

Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys

Selvityksiä 2000:9

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2000:9

Merja Kauhanen

Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän

kestävyys

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Helsinki 2000

Tiivistelmä

Kauhanen, Merja. Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys
Helsinki. 2000. 60 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, ISSN 1236-2115;
2000:9.) ISBN 952-00-0875-6

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, minkälaisia ongelmia ja haasteita määräaikaiset työsuhteet ja niiden yleistyminen asettavat sosiaaliturvajärjestelmän kestävyydelle ja toimintakyvylle. Näitä ongelmakohtia katsotaan sekä rahoitusperustan että etuuksien kannalta.

Saatujen tulosten mukaan määräaikaiset työsuhteet ja niiden yleistymisen voivat aiheuttaa sosiaaliturvajärjestelmän kestävyydelle paineita sekä rahoitusperustan pienemisen että sosiaalimenojen kasvun kautta. Sosiaaliturvan rahoitusperusta voi jäädä pienemmäksi sitä kautta, että määräaikaisissa työsuhteissa olevat kokevat enemmän työuran epävakautta ja työttömyysjaksoja, jolloin heidän tuottamansa sosiaaliturvan rahoitusosuus jää pienemmäksi. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat ovat keskimäärin alttiimpia toimeentulon ja työttömyyden riskeille kuin normaalityösuhteiset ja sen vuoksi joutuvat turvautumaan enemmän sosiaaliturvan etuuksiin.

Määräaikaisissa työsuhteissa olevien sosiaaliturvaetuuksien saamista on parannettu viime vuosina, mutta edelleen monien sosiaaliturvan etujen kuten työttömyysturvan, eläketurvan, lomaoikeuden jne. saamisen edellytyksenä on tiettyjen minimiehtojen täytyminen mm. työssäoloajan ja palkan suhteen. Kaikki määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät eivät pysty saavuttamaan näitä minimiehtoja ja näin ollen jäävät etuuksien ulkopuolelle.

Avainsanat: määräaikaiset työsuhteet, sosiaaliturvan palkkaperusteinen rahoitus, sosiaalimenot, sosiaaliturvan etuudet

Sammandrag

Kauhanen, Merja. Visstidsanställningar och socialskyddssystemets hållbarhet - en förundersökning. Helsingfors. 2000. 60 s. (Social- och hälsovårdsministeriets publikationer, ISSN 1236-2115; 2000:9.) ISBN 952-00-0875-6

Avsikten med undersökningen är att ta fram information om hurdana problem och utmaningar visstidsanställningar och deras ökade användning medför för socialskyddssystemets hållbarhet och funktionsduglighet. Dessa problem betraktas med tanke på både finansieringsgrundvalen och förmånerna.

Enligt de resultat man fått kan visstidsanställningar och deras ökade användning medföra tryck på socialskyddssystemets hållbarhet, både genom en snävare finansieringsbas och genom ökade sociala utgifter. Finansieringsbasen kan förbli mindre därför att anställda med visstidsanställningar erfar mer instabilitet i arbetskarriären samt har ett större antal arbetslöshetsperioder, varvid deras finansieringsandel blir mindre. Människor med visstidsanställningar är i genomsnitt mera utsatta för risker förknippade med utkomst och arbetslöshet än människor med normala anställningsförhållanden, och de måste därför ty sig till socialskyddsförmåner i större utsträckning än andra.

På senare år har de visstidsanställdas tillgång till socialskyddsförmåner förbättrats, men rätten till många förmåner är fortfarande beroende av att man uppfyller vissa minimivillkor bl.a. beträffande anställningsperioder och lön. Detta gäller till exempel utkomstskyddet för arbetslösa, pensionsskyddet, rätten till semester osv. Alla visstidsanställda kan inte uppfylla minimivillkoren, och de förblir sålunda utan dessa förmåner.

Nyckelord: visstidsanställningar, lönebaserad finansiering av den sociala tryggheten, sociala utgifter, socialskyddsförmåner

Summary

Kauhanen, Merja: Fixed-term employment contracts and the sustainability of the social protection system - a pilot study. Helsinki 2000. 60 p. (Publications of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-2115; 2000:9.) ISBN 952-00-0875-6

The study aims to provide information about what kind of problems and challenges fixed-term employment contracts and their becoming more frequent involve for the sustainability and functional capacity of the social protection system. These problems are reviewed from the point of view of both the financial base of social security and benefits.

According to the results obtained in the course of the study, temporary employment contracts and their increased use may put pressures on the sustainability of the social protection system both through the narrowing financial base and increasing social security expenditure. The financial basis of social security may be reduced because temporary employees experience more job insecurity and have more unemployment spells, in which case their share of financing social security remains smaller. Those with fixed-term employment contracts are on average more exposed to risks of inadequate income and unemployment than those with permanent employment contracts, and are therefore compelled to resort more often to social security benefits.

In recent years the access of persons with fixed-term employment contracts to social security benefits has been improved, but the requirement for obtaining many social security benefits, such as income security for the unemployed, pension cover, holiday entitlement etc., is still the fulfilment of certain minimum conditions regarding e.g. periods of employment and pay. All those with fixed-term employment contracts are not able to fulfil these minimum requirements and are therefore left without benefits.

Key words: fixed-term employment contracts, wage-based financing of social security, social security expenditure, social security benefits

Esipuhe

Määräaikaiset työsuhteet yleistyivät Suomessa miltei koko 1990-luvun ajan. Viime vuosina liki viidennes kaikista työsuhteista on ollut määräaikaisia. Erityisesti määräaikaisten työsuhteiden kasvu on näkynyt uusien työsuhteiden kohdalla. Uusista työsuhteista 1990-luvun jälkipuoliskolla on noin kaksi kolmannesta solmittu määräaikaiseksi.

Nykyinen sosiaaliturvajärjestelmä on pääsääntöisesti rakennettu ns. normaalityösuhteille sopivaksi. Jos tällainen työsuhde on harvinaistumassa, ei siihen perustuva etuusjärjestelmäkään ole enää ajanmukainen. Tämä esitutkimus tarkastelee, minkälaisia ongelmia ja haasteita määräaikaisten työsuhteiden kasvu saattaa aiheuttaa nykyisen sosiaaliturvajärjestelmän kestävyydelle ja toimintakyvylle sekä rahoituksen että etuuksien kannalta. Lisäksi tutkimuksessa kartoitetaan, mihin jatkotutkimusta aiheesta kannattaisi suunnata ja minkälaisia tutkimusaineistoja ko. tutkimusongelmien tutkimiseen tarvitaan.

Tämä tutkimus on luonteeltaan esitutkimus. Sen on tehnyt Palkansaajien tutkimuslaitoksen vanhempi tutkija Merja Kauhanen. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön puolelta projektin valvojana ja ohjaajana on toiminut pääsihteeri Marja-Liisa Parjanne. Tutkimuksessa esitetyt johtopäätökset ovat tutkijan näkemyksiä, joihin sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ei ole ottanut kantaa.

Helsinki, lokakuu 2000

Apulaisosastopäällikkö Rolf Myhrman

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Määräaikaiset työsuhteet Suomessa.....	3
2.1 Määräaikaisen työsuhteen käsitteestä ja sitä säätelevästä lainsäädännöstä	3
2.2 Määräaikaisten työsuhteiden yleistymistä selittävistä tekijöistä	5
2.3 Määräaikaisten työsuhteiden ominaispiirteistä.....	6
2.4 Määräaikaiset työsuhteet Suomessa ja muissa EU-maissa.....	23
2.5 Yhteenvedo	28
3. Määräaikaisten työsuhteiden aiheuttamia paineita sosiaaliturvan	30
kestävyydelle.....	30
3.1. Määräaikaisten työsuhteiden aiheuttamia ongelmia sosiaaliturvan palkkaperusteiselle rahoitukselle	31
3.2. Sosiaalimenojen kasvun aiheuttamat paineet sosiaaliturvajärjestelmän kestävyydelle	34
3.3 Yhteenvedo	43
4. Määräaikaiset työsuhteet sosiaaliturvan etuuskien kannalta.....	45
5. Lopuksi	54
Lähteet.....	56

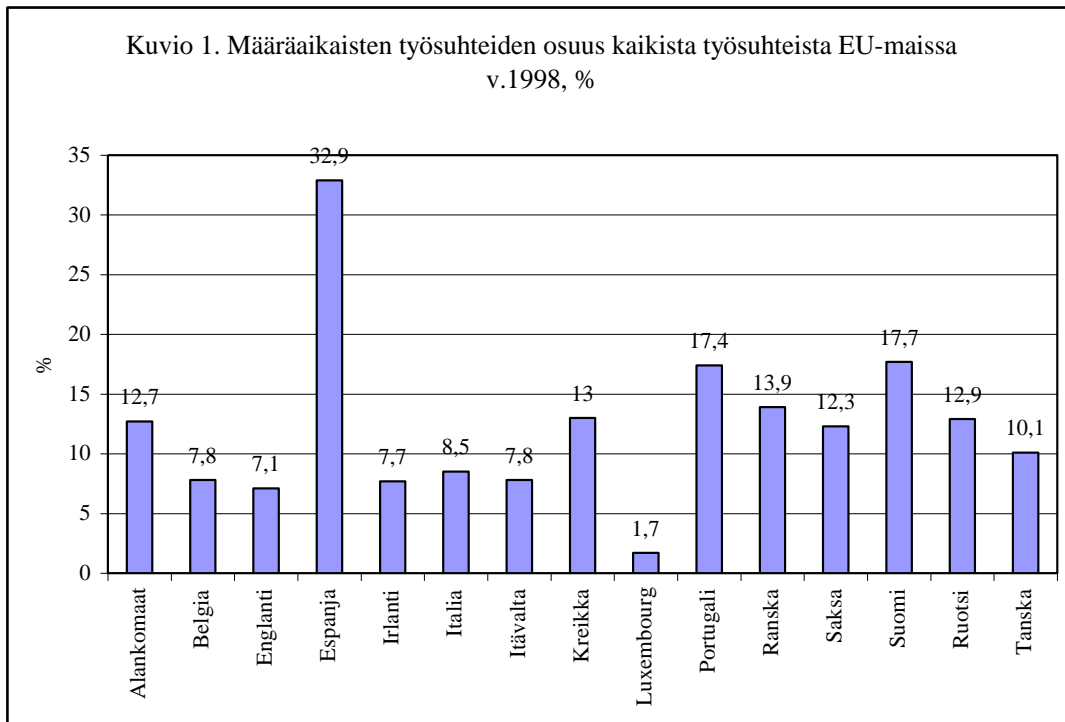
1. JOHDANTO

Määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvoi Suomessa miltei koko 1990-luvun ajan. Määrä saavutti huippunsa vuonna 1997, jolloin määräaikaissa työsuhteissa työskenteli 339 000 henkeä eli vajaa viidennes (18,4 %) kaikista palkansaajista. Tämän jälkeen määräaikaisten osuus kaikista palkansaajista on hieman laskenut, mutta määrällisesti lasku on ollut melko pientä. Vuonna 1999 määräaikaissa työsuhteissa olevia palkansaajia oli yhteensä 333 000 eli 16,8 prosenttia palkansaajista.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus alkoi kasvaa laman aikana, mutta osuuden kasvu on jatkunut myös talouden elpyessä. Erityisesti määräaikaisten työsuhteiden kasvu on näkynyt uusien työsuhteiden kohdalla. Uusista työsuhteista 1990-luvun jälkipuoliskolla on pääsääntöisesti kaksi kolmannesta solmittu määräaikaiseksi. Epätuottavien työsuhteiden, mukaan lukien määräaikaisten työsuhteiden, määrä on kasvanut jatkuvasti myös muissa EU-maissa. Ajanjaksona 1994-1998 yli 40 prosenttia työpaikkojen nettolisäyksestä EU-maissa oli määräaikaista työpaikkoa (Employment in Europe 1998). Vuonna 1998 Suomessa oli EU-maista toiseksi eniten määräaikaista työsuhteita heti Espanjan jälkeen (ks. Kuvio 1).

Määräaikaisten työsuhteiden kasvu on lisännyt myös niistä käytyä keskustelua ja tehtyä tutkimusta (esim. Julkunen ja Nätti 1995, Nätti 1998, Sutela 1998a ja 1998b, Vänskä ym. 1999). Tehdyissä tutkimuksissa on pääasiassa kuvattu määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä tapahtuneita muutoksia, määräaikaisten työsuhteiden ammattirakennetta sekä sosiodemografista rakennetta. Sen sijaan olemassa oleva tutkimustieto ei anna mitään kuvaa siitä, minkälaisia paineita määräaikaisten työsuhteiden kasvu saattaa aiheuttaa nykyisen sosiaaliturvajärjestelmän kestävyydelle sekä rahoituksen että sosiaalimenojen kannalta.

Ns. normaalityösuhteet, joille on ominaista työsuhteen säännöllisyys, kokoaikaisuus ja jatkuvuus, ovat pitkälti muodostaneet sen perustan, johon nykyinen sosiaaliturvajärjestelmä ja sen etuudet ovat perustuneet (Pusa 1998). Jos traditionaalinen työsuhde on harvinaistumassa, ei siihen perustuva etuusjärjestelmäkään ole enää ajanmukainen.



Lähde: Eurostat, Labour force survey 1998.

Tutkimusongelma

Tämän esitutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, minkälaisia ongelmia ja haasteita määräaikaiset työsuhteet ja niiden yleistyminen asettavat sosiaaliturvajärjestelmän kestävyydelle ja toimintakyvylle. Näitä ongelmakohtia kartoitetaan sekä rahoitusperustan että etuuskien kannalta. Esitutkimus lähtee liikkeelle analysoimalla aikaisempia tutkimuksia tarkemmin erilaisia määräaikaisen työntöön muotoja ja niiden yleisyyttä sekä arvioimalla myös tulevaa kehityssuuntaa. Tämän jälkeen esitutkimuksessa siirrytään tarkastelemaan erilaisten määräaikaisten työsuhteiden sosiaaliturvajärjestelmälle aiheuttamia haasteita tarkastellen mm. määräaikaisten työsuhteiden sosiaaliturvan palkkaperusteiselle rahoitukselle aiheuttamia ongelmia, minkälaisia ongelmia erityyppisiin määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy sosiaaliturvan etuuskien kannalta sekä määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen vaikutusta sosiaalimenoihin. Näitä kysymyksiä tarkastellaan tilastojen ja Suomessa aiemmin aihepiiristä tehtyjen tutkimusten avulla.

Määräaikaista työsuhteita tarkastelevia tutkimuksia, joissa näkökulma on sosiaaliturva, on tehty hyvin vähän Suomessa (esim. Pusa 1998). Tarve tutkimukselle, varsinkin empiirisille analyyseille, on siten suuri. Tässä hankkeessa selvitetään lisäksi minkälaisia tutkimusaineistoja ko. tutkimusongelmien tutkimiseen tarvitaan, erityisesti pystytäänkö näitä kysymyksiä tutkimaan olemassa olevilla aineistoilla vai tarvitaanko muita toimenpiteitä esimerkiksi aineistojen yhdistelyä tutkimusongelman selvittämiseksi. Tämän lisäksi esitutkimuksessa kartoitetaan, mihin suuntaan jatkotutkimusta ko. aiheesta kannattaisi suunnata.

2. MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET SUOMESSA

2.1 Määräaikaisen työsuhteen käsitteestä ja sitä säätelevästä lainsäädännöstä

Kansainvälisten vertailujen tekeminen määräaikaisten työsuhteiden yleisyydestä on vaikeaa, koska käytännöt vaihtelevat maittain sen suhteen, mitä lasketaan määräaikaisiin työsuhteisiin kuuluvaksi tai miten määräaikaiset työsuhteet määritellään tilastoissa (ks. OECD Employment Outlook 1996).

Suomessa Tilastokeskuksen mukaan määräaikainen palkansaaja on henkilö, joka ei ole virkasuhteessa eikä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa. Määritelmä aiheuttaa ongelmia esim. vuokratyöntekijöiden luokittelussa, koska määräaikaisesti toisille yrityksille vuokrattava henkilö voi olla toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen (Alava 1994). EU:n komission direktiiviesityksen mukaan tilapäiseksi työsuhhteeksi määritellään työsopimuksen mukainen työsuhde (mukaan lukien kausityö), jossa työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen voimassaoloehdon päättyminen määräytyy objektiivisin ehdoin. Objektiivisia ehtoja ovat esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutuminen, tietyn tehtävän suorittaminen ja tietyn tilanteen tapahtuminen. Tilapäisen työsuhteen piiriin luokitellaan direktiiviesityksessä myös työsuhde, joka käsittää kaikki työnantajana olevan vuokratyövoimaa välittävän ja vuokratyöntekijän väliset suhteet. Viimeksi mainitussa tilanteessa vuokratyöntekijällä ei ole sopimusta sen yrityksen kanssa, jossa hän tekee työtä. (Saarinen 1998.)

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöön ja niiden yleisyyteen vaikuttaa myös voimassaoleva työlainsäädäntö ja kuinka tiukasti se säätelee määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ja niitä perusteita, joilla sitä voidaan käyttää. Työsopimuslain mukaan määräaikaiseen työsuhteeseen tarvitaan jokin peruste. Jos tällainen peruste puuttuu, työsopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Työsopimuslain mukaan hyväksyttävää perustelua määräaikaisten työsopimusten käytölle ovat seuraavat: (i) työn luonne edellyttää sitä, (ii) sijaisuus, (iii) harjoittelu, (iv) määräaikaisen sopimuksen sitominen työllistämistuen lakkaamiseen, (v) palvelujen kysynnän vakiintumattomuus, sekä (vi) muut yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvät syyt (Saarinen 1998). Määräaikaisen työsopimuksen maksimipituus on viisi vuotta, jonka jälkeen työsuhde voidaan katsoa vakinaiseksi.

Kun kyseessä on projekti, kausiluontoinen työ tai kun työntekijä palkataan tietyn työn suorittamista varten, ollaan tilanteessa, jossa työn luonne edellyttää määräaikaisuutta. Tällaisia tilanteita esiintyy mm. rakennusalalla, jossa sovitaan tietyn talon rakentamisesta tai ravintola-alalla ns. ekstraustyö. Kausiluontoisen työn tulee olla suhteellisen lyhyt, jot-

ta sitä voitaisiin pitää määräaikaisena. Sijaisuuden ollessa kyseessä vakinaisen työntekijän poissaolon syyllä ei ole merkitystä, vaan oleellista on se, että sovitaan sijaisuuden päättymisestä, kun vakinainen työntekijä palaa työhön tai hänen olisi pitänyt lomansa jälkeen palata työhön. Harjoittelu voi perustua jossakin oppilaitoksessa suoritettavaan perehdyttämisharjoitteluun tai työehtosopimuksen mukaiseen harjoittelu-aikaan. (Saarinen 1998.)

Työllistämistukea voi saada määräaikaiseen työsuhteeseen, kun kysymys on metsänparannustöitä varten tehdystä sopimuksesta tai kun yritys tekee työvoimatoimiston osoittaman työttömän työnhakijan kanssa oppisopimuskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen. Palvelujen kysynnän vakiintumattomuus oli väliaikaisesti 1.2.1997 - 31.12.1999 voimassa ollut peruste määräaikaisten työsuhteiden tekemiseen. Muita yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyviä syitä määräaikaisten työsuhteiden tekemiseen ovat mm. tuotanto- tai palveluhuippujen tasaaminen. Tällöin kuitenkin tulee työsuhteessa jollakin tavoin määrittellä tuotantohuipun päättymishetki. (Saarinen 1998.)

Lain mukaan määräaikaisia työsuhteita peräkkäin eli ns. ketjusopimuksia ei myöskään voi sopia ilman pätevää syytä. Peräkkäisten työsuhteiden lukumäärä ei ole ratkaisevin tekijä, vaan ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen perustellun syyn ja pätevän syyn toteennäyttäminen ratkaisevat sen, onko työsuhteeseen kielletty ketjusopimus. (Saarinen 1998.)

Työsuhtelaki säätelee määräaikaisten työsuhteiden käyttöä yksityisellä sektorilla. Sen sijaan valtion palveluksessa määräaikaisten työsuhteiden käyttöä säätelee virkamieslaki. Joulukuun alusta vuonna 1994 voimaan tulleella virkamieslailla luovuttiin neljästä entisestä virkamiesryhmästä: vakinaiset, koeaikaiset, virkaatoimittavat ja tilapäiset, ja lähenettiin valtion virkasuhdetta työsuhtesuhteeseen. Julkisella sektorilla virkoja hoitavat pääsääntöisesti vakituiset virkamiehet. Määräaikaiseen virkasuhteeseen voidaan nimittää laissa säädetyillä perusteluilla, joita ovat työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy. Aikaisemmin määräajaksi voitiin nimittää vain tiettyihin, asetuksilla säädettyihin virkoihin. Määräaikainen virkasuhde ei kuitenkaan pitkienkin ketjujen jälkeen muutu lain nojalla pysyväksi virkasuhteeksi kuten työsuhtelain säätämässä työsuhteessa.

Kunnallisen alan viranhaltijoita koskee palvelussuhdeturvalaki, joka tuli voimaan 1.7.1996 alkaen. Lainmuutoksella rajoitettiin perusteita, joilla määräaikaista virkasuhdetta voidaan käyttää kunnissa. Jos määräaikaisperustetta ei ole, viranhaltija tulee valita virkaan vakinaiseksi.

2.2 Määräaikaisten työsuhteiden yleistymistä selittävistä tekijöistä

Määräaikaisten työsuhteiden yleistymistä OECD-maissa 1980-luvulla ja 1990-luvulla on selitetty sekä kysyntä- että tarjontapuolen tekijöillä (Delsen 1994). Ensimmäkin määräaikaisten työsuhteiden määrän vaihtelun on osin katsottu olevan suhdanteisiin liittyvää. Jos määräaikaisten työntekijöiden irtisanominen ja palkkaaminen on halvempaa eli he aiheuttavat pienemmät palkkaus- ja irtisanomiskustannukset, työnantajat yleensä erottavat määräaikaisten ensimmäisenä laskusuhdanteessa ja palkkaavat heitä jälleen noususuhdanteen aikana. Tämän mukaisesti määräaikaisten työsuhteiden osuus vaihtelisi *myötäsyklisesti*. Toisaalta, määräaikaista työsuhteita on käytetty keinona pitkäaikaistyöttömien ja muiden vaikeasti työllistettävien työllistämiseen. Suomessakin yksi määräaikaisten työllisyyden erityisryhmä on ollut työ määrärahoihin työllistetyt. Tällaisessa tapauksessa määräaikaisten työsuhteiden käyttö ei ole myötäsyklistä, vaan vastasyklistä.

Toinen kysyntäpuolen selitys on elinkeinorakenteen muutoksen aiheuttama lisäys määräaikaisten työsuhteissa: palvelusektorin kasvaessa myös määräaikaisten työsuhteet ovat yleistyneet. Kolmanneksi, usein käytetty selitys määräaikaisten työsuhteiden yleistymiselle on työelämän joustavoittamispyrkimykset. Kiristyvän kilpailun, lisääntyvän epävarmuuden ja nopean teknologisen kehityksen ympäristössä yritykset pyrkivät määrälliseen joustavuuteen turvautumalla enenevässä määrin määräaikaisten työsuhteiden käyttöön. Työaikajousten sekä ns. reunatyövoiman, kuten määräaikaisten, osa-aikaisten työntekijä sekä vuokratyövoima, käytöllä yritys pystyy nopeammin sopeuttamaan työpanoksen käyttöä kysynnän mukaan. Neljänneksi, määräaikaista työsuhteita voidaan käyttää tiukkojen työmarkkinoiden vallitessa keinona varata potentiaalista työvoimaa. Määräaikaisten työsuhteiden tarjoaa työnantajalle myös keinon testata työntekijää ennen työsuhteen vakinaistamista eli kyseessä on tavallaan koeaika.

Määräaikaisten työsuhteiden yleistymistä on myös edesauttanut se seikka, että pienten yritysten osuus kaikista yrityksistä on kasvanut ja pienet yritykset käyttävät enemmän määräaikaista työvoimaa. Määräaikaisten työsuhteiden määrän kehitys on myös joissakin maissa ollut yhteydessä työsuhdeturvaa koskevassa lainsäädännössä tapahtuneisiin muutoksiin (ks. tarkemmin Meulders ym. 1994). Hyvä esimerkki tästä on Espanja, jossa määräaikaisten työsuhteiden käytön höllentäminen vuonna 1984 lisäsi määräaikaisten työ-

suhteiden käytön kolminkertaiseksi. Työsuhdeturvan tiukkuuden ja määräaikaisten työsuhteiden käytön välillä ei kuitenkaan ole systemaattista suhdetta (ks. Kauhanen 1998). Merkitystä on sillä, kuinka tiukka on normaalin työsuhteen työsuhdeturva ja kuinka paljon toisaalta säädellään määräaikaisten työsopimusten käyttöä.

Myös tarjontapuolen tekijät voivat vaikuttaa määräaikaisten työsuhteiden yleistymiseen. Jotkut työntekijät haluavat työskennellä määräaikaisissa työsuhteissa sen tarjoaman joustavuuden tähden. Joillekin määräaikainen työ tarjoaa mahdollisuuden yhdistää esim. opiskelu tai lastenhoito paremmin työntekoon. Toiseksi, määräaikaiset työsuhteet tarjoavat mahdollisuuden työmarkkinoille tulijoille testata kiinnostustaan tekemäänsä työhön. Suidannetilanne vaikuttaa myös työvoiman tarjontapuolella. Työttömille määräaikainen työ voi olla ainoa vaihtoehto työttömyydelle ja ponnahduslauta työelämään. Holmin ja Tuomalan (1998) suomalaisella aineistolla saatujen tulosten mukaan pätkätyöt toimivat ponnahduslautana työelämään: pätkätoita tehneet henkilöt työllistyvät muita paremmin sekä pysyviin että tilapäisiin työsuhteisiin.

2.3 Määräaikaisten työsuhteiden ominaispiirteistä

Tässä luvussa pyritään luomaan yksityiskohtainen kuva määräaikaisista työsuhteista ja niiden ominaispiirteistä Suomessa. Aikaisempiin tarkasteluihin verrattuna kiinnitetään enemmän huomiota määräaikaisten työsuhteiden eri muotoihin sekä määräaikaisten työsuhteiden kestoihin, joilla on merkitystä siihen kuinka vakaa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työmarkkina-asema on. Tämän lisäksi vertaillaan määräaikaisia työsuhteita Suomessa ja muissa EU-maissa. Luvussa tarkastellaan määräaikaisten työsuhteiden kehitystä 1990-luvulla ja arvioidaan myös tulevaa kehityssuuntaa.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus oli kaikista palkansaajien työsuhteista Suomessa 1980-luvulla keskimäärin reilut yksitoista prosenttia (ks. Taulukko 1).¹ 1990-luvun laman myötä määräaikaisten työsuhteiden osuus lähti kasvuun. Kun vuonna 1991 määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli 248 000 ihmistä eli 13,1 prosenttia palkansaajista, niin vastaavasti vuonna 1997 339 000 ihmistä eli yli 18 prosenttia palkansaajista teki työtä määräaikaisessa työsuhteessa. Tämän jälkeen määräaikaisten osuus on hieman laskenut: vuonna 1999 määräaikaisten osuus oli 16,8 prosenttia palkansaajista ja määräaikaisia oli kaiken kaikkiaan 333 000.

¹ Naisten määräaikaistyö yleistyi 1980-luvulla hoitovapaajärjestelmän tultua käyttöön. Tämän seurauksena työnantajat eivät olleet enää yhtä halukkaista palkkaamaan synnytysikäisiä naisia vakituisiin työsuhteisiin, koska uhkana oli se, että naiset jäävät useiksi vuosiksi kotiin hoitamaan lapsiaan. Toisaalta kotihoidontuella kotiin jääneiden vakinaisten työntekijöiden tilalle palkattiin määräaikaisia sijaisia. (Sutela 1999.)

Nämä luvut perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten tietoihin. Työvoimatutkimuksissa tieto työsuhteen pysyvyydestä perustuu vastaajan omaan näkemykseen.² Liitteessä 1 tarkastellaan yksityiskohtaisemmin, minkälaisen aineistojen perusteella arvioita määräaikaisten työsuhteiden määrästä Suomessa on tehty ja minkälaisia aineistoja on käytettävissä määräaikaisten työsuhteiden tutkimiseen.

Taulukko 1. Palkansaajat työsuhteen pysyvyyden mukaan Suomessa vuosina 1982-1999.

Vuosi	Palkansaajat yht.(tuhansia)	Pysyvä (%)	Määräaikainen (%)
1982	1 979	86,5	11,3
1983	1 997	85,4	11,1
1984	2 047	86,3	10,6
1985	2 067	86,2	10,7
1986	2 041	84,7	11,9
1987	2 012	85,6	11,2
1989	2 073	86,4	12,0
1991	1 890	85,9	13,1
1993	1 650	85,4	13,5
1995	1 773	83,5	16,5
1996	1 803	83,5	16,5
1997	1 846	81,6	18,4
1998	1 905	82,5	17,5
1999	1 975	83,1	16,9

Pysyvä työsuhde- luvussa mukana sekä jatkuva kokoaikatyö että osa-aikainen työ.

Lähteet: Tilastokeskus, Työmarkkinat 1995:12, Työvoimatilastot 1997 ja 1998, Työvoimatutkimus 1999.

Laman alkaessa 1990-luvun alkupuolella sekä pysyvien että määräaikaisten työsuhteiden määrä aluksi laski (ks. Taulukko 2). 1990-luvun puolivälin paikkeilla määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät huomattavasti enemmän kuin pysyvät työsuhteet.

² Suomalaisissa tutkimuksissa (esim. Julkunen ja Nätti 1995, Parjanne 1997, Sutela 1998a, 1998b) arviot määräaikaisten työsuhteiden yleisyydestä ovat pääasiallisesti perustuneet haastattelututkimusten tuloksiin, lähinnä Tilastokeskuksen työvoima- ja työolotutkimuksiin. Tämän lisäksi on käytetty mm. rekisteriaineistoja (esim. Suikkanen ym. 1998). Erityyppiset aineistojen tuottamien tulosten vertailu voi olla vaikeaa tutkimusasetelma- ja mittauserojen vuoksi (ks. Vänskä ym. 1999, 7).

Taulukko 2. Pysyvien ja määräaikaisten työsuhteiden muutos 1980- ja 1990-luvulla Suomessa, %

Vuosi	Pysyvä	Määräaikainen
82-83	-0,4	-0,9
83-84	3,6	-1,8
84-85	0,8	1,8
85-86	-3,0	9,5
86-87	-0,3	-6,6
87-89	4,0	9,7
89-91	-9,4	0,0
91-93	-13,2	-10,1
93-96	6,8	33,6
96-97	-7,4	13,8
97-98	12,8	-1,5
98-99	4,5	-0,3

Lähteet: Tilastokeskus, Työmarkkinat 1995:12, Työvoimatilastot 1997 ja 1998, Työvoimatutkimus 1999.

Kuten taulukot 1 ja 2 osoittavat määräaikaisten työsuhteiden voimakkain kasvu Suomessa ajoittui ajanjaksolle 1993-1997. Yleistymisen voimakas nousu liittyi siis lama-aikaan ja osin sen jälkeiseen aikaan. Nousua selittää huomattavalta osaltaan työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohteena olevien henkilöiden määrän kasvu tänä ajanjaksona. Kun määräaikaisissa työsuhteissa olevien osuus kasvoi vuosina 1993-1997 kolmesta viiteen prosenttiyksikköä, niin arviolta puolet tästä noususta selittyy tukityöllistymisen yleistymisellä (ks. Taulukko 3).

Taulukko 3. Määräaikaisten ja tukityöllisten osuus palkansaajista Suomessa 1982-1999, %

Vuosi	Palkansaajat yht.(tuhansia):	Määräaikainen (%)	Tukityöllistetyt (%)
1982	1 979	11,3	1,7
1983	1 997	11,1	1,9
1984	2 047	10,6	1,8
1985	2 067	10,7	1,8
1986	2 041	11,9	1,6
1987	2 012	11,2	1,8
1989	2 073	12,0	1,7
1991	1 890	13,1	2,1
1993	1 650	13,5	3,4
1995	1 773	16,5	3,6
1996	1 803	16,5	3,6
1997	1 846	18,4	3,4
1998	1 905	17,5	3,0
1999	1 975	16,9	2,6

Lähteet: Tilastokeskus, Työmarkkinat 1995:12, Työvoimatilastot 1997 ja 1998, Työvoimatutkimus 1999, Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2000.

Lyhytaikaisissa työsuhteissa tapahtuneita muutoksia vuosina 1990, 1993, 1995 ja 1997 on selvitetty 'Pätkätyöt 1990-luvulla-projektissa (ks. tarkemmin Vänskä ym. 1998). Tutkimuksessa on tarkasteltu rekisteriaineistojen perusteella alle vuoden mittaisia vakuutettuja työsuhteita. Sen mukaan vuonna 1990 Suomessa oli yhteensä liki 1,4 miljoonaa pätkätyösuhdetta eli noin 5,6 työsuhdetta per määräaikainen. Laman myötä vuonna 1993 määrä oli pudonnut vähän yli 750 000:een, mutta sen jälkeen määrä alkoi jälleen kasvaa. Vuonna 1995 pätkätyösuhteiden määrä oli suunnilleen samalla tasolla kuin vuonna 1993 (766 000), mutta pysyvien työsuhteiden määrä oli alhaisemmalla tasolla.

Työvoiman kysyntäpuolta katsottaessa havaitaan sama kehityssuunta. Varsinkin vuosina 1993-1996 lyhytkestoisten, alle kuuden kuukauden mittaisten, työpaikkojen osuus työvälistilaston avoimista työpaikoista oli huomattava (Taulukko 4).

Taulukko 4. Avoimet työpaikat työvoimatoimistoissa keston mukaan, v.1991-1999, %

Vuosi	alle 6 kk	6-alle 12kk	yli 12 kk
1991	51	9	42
1992	58	8	34
1993	64	7	29
1994	58	9	32
1995	58	8	35
1996	59	9	32
1997	55	10	34
1998	55	11	35
1999	54	11	36

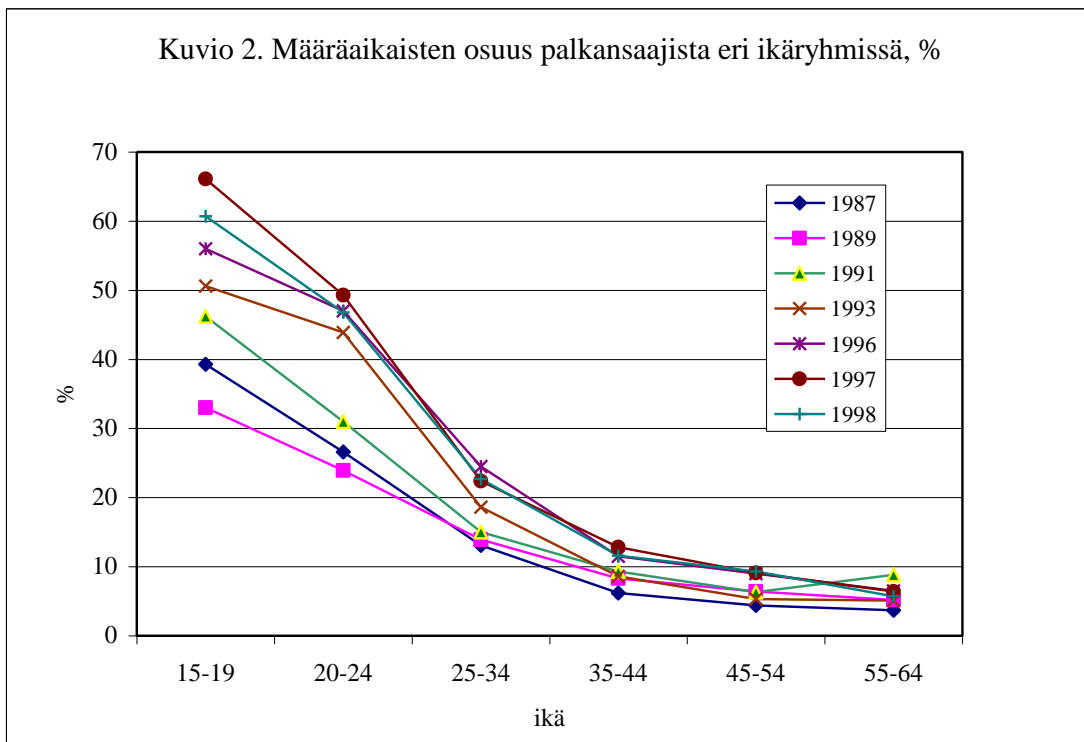
Lähde: Työministeriö, Työnvälitystilasto.

Määräaikaisuus ikäryhmittäin

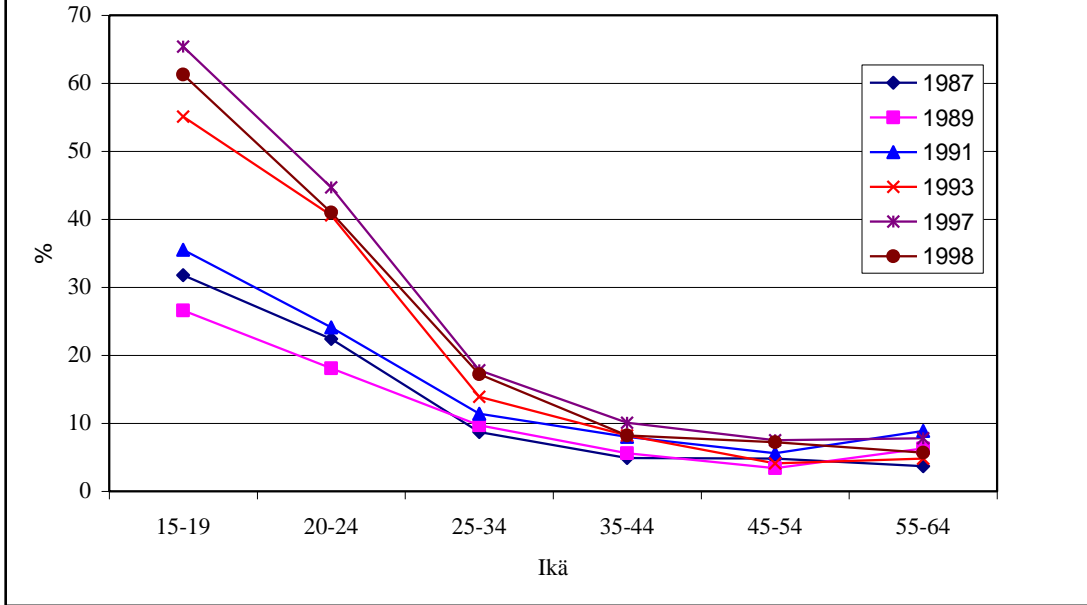
Yleisimpiä määräaikaiset työsuhteet ovat nuorten 15-29-vuotiaiden keskuudessa sekä naisilla että miehillä (ks. Kuviot 2, 3 ja 4). Tällöin määräaikaisuus liittyy yleensä työuran alkuun. Alle vuoden mittaisia pätkätöitä tutkineen pätkätyöprojektin (Vänskä ym. 1998) mukaan määräaikaisista työsuhteista myös lyhyet pätkätyöt³ ovat yleisimpiä alle 30-vuotiailla. Akavan työmarkkinatutkimuksen (1998, 1999) mukaan varsinkin nuorille akateemisille naisille määräaikaiset työsuhteet ovat ongelma.

³ Pätkätyöt ovat myös yleisempiä naisilla kuin miehillä, joskin ero tasoittuu tarkasteltaessa yli 40-vuotiaita (Vänskä ym. 1998).

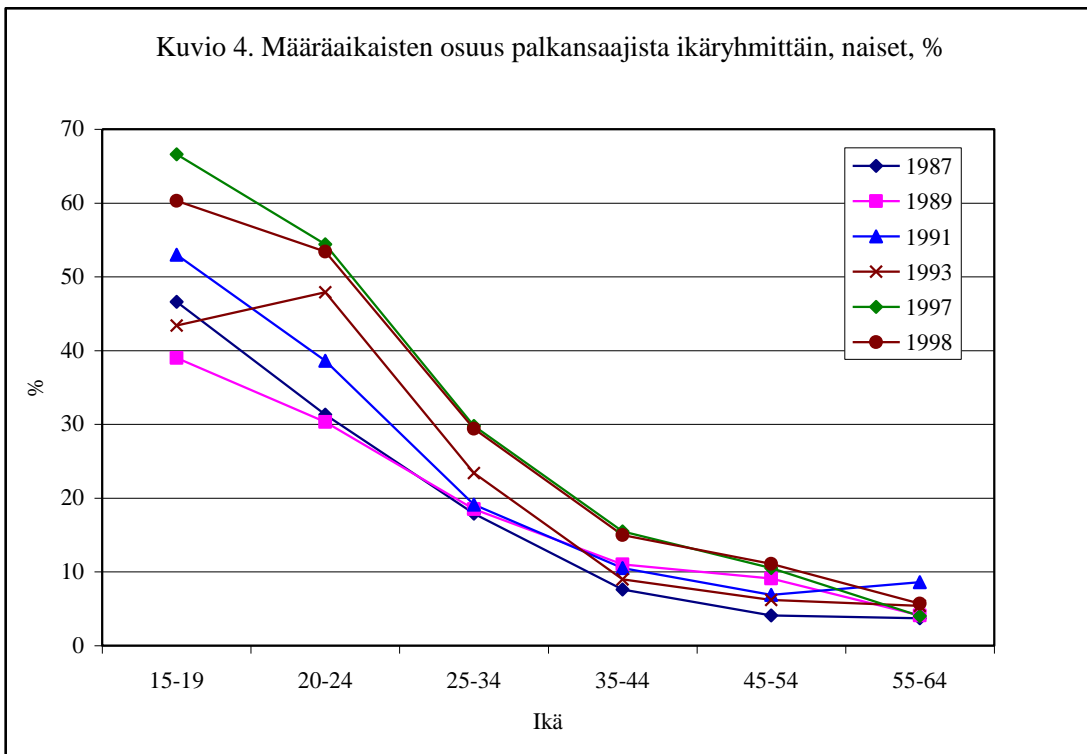
Määräaikaisista työsuhteista on tullut yhä yleisempiä myös yli 30-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa. Tämä pitää paikkansa varsinkin naisilla työkokemuksesta ja koulutustasosta riippumatta. Kun vielä vuonna 1990 määräaikaisista alle puolet oli alle 30-vuotiaita, niin vuonna 1997 vastaava osuus oli 36 prosenttia. Eniten määräaikaisten työsuhteiden tekeminen on lisääntynyt yli 30-vuotiailla naisilla. Tämän ryhmän osuus nousi yli kaksikertaiseksi vuodesta 1984 (9 %) vuoteen 1997 (21 %) (ks. Kuvio 5).



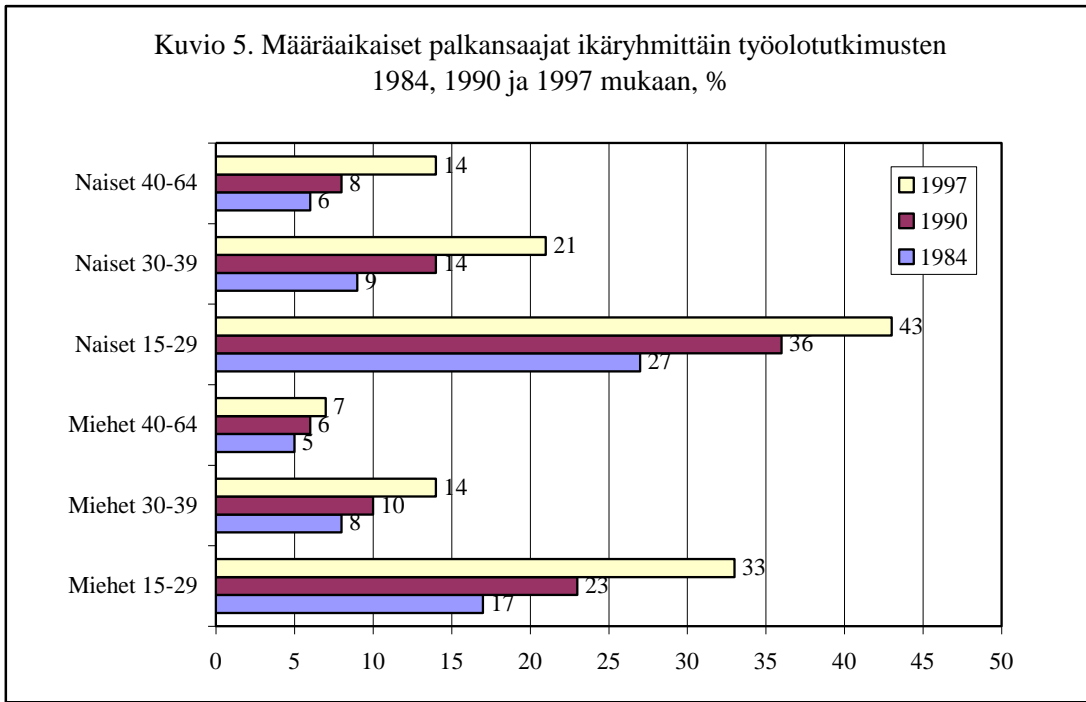
Kuvio 3. Määräaikaisten osuus palkansaajista ikäryhmittäin, miehet, %



Kuvio 4. Määräaikaisten osuus palkansaajista ikäryhmittäin, naiset, %



Lähteet: Tilastokeskus, Työvoiman vuosihaastattelut ja Työvoimatilastot 1997, 1998.

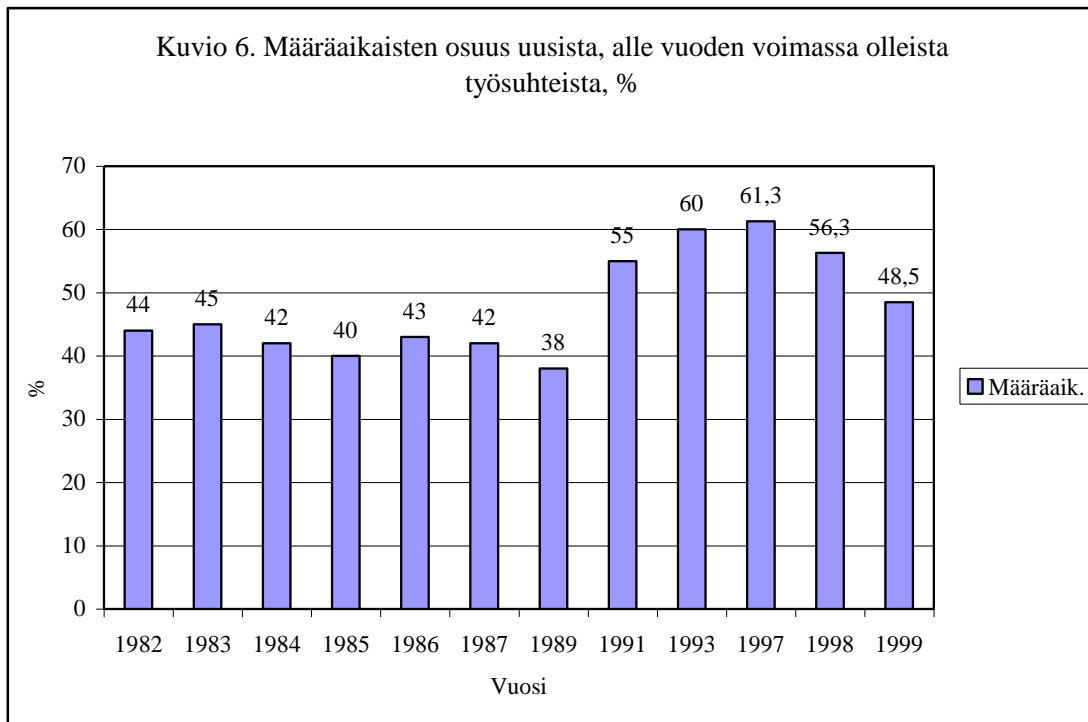


Lähde: Sutela 1999, 129.

Määräaikaisuus ja työura

Toinen yleinen määräaikaisuuteen liittyvä piirre Suomessa on ollut, että määräaikaisuus liittyy läheisesti työuran alkuun. Uusien eli alle vuoden voimassa olleiden työsuhteiden kohdalla määräaikaisten työsuhteiden osuus on ollut koko 1990-luvun jälkipuoliskon huomattavan suuri (noin 60 prosenttia), kun vielä 1980-luvulla määräaikaisten osuus uusista työsuhteista oli lähes puolta pienempi (ks. Kuvio 6).

Vuonna 1999 määräaikaisten sopimusten osuus uusista työsuhteista laski ensimmäisen kerran 1990-luvulla alle viidenkymmenen prosentin (48,5 %). Vuoden 2000 alun kuukausina määräaikaisten osuus uusista työsuhteista on jälleen ollut hieman yli 50 prosenttia.



Lähde: Tilastokeskus, Työmarkkinat 1995:12, Työvoimatutkimukset.

Vuoden 1999 työolobarometrin (Ylöstalo 2000) mukaan eri sektoreiden välillä oli suuria eroja henkilöstön lisäystavoissa. Suurin ero oli kuitenkin yksityisen ja julkisen sektorin välillä: julkisella sektorilla palkattiin vakinaisia työntekijöitä selvästi yksityistä sektoria vähemmän. Kaikkein vähiten uutta vakituista henkilökuntaa palkattiin valtion palkkalistoille. Työolobarometrin mukaan tämä osuus laski vuonna 1999 12 prosenttiin. Yhtenä syynä tähän pidetään sitä, että edelleen valtio ja kunnat hyödyntävät paljon työllisyysvaroilla palkattua työvoimaa.

Aiemmin tyypillistä uusien työsuhteiden kohdalla oli myös se, että työsuhteen vakinaistaminen tapahtui kuitenkin uudessa työpaikassa melko pian. Vuoden 1997 työolotutkimus kertoo toisenlaisesta käytännöstä, erityisesti julkisella sektorilla. Yli vuoden, mutta alle neljä vuotta samassa työpaikassa työskennelleistä naisista määräaikaista vuonna 1997 oli yli puolet. Julkisella sektorilla neljästä seitsemään vuotta samassa työpaikassa olleista naisista joka neljäs oli yhä määräaikainen. Aiemmissa työolotutkimuksissa vuotta kauemmin työpaikassaan olleiden keskuudessa määräaikaisten osuus oli kuitenkin vastaalkajiin verrattuna huomattavasti pienempi. (Sutela 1999.)

Määräaikaisuus näyttää siis 1990-luvulla muuttuneen siten, että se koskettaa entistä laajempaa ikäryhmää ja entistä enemmän myös työntekijöitä, joilla on takanaan pidempi useamman vuoden työkokemus.

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyydestä eri koulutustasoilla ja toimialoilla

Kun tarkastellaan määräaikaaisuutta sosioekonomisen aseman mukaan havaitaan, että määräaikaiset työsuhteet ovat olleet naisilla yleisimpiä ylempien toimihenkilöiden keskuudessa sekä 1980- että 1990-luvuilla. Esimerkiksi vuonna 1997 ylemmistä toimihenkilönaisista joka neljäs oli määräaikaisessa työsuhteessa, kun työntekijänaisista määräaikaisia oli vain joka viides. Miehillä määräaikaiset työsuhteet puolestaan olivat yleisempiä alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden keskuudessa (v. 1997 16 %). Ylemmistä toimihenkilöistä joka kymmenes työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa.

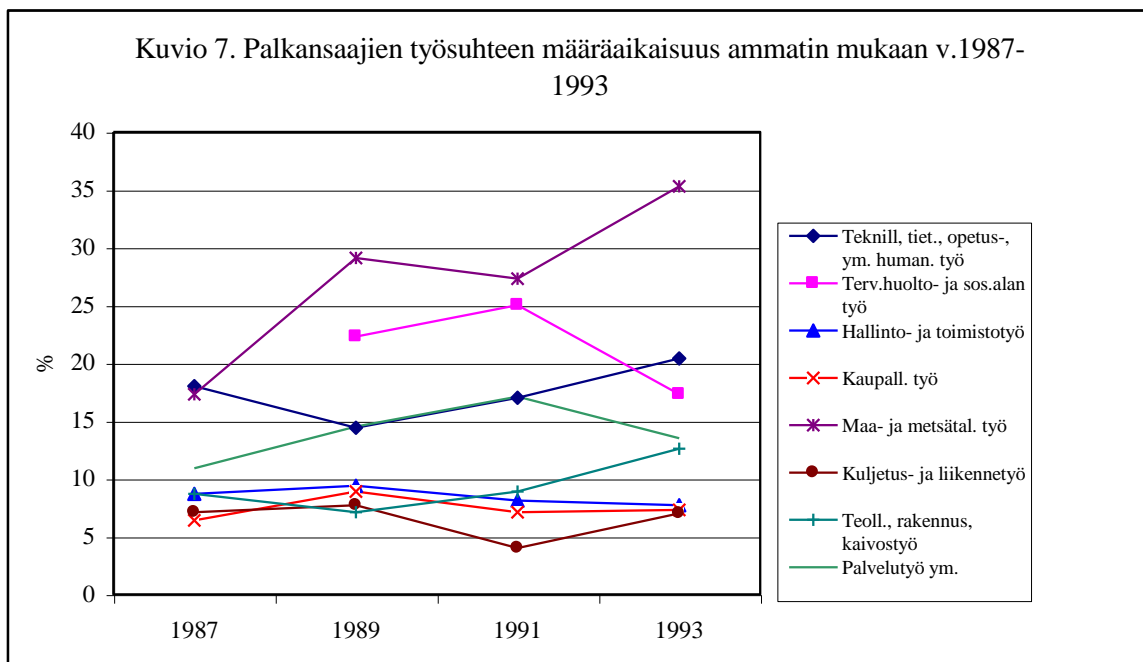
Samanlainen kuvio vahvistuu myös, kun tarkastellaan määräaikaisia työsuhteita koulutustason mukaan. Vuosien 1984, 1990 ja 1997 työolotutkimusten mukaan (ks. tarkemmin Sutela 1999, 132) määräaikaisuus on yleisempää korkea-asteen koulutuksen saaneilla naisilla kuin keski- tai perusasteen koulutuksen saaneilla. Sen sijaan miehillä määräaikaisuus oli yleisintä keskiasteen koulutuksen saaneilla.

Vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan määräaikaiset naiset ovat paremmin koulutettuja kuin vakinaisissa työsuhteissa työskentelevät naiset ja miehillä tilanne on taas päinvastainen. Yleinen koulutustason nousu näkyy myös määräaikaisia työsuhteita tekevien kohdalla, erityisesti naisilla. Vuonna 1997 neljännes määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä naisista oli suorittanut korkeakoulututkinnon, miehistä kymmenen prosenttia.

Myös lyhyitä pätkätoita tekevien tarkastelusta vahvistaa tämän. Kaikissa miesten ikäryhmissä korkeasti koulutettujen pätkätyöläisten osuudet olivat pienimmät ja perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuudet suurimmat. Naisista korkeasti koulutetut naiset alle 40-vuotiaiden ikäryhmässä tekivät yleisemmin pätkätoita kuin perusasteen tutkinnon suorittaneet. (Vänskä ym. 1998.)

Akavan jäsenistönsä oloja ja asemaa koskevan työmarkkinatutkimusten (1998 ja 1999) mukaan määräaikaiset palvelusuhteet ovat muuttuneet varsinkin nuorille koulutetuille naisille tyypillisimmäksi palvelusuhteen muodoksi. Määräaikaiset työsuhteet ovat korkeasti koulutettujen akavalaisten kohdalla yleisimpiä valtiosektorilla, jossa kolmannes oli määräaikaisia (naisia 39 % ja miehiä 24 %). Yli puolet (53 %) alle 30-vuotiaista kokopäivätyötä tekevästä naisista tekee pätkätyötä. Vastaavan ikäryhmän miehistä joka viides teki työtä määräaikaisessa työsuhteessa. Varsinkin nuorilla naisilla ensimmäinen työsuhte on ollut yhä useammin määräaikainen ja koulutusta vastaamaton.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna⁴ määräaikaiset työsuhteet ovat edelleen yleisimpiä maa- ja metsätaloustyössä (ks. Kuvio 7). Tämän jälkeen määräaikaisia työsuhteita käytetään eniten opetus- sekä terveydenhoitotöissä. Vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan (ks. Sutela 1999) määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet kaikissa ammattiryhmissä sitten vuoden 1984 työolotutkimuksen. Kuitenkin ne ammattiryhmät, joissa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä ja harvinaisimpia, ovat pysyneet samoina. Määräaikaisuus on yleisintä naisvaltaisissa kuntasektorin töissä opetusalan, terveydenhoitoalan ja sosiaalialan ammattiryhmissä.

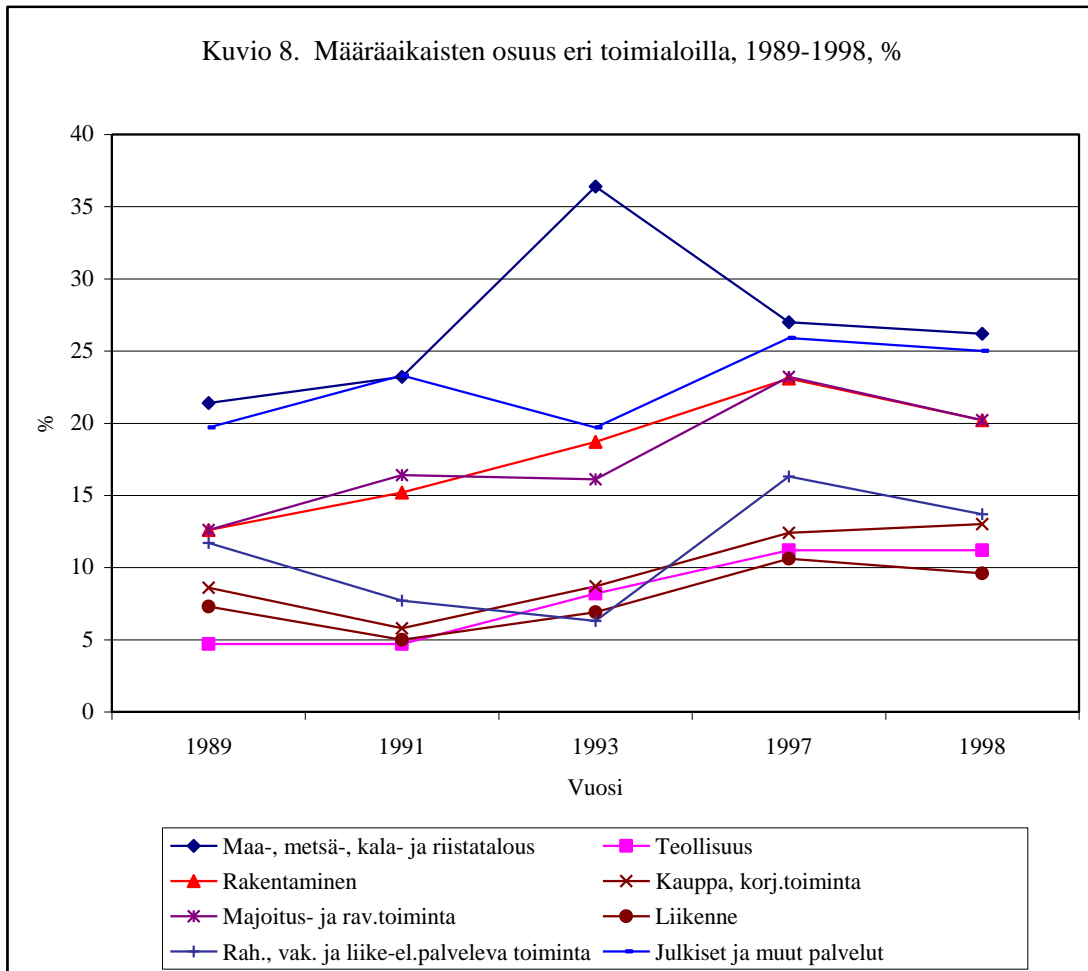


Lähde: Tilastokeskus, Työvoiman vuosihaastattelut.

Toimialoitaisesta tarkastelusta (ks. Kuvio 8) saadaan samantyyppinen kuva kuin ammattiryhmittäisestä tarkastelusta. Sekä 1980- että 1990-luvulla määräaikaisuus on tyypillisesti ollut yleisintä maa- ja metsätaloudessa ja toiseksi yleisintä julkisissa ja muissa palveluissa. Kolmanneksi yleisempiä määräaikaiset työsuhteet ovat rakennusalalla. Teollisuudessa määräaikaisia työsuhteita on Suomessa käytetty verrattain vähän.

Pätkätyöprojektin (Vänskä ym. 1998) mukaan rakennustöissä tai maataloudessa työskentelevät miehet tekevät muita useammin alle vuoden mittaisia pätkätöitä. Näillä aloilla joka toinen mies on pätkätöissä. Miesten pätkätyöt ovat yleisiä myös hotelli- ja ravintolalalla, jossa yli neljäkymmentä prosenttia miehistä on pätkätyöläisiä. Vastaavasti naiset työskentelevät useimmin pätkätöissä maa- ja metsätaloudessa (n. 50 %), sairaanhoitajina (n. 40 %) sekä opetuksen, sosiaalialan ja hotelli ja ravintola-alan töissä.

⁴ Tilastokeskuksen työvoiman vuosihaastattelut.



Lähde: Tilastokeskus, Työvoiman vuosihaastattelut ja Työvoimatilastot 1997 ja 1998.

Määräaikaiset työsuhteet yksityisellä ja julkisella sektorilla

Tyypillistä määräaikaisille työsuhteille Suomessa on, että ne ovat huomattavasti yleisempiä julkisella kuin yksityisellä sektorilla. 1990-luvulla määräaikaisten osuus julkisella sektorilla on ollut keskimäärin yli kaksikymmentä prosenttia, kun samanaikaisesti yksityisellä sektorilla osuus on ollut keskimäärin kymmenen prosentin luokkaa. Laman alkuvaiheissa määräaikaiset työsuhteet julkisella sektorilla ensin supistuivat, mutta alkoivat sitten kasvaa.

Valtiosektorin naispalkansaajista oli vuonna 1998 26,4 prosenttia määräaikaisia ja miehistä 22,5 prosenttia. Kuntasektorilla vastaavat osuudet olivat naisilla 24,6 prosenttia ja miehillä 20,4 prosenttia (Taulukko 5). Yksityisellä sektorilla liki 17 prosenttia naispalkansaajista ja liki 13 prosenttia miehistä oli määräaikaisissa työsuhteissa vuonna 1998.

Yksityisellä sektorilla määräaikaisuus jakautuu tasaisemmin iän mukaan: puolet on alle 30-vuotiaita, neljännes 30-39-vuotiaita sekä neljännes yli 40-vuotiaita. Samaa jakaumaa noudattaa myös määräaikaisten työsuhteiden jakautuminen miesten keskuudessa ikäryhmittäin.

Taulukko 5. Palkansaajien erilaiset työsuhteet sukupuolen ja työnantajasektorin mukaan v.1991, 1993, 1997 ja 1998, %

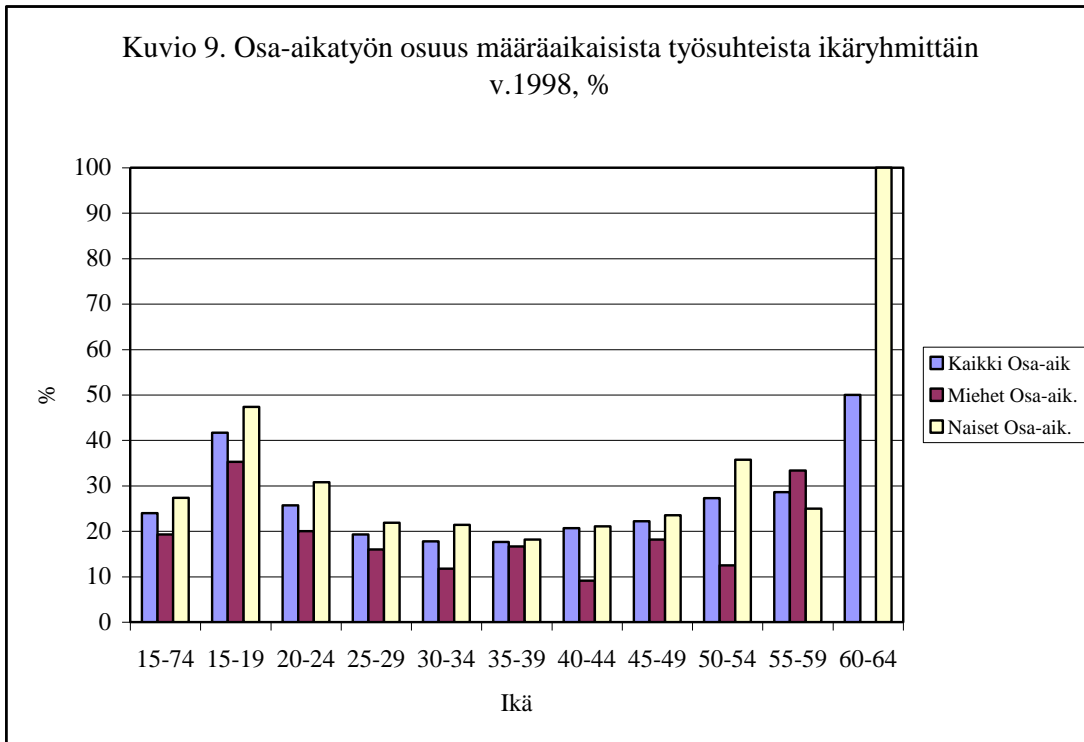
	1991	1993	1997	1998
<u>Miehet + Naiset</u>				
Julkinen sektori	21,6	18,5	23,6 (146)	23,8 (150)
Valtio	20,1	18	25,2 (36)	24,3 (36)
Kunnat	23,1	19	25,4 (121)	23,6 (113)
Yksityinen sektori	10,2	10	14,8 (181)	14,4 (183)
<u>Miehet</u>				
Julkinen sektori	19,4	17,4	24,1 (47)	21,4 (43)
Valtio	17,7	16,8	23,3 (18)	22,5 (19)
Kunnat	21,1	18,0	24,6 (29)	20,4 (24)
Yksityinen sektori	7,1	10,3	13,4 (98)	12,7 (97)
<u>Naiset</u>				
Julkinen sektori	23,7	19,3	25,7 (109)	24,9 (107)
Valtio	23,7	18,9	27,2 (18)	26,4 (18)
Kunnat	23,8	19,8	25,5 (91)	24,6 (90)
Yksityinen sektori	8,9	10,0	16,9 (84)	16,9 (86)

Prosenttiosuus kertoo määräaikaisten osuuden kaikista palkansaajista ko. sektorilla. Suluissa oleva luku (tuhansia) kertoo määräaikaisten lukumäärän.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoiman vuosihaastattelut, Työvoimatilastot 1997 ja 1998.

Kun tarkastellaan määräaikaista työsuhteita yksityisellä sektorilla, voidaan lisäksi huomata, että määräaikaisten työsuhteet ovat yleisempiä pienissä toimipaikoissa kuin suurissa. Vuonna 1993 lähes puolet määräaikaista työskenteli alle kahdenkymmenen hengen toimipaikoissa (Julkunen ja Nätti 1995).

Määräaikaisten työsuhteet ovat Suomessa pääsääntöisesti kokoaikaisia. Kokoaikatyötä tekevien määräaikaisten osuus kaikista määräaikaista on 70-80 prosenttia. Osuus on samaa luokkaa kaikissa ikäryhmissä lukuun ottamatta 15-19-vuotiaita. Tässä ikäryhmässä noin 40 prosenttia määräaikaista teki myös osa-aikaista työtä (ks. Kuvio 9).



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatilasto 1998.

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1998 määräaikaista osa-aikatyötä tekevien osuudet kaikista palkansaajista olivat teollisuudessa yksi prosentti, yksityisten palvelutyönantajien palveluksessa viisi ja puoli prosenttia, valtiolla neljä prosenttia ja kunnissa kuusi prosenttia.

Määräaikaisten työsuhteiden tyypeistä ja kestosta

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa määräaikaisiksi luokitellaan ne palkansaajat, joilla ei ole pysyvää työsuhdetta. Määräaikaisuuden tyyppiä on useita. Myös koeajalla olevat ja työllisyysvaroin työllistetyt lasketaan määräaikaisiksi. Tilastokeskuksen työolo-tutkimuksessa vuodelta 1997 tiedusteltiin henkilön määräaikaisuuden tyyppiä seuraavan luokituksen mukaan: sijainen ilman pysyvää tointa, työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa, freelancerina, koeajalla, työllistämisvaroin palkattuna, kausiluonteisessa työssä, tulee töihin kutsuttaessa, oppisopimussuhteessa tai muuten määräajaksi sovitussa suhteessa.

Määräaikaisten työsuhteiden tyypeistä on Suomessa saatu tietoa mm. vuosien 1990 ja 1997 työssäolotutkimuksista (ks. Taulukko 6 alapuolella). Määräaikaisten työsuhteiden tyypeistä yleisimpiä ovat määräajaksi sovitettu työ ja sijaisuus. Vuoden 1990 työssäolotutkimuksen mukaan määräajaksi sovitettu työ oli kaikkein yleisintä: 62 prosenttia määräaikaisista (naiset ja miehet yhteensä) ilmoitti tyyppiksi tämän. Vastaava prosenttiosuus

vuonna 1997 oli 41 prosenttia. Lukuja vertailtaessa on otettava huomioon, että vuoden 1990 lukuun saattaa myös sisältyä tukityöllistetyt, koska sen osuutta ei silloin kysytty erikseen.

Toiseksi yleisin määräaikaisuuden tyyppi vuonna 1997 oli sijaisuus ilman pysyvää tointa 20 prosentin osuudella. Vuonna 1990 sijaisuuksien osuus oli huomattavasti pienempi: 3,4 prosenttia. Naisilla sijaisuus on huomattavasti yleisempää kuin miehillä: noin kolmella-kymmenellä prosentilla naisista määräaikaisuuden tyyppinä oli sijaisuus. Kolmanneksi yleisin tyyppi vuoden 1997 kyselyn mukaan olivat työllistämistyöt. Niiden osuus oli sekä naisilla että miehillä kuudentoista, seitsemäntoista prosentin luokkaa. Vuonna 1993 työllistämistöitä teki noin neljännes kaikista määräaikaississa työsuhteissa työskentelevistä. Kuten aiemmin jo todettiin niiden määrän lisäys 1990-luvulla, varsinkin puolivälin paikkeilla, osana työttömyyden vastaista taistelua selittää osaltaan määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvua Suomessa.⁵

1990-luvun aikana myös kausiluonteiset työsuhteet yleistyivät jonkin verran sekä niiden osuus, jotka tulevat töihin kutsuttaessa. Kausiluonteiset työt ovat selvästi yleisempiä miesten kuin naisten keskuudessa. Vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan 14 prosenttia määräaikaississa työsuhteissa olevista miehistä työskenteli kausiluontoisissa työsuhteissa, kun naisilla vastaava osuus oli viisi prosenttia. Näiden määräaikaisuuden tyyppien merkitys on kuitenkin melko pieni.⁶

Työolotutkimusten mukaisessa määräaikaisten jakaumassa on ongelmana, että se ei välttämättä anna oikeaa kuvaa vuokratyövoiman määrästä. Esimerkiksi työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa olevat eivät tule rekisteröidyksi määräaikaisiin, koska usein vuokratyövoimalla saattaa olla vakituinen työsuhde heitä edelleen vuokraavaan yritykseen. Freelancereiden kohdalla on taas epäselvää se, lasketaanko heidät yrittäjiksi vai palkansaajiksi. Monessa tapauksessa tämä raja yrittäjyyden ja palkkatyön välillä on epäselvä. Verottaja, eläkeviranomaiset ja työttömyysturva määrittelevät yrittäjyyden ja palkkatyön eri tavalla. Henkilö voi verotuksessa olla työntekijä, mutta samalla velvollinen ottamaan yrittäjän eläkevakuutuksen. Ongelmallista voi olla myös valita, kuuluuko työntekijän vaiko yrittäjän työttömyyskassaan.

⁵ ”1990-luvun puolessa välissä jopa puolet määräaikaissista työsuhteista oli työvoimahallinnon järjestämiä” (HS. 27.1.2000).

⁶ Kausiluonteiset työt ovat tyypillisiä mm. maa-, metsä- ja rakennusaloilla. Nämä työsuhteet kuuluvat LEL-eläkelain piiriin. Tarkastelemalla LEL-työsuhteiden kehitystä (Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja 1998, Osa II) havaitaan, että LEL-työsuhteissa työskentelevien lukumäärä laski laman myötä 1990-luvun alun tasosta ja on alkanut laman jälkeen hiljalleen kasvaa, mutta ei kuitenkaan ole saavuttanut 1990-luvun alun tasoa.

Akavan (1998 ja 1999) jäsenistönsä keskuudessