin. Erityisesti vuokratyön ja opintojen yhteen sovittaminen nähtiin helppona ja mielekkääni edellä mainittujen seikkojen vuoksi. Mieluisaksi vuokratyössä koettiin työaikojen ja työtuntien vapaa valitseminen. Vuokratyö myös nähtiin näissä tapauksissa ohi meneväksi elämänvaiheeksi, osaksi opiskelijan elämää.

Myös työstä saatu positiivinen kokemus ja mukavat työkaverit nähtiin kannustavana tekijänä. Vuokratyö nähtiin mahdollisuutena nähdä erilaisia työelämän tarjoamia vaihtoehtoja esimerkiksi eri paikkakuntien sekä työtehtävien muodoissa. Vuokratyö koettiin myös hyvänä mahdollisuutena saada vakituinen työpaikka. Lisäksi useampikin vastaaja toi kyselyssä esille vuokratyön kilpailukykyisen palkan.

6.2 Vuokratyön ongelmat

Vuokratyön ongelmakohtiin on alettu vasta viime vuosina kiinnittää laajempaa huomiota. Ehkäpä suurimman sysäyksen tälle on antanut Euroopan yhteisöjen käynnistämä lakihanke vuokratyödirektiivin voimaan saattamiseksi. Vuonna 2007 saatiin myös päätökseen Suomen työministeriön vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Työryhmän mietintö saikin aikaiseksi muutaman nykyiseen lainsäädäntöön kirjatun ehdotuksen, joiden tehtävänä oli parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa.

Ehkäpä suurin vuokratyöntekijän kohtaama ongelma on, että Suomesta ei löydy täsmällistä vuokratyötä säätelevää lainsäädäntöä. Tässä kohdin Suomi onkin muita Euroopan maita jäljessä. Näin ollen vuokratyöntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelee kirjava joukko eri lakien säännöksiä ja muita oikeusohjeita. Mikäli vuokratyöstä ei sido mikään työehtosopimus, niin työsopimuslain yhdeksännen pykälän mukaisesti vuokratyön kohdalla tulee soveltaa käytäjäyrityksen työehtosopimusta. Vuokratyön osaksi rikkonaisen sääntelyn vuoksi ovat monet työntekijän turvaa takaavat säännökset saattaneet jäädä kirjaamatta ylös. Osaksi tätä on saatu perustella sillä, että vuokratyöntekijöiden kohdalla eri alojen alakohtaiset työehtosopimukset tulevat sovellettaviksi niissä tilanteissa, kun vuokratyöntekijöiden omat erityissäännökset eivät kykene ratkaisemaan tilannetta.

Toinen suuri ongelma vuokratyöntekijöiden keskuudessa on epävarmuus työntekijöiden oikeuksista. Monille nuorille työpaikka vuokratyöyrityksessä voi olla ensimmäinen oikea työpaikka.

Usein vuokratyöntekijöille voi olla epäselvää myös se, mitkä velvoitteet kuuluvat vuokratyöryhtymälle ja mitkä käyttäjäryhtymälle. Hämmennystä voi myös lisätä se, että vuokratyöntekijöille on harvoin nimenomaisesti osoitettu työsuojelusta vastaavaa tahoa. Työsuojeluvaltuutettu tulee pääsääntöisesti valita työpaikoilla, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää. Tämän lisäksi työnantajan tulisi vielä osoittaa työsuojelupäällikkö. Kuitenkin harmillisen useasti pelko oman työpaikan puolesta ajaa nuoria työntekijöitä vaikeamaan kokemistaan ongelmakohdista.

Vuokratyö sekä työhön vaikuttaminen voidaan vielä jakaa karkeasti työntekijänäkökulmasta kahteen eri ryhmään. Ensimmäisissä tapauksissa työntekijä työskentelee vakituisesti yhden tai korkeintaan parin käyttäjäryhtymän alaisuudessa, jolloin vuokratyöntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä sekä työskentelyolosuhteisiin kasvavat. Toiseen ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka työskentelevät useissa eri käyttäjäryhtymissä ja jolloin he eivät ehdi päästä missään vaiheessa osaksi työyhteisöä sekä sen vaikuttamismahdollisuuksia.

Eräs myös selvästi vuokratyöntekijöiden asemaan vaikuttava seikka on yhtenäisen vuokratyöntekijäliiton puuttuminen. Voisi sanoa, että lähes joka alalla nykyisin on toiminnassa niin työntekijöiden kuin työnantajaosapuoltenkin liitot, jotka keskenään sopivat työehtosopimuksia sekä työalojen erityisehtoja. Vuokratyönantajat ovat järjestäytyneet omalta puoleltaan Henkilöstöpalvelualojen liitoksi (HPL). Useimmiten vuokratyöntekijät ovat järjestäytyneet osaksi muita työntekijöiden etujärjestöjä, kuten osaksi Palvelualojen liittoa (PAM). Kuitenkin näissä tapauksissa vuokratyöntekijät ovat vain osa näiden alakohtaisten liittojen jäseniä, jolloin vuokratyöntekijöiden työsuhteiden erityisvaatimukset eivät välttämättä nouse riittävän esille. Tämä on omiaan luomaan työnantajaosapuolen sekä työntekijäosapuolen välille eriarvoisuutta.

6.3 Kehittämisehdotuksia

Kyselyäni tehdessä annoin vastaajille mahdollisuuden kertoa ideoita vuokratyön kehittämiseksi. Vaikka vastaajilla oli mahdollisuus kyselyssä antaa kaikenlaisia ehdotuksia vuokratyön kehittämisen puolesta, saadut vastaukset olivat sisällöltään niitä samoja asioita, joita jo useassa työehtosopimuksessa pidetään itsestäänselvyyksinä. Esille nousi vahvasti, ettei vuokratyöntekijöitä eikä heidän osaamistaan saisi vähätellä ja että vuokratyöntekijöiden arvostaminen parantaisi vuokratyöntekijöiden motivaatiota työntekoon. Erityisesti tähän vaikuttaisi kaikkien työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu, jota lisäisi esimerkiksi vuokratyöntekijöiden oikeus osallistua yhteisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin. Vuokratyöntekijöille järjestettävät koulutukset ja perehdytykset sekä muutama vakituinen työkohde olisivat omiaan parantamaan vuokratyöntekijöiden asemaa sekä takaamaan tälle varmemman työn tulevaisuudessa. Vuokratyöntekijöiltä nousi myös esille vaatimus varmoista työtunneista, jotka puolestaan takaisivat työn-

tekijöille varmat kuukausiansiot. Vuokratyöntekijät selvästi kaipasivat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vertaistukea, jotka auttaisivat työssä jaksamisessa sekä auttaisivat mahdollisissa pulmatilanteissa. Lisäksi parempi tiedottaminen kaikenlaisissa asioista sekä erityisesti työntekijöiden oikeuksista koettiin erittäin tärkeiksi vuokratyöntekijöiden asemaa parantaviksi tekijöiksi. Vuokratyöntekijät kaipasivat myös muista niin sanotuista normaaleista työsuhteista tuttuja ja jo niin sanottuja helposti itsestään selviä etuisuuksia kuten vuosilomia, työterveydenhuoltoa, sairauslomia sekä työturvallisuudesta huolehtimista.

6.3.1 Vuokratyöntekijöiden järjestäytyminen

Yksi jo aikaisemminkin esille tuomani kehittämisselitys olisi vuokratyöntekijöiden järjestäytyminen sekä oman ammattiliiton perustaminen. Henkilöstöpalvelualojen vuokratyöntekijöiden liitto voisi paremmin valvoa vuokratyöntekijöiden etuja, ja sitä että vuokratyöntekijöiden lain mukaisia oikeuksia ei rikottaisi. Henkilöstöpalvelualojen vuokratyöntekijöiden liiton haasteeksi saattaisi nousta se, että usein vuokratyöntekijät työskentelevät alalla vain väliaikaisesti. Tällöin osallistumista sekä aktiivista jäsenoimintaa voisi olla hankala saada aikaiseksi.

6.3.2 Takuupalkka järjestelmä

Ruotsalaisessa vuokratyön mallissa vuokratyönantaja on veloitettu maksamaan työntekijälle takuupalkkaa siltä ajalta, kun työnantajalla ei ole tarjota vuokratyöntekijälle työtä. Ruotsin mallin etuna on se, että vuokratyönantajat eivät takuupalkkavaatimuksen takia uskalla palkata enempää työvoimaa, kuin mitä heillä on tarjota työtä. Sen etuihin kuuluu myös se, että vuokratyönantajat joutuvat sitoutumaan paremmin työntekijöihinsä, jolloin heidän halukkuutensa parantaa työntekijöidensä asemaa näkyy kohonneena työtyytyväisyytenä ja työmoraliina. Suomen sääntelemättömän mallin varjopuolena työntekijänäkökulmasta on helposti ollut se, että työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä tai maksaa palkkaa heidän listoillaan oleville työntekijöille. Vuokratyönantajat pystyvät kiertämään tämän työntarjoamisen velvoitteen tekemällä työsopimuksia, joissa viikoittaiset työtunnit alkavat nolasta. Lainsäädäntö ei tätä Suomessa kiellä eivätkä vuokratyöntekijät voittoaan maksimoidessaan ole vapaaehtoisen halukkaita takuutunteja antamaan. Mikäli Suomessa saataisiin henkilöstöpalveluyritysten vuokratyöntekijöiden liitto, sen tulisi tätä takuupalkka-asiaa ryhtyä ajamaan samoin kuin muitakin vuokratyön tiedossa olevia ongelmia. Tarkastellessani kyselyssäni esille tulleita vastauksia, usea vastaaja otti määrätietoisesti kantaa siihen, että vuokratyöntekijöiden palkkaa sekä varmoja työtunteja tulisi valvoa paremmin. (Lehto 2009.)

Vaikkakin suomalaisesta vuokratyöstä ja sen sääntelystä voidaan löytää useita eroavaisuuksia ja puutteita verrattuna siihen, mitä Euroopan Unionin vuokratyödirektiivin käyttöönotolla oli ajateltu saavuttaa, voidaan silti nostaa yksi puute ylitse muiden. Niin kyselyssä, että muissa

lähteistä saaduista tiedoista koottuna suurimmaksi ongelmaksi näytti muodostuvan niin sanottu 0-tunti -järjestelmä, joka vaikuttaa vuokratyöntekijän asemaan monelta eri kannalta. Tämä 0-tunti -järjestelmä asettaa työntekijän ja työnantajan keskenään hyvinkin eriarvoiseen asemaan, jonka häviäjä osapuolena on työntekijä.

Mikäli suomalaisesta vuokratyöstä saataisiin poistettua tuo 0-tunti -järjestelmä, kohottaisi se vuokratyöntekijöiden oloja monelta näkökannalta katsottuna. Ensinnäkin se poistaisi vuokratyöntekijöiden laajasti kokeman pelon oman työsuhdeturvansa puolesta. Siirtyminen kohti ruotsalaista takuupalkka-järjestelmää pakottaisi myös työnantajat panostamaan entistä enemmän työntekijöihinsä. Yksi yleisimmistä vuokratyön ongelmakohtistahan on pitkään ollut välinpitämättömyys vuokratyöntekijöistä, heidän työskentelyolosuhteistaan sekä vuokratyöntekijöiden oikeuksista.

Lähteet

Kirjat

Husa J. ja Pohjalainen T. 2008. Julkisen vallan oikeudelliset perusteet - johdatus julkisoikeuteen.. 2. uudistettu painos. Talentum Media.

Moilanen, J. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum.

Nieminen, K. 2009. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2009. 6., uudistettu painos. Helsinki WSOYPro.

Artikkelit

Lehto, A. 2009. Vuokratyöläisenkin on saatava vakituinen työsopimus. Helsingin sanomat 8.1.2009.

Tanskanen, A. 2011. Vuokratyön sääntelyn nopeat käännteet. Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2011.

Tanskanen, A. 2009. Vuokratyöläiset tarvitsevat suojelua. Helsingin Sanomat 20.10.2009.

Helsingin Sanomat 2007. Vuokratyön ongelmat tulee puolueettomasti selvittää. Helsingin Sanomat 11.2.2007.

Sähköiset lähteet

Korkein oikeus S2010/787 2012. <http://www.kko.fi/57401.htm> Viitattu 25.1.2012.

Palvelualojen ammattiliitto PAM. Vuokratyö. Viitattu 29.12.2011. <http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuhde/Sivut/vuokratyo.aspx>

SAK 2007. Pelisäännöt vuokratyölle. Vuokratyöhankkeen raportti: Toimet vuokratyötä koskevien pelisääntöjen luomiseksi. Viitattu 29.12.2011. <http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?lang=fi&location1=1&id=31186>

STTK Toimihenkilökeskus. Vuokratyödirektiivi. Viitattu 29.12.2011. <http://www.sttk.fi/fi-FI/vuokratyodirektiivi/>

Tasa-arvovaltuutettu. Syrjintäepäily työelämässä. Viitattu 10.1.2012. http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/epailetko_syrjintaa/tyoelamassa

Tilastokeskus 2010. Työvoimatutkimus. Viitattu 29.12.2011. http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_tau_013_fi.html

Toimihenkilöliitto Erto 2011. Vuokratyö jakaa toimihenkilöiden mielipiteet. Viitattu 29.12.2011. <http://www.erto.fi/tiedotteet-mobiili/2289-vuokratyoe-jakaa-toimihenkilöiden-mielipiteet>

Toimihenkilöliitto Erto 2009. Vuokratyöalalla ylityökorvaukset jäävät usein saamatta. Viitattu 10.1.2012. <http://www.erto.fi/tiedotteet-mobiili/1956-vuokratyoealalla-ylityoekorvaukset-jaaevaet-usein-saamatta>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Vuokratyöopas. Viitattu 29.12.2011. <http://www.tem.fi/files/29902/vuokratyoopas.pdf>

Työministeriö 2007. Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Viitattu 29.12.2011.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf

Valtioneuvosto 2012. Tasavallan presidentin esittely 13.1.2012. Viitattu 29.1.2012.
<http://www.valtioneuvosto.fi/toiminta/paatokset/paatos/fi.jsp?toid=175607&c=1&moid=175630&oid=348642>

Kuvat	
Kuva 1: Vuokratyön oikeussuhteet (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 4)	8
TASO 1	13
Kansainväliset sopimukset (rajoittavat suvereniteettia, ovat eräällä tapaa kansallisen lainsäädännön ”yläpuolella”)	13
TASO 2	13
Valtiosääntö (perustuslait ja muut valtiosääntönormit)	13
TASO 3	13
Muut lait ja asetukset	13
Kuva 3: Suomen oikeusjärjestyksen rakenne (Husa ja Pohjalainen 2008, 23)	13
Kuva 4: Vuokratyöntekijöiden ikä	15
Kuva 5: Kyselyyn vastanneiden koulutusohjelma	16
Kuva 6: Vuokratyöntekijöiden työskentely vuokratyöalalla vuosissa mitattuna	16
Kuva 7: Tasa-arvo työntekijöiden välillä; Koetko (/koitko) vuokratyöntekijöiden aseman tasavertaiseksi vakituisten työntekijöiden kanssa?	18
Kuva 8: Työsuhteen päättymisen; Mikä työsuhteesi vuokratyöyrityksessä on loppunut, niistä mistä syystä?	23
Kuva 10: Työterveyshuolto; Onko (/oliko) vuokratyöyritys järjestänyt työntekijöilleen työterveyshuoltoa?	26
Kuva 11: Sairausajan palkka; Onko sinulle maksettu lain mukaista sairausajan palkkaa? ..	27
Kuva 12: Vuosilomat ja lomarahat; Oletko saanut (/saitko) vuosilomaa tai lomarahoja? ..	28
Kuva 11: Muut taloudelliset edut; Oletko jäänyt selvästi ilman joitakin taloudellisia etuja, joita muut työntekijät ovat saaneet, mutta sinä et vuokratyöntekijänä ole niitä saanut? ..	29
Kuva 14: Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys; Kuinka tyytyväinen olet ollut työhösi ja työnantajaasi	31
Kuva 4: Vuokratyöntekijöiden ikä	16
Kuva 5: Kyselyyn vastanneiden koulutusohjelma	16
Kuva 6: Vuokratyöntekijöiden työskentely vuokratyöalalla vuosissa mitattuna	17
Kuva 7: Tasa-arvo vuokratyöntekijöiden ja vakituisten välillä	19
Kuva 8: Työsuhteen päättymisen	23
Kuva 9. Tarjotut työtehtävät	24
Kuva 10: Työterveyshuolto	26
Kuva 11: Sairausajan palkka	27
Kuva 12: Vuosilomat ja lomarahat	29
Kuva 13: Muut taloudelliset edut	29
Kuva 14: Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys	32

Liitteet

Liite 1. Vuokratyöntekijäkysely

34

Liite 1. Vuokratyöntekijäkysely.

Laurean E-lomakkeella lähetetty vuokratyöntekijätutkimus -kysely.

1. Ikäsi
 - a. 18-24
 - b. 25-30
 - c. Yli 30
2. Koulutusohjelma
 - a. Liiketalous/ yhteiskuntatieteet
 - b. Sairaanhoido/ terveydenhoito
 - c. Sosiaaliala
 - d. Kulttuuri- / matkailuala
 - e. Hotelli- / ravintola-ala
 - f. Tietojenkäsittely
 - g. Muu
3. Työskenteletkö (/työskentelitkö) alalla, johon kouluttaudut?
 - a. Kyllä
 - b. En
4. Kauanko olet työskennellyt (/työskentelit) vuokratyöntekijänä?
 - a. Alle vuoden
 - b. 1-3 vuotta
 - c. 3-5 vuotta
 - d. Yli 5 vuotta
5. Miksi olet hakeutunut (/olit hakeutunut) vuokratyöntekijäksi?
6. Kuinka tyytyväinen olet ollut (/olit) työhösi ja työnantajaasi?
 - a. Erittäin tyytyväinen
 - b. Tyytyväinen
 - c. En osaa sanoa
 - d. Tyytymätön
 - e. Erittäin tyytymätön
7. Koetko olevasi (/tai olleesi) osa työyhteisöä, jossa työskentelet (/työskentelit)?
 - a. Kyllä
 - b. Välillä
 - c. En
8. Koetko (/koitko) vuokratyöntekijöiden aseman tasavertaiseksi vakituisten työntekijöiden kanssa?
 - a. Kyllä
 - b. En

9. Jos vastasit edelliseen ”en”, niin miksi?
10. Oletko kokenut syrjintää työpaikalla? Jos olet niin millaista?
11. Minkä verran sinulle tarjotaan (/tarjottiin) töitä?
 - a. Juuri sopivasti
 - b. Liian paljon
 - c. Liian vähän
12. Ovatko (/olivatko) toteutuneet työtehtävät sellaisia, kuin mitä sinulle työsopimusta tehtäessä luvattiin?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
13. Mikäli eivät, niin millä tavoin työt ovat luvatuista eronneet (/erosivat luvatuista)?
14. Miten varmana pidät työsuhteesi jatkumista?
 - a. Erittäin varmana
 - b. Varmana
 - c. En osaa sanoa
 - d. Epävarmana
 - e. Erittäin epävarmana
15. Mikä työsuhteesi vuokratyöyrityksessä on loppunut, niin mistä syystä?
 - a. Irtisanottu
 - b. Irtisanoutunut
 - c. Töitä ei ollut tarjolla riittävästi
 - d. Tarjotut työtehtävät eivät olleet mielekkäitä
 - e. Ongelmia työnantajan kanssa
 - f. Muu syy
16. Mikäli vastasit äskeiseen ”muu syy”, niin mikä?
17. Mikäli työsuhteesi on päättynyt työnantajan toimesta, niin millaisia korvauksia sait?
18. Onko (/oliko) vuokratyöyritys järjestänyt työntekijöilleen työterveyshuoltoa? (Kunnallinen terveydenhuolto ei ole työterveyshuoltoa)
 - a. Kyllä
 - b. Ei
19. Oletko joutunut (/jouduitko) kokemaan ongelmia tullessasi sairaaksi tai jäädessäsi sairauslomalle?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
20. Mikäli vastasit äskeiseen ”kyllä”, niin mitä ongelmia olet kokenut?
21. Onko sinulle maksettu lain mukaista sairausajan palkkaa?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
 - c. Osittain

22. Mikäli vastasit edelliseen ”ei” tai ”osittain”, niin millä tavoin jäit ilman sairausajan palkkaa?
23. Oletko saanut (/saitko) vuosilomaa tai lomarahoja?
 - a. Kyllä, molempia
 - b. Vain vuosilomaa
 - c. Vain lomarahat
 - d. En kumpaakaan
24. Mikäli sait vain toista tai et kumpaakaan, niin mitä sait? Entä perusteliko työnantaja kielteistä päätöstään?
25. Oletko jäänyt selvästi ilman joitakin taloudellisia etuja, joita muut työntekijät ovat saaneet, mutta sinä et vuokratyöntekijänä ole niitä saanut? (Esimerkiksi lounasetu, kuntosalin käyttöoikeutta jne.)
 - a. Kyllä
 - b. En
26. Mikäli vastasit äskeiseen ”kyllä”, niin mitä taloudellisia etuja et ole saanut? Entä perusteltiinko sinulle tätä päätöstä?
27. Jos sinulla olisi mahdollisuus vaikuttaa johonkin vuokratyön epäkohtaan, niin mitä asiaa muuttaisit?
28. Mitä hyviä puolia löydät vuokratyöstä?
29. Millaisia vastoinkäymisiä sinulle vuokratyöntekijänä on tullut?
30. Muita kokemuksia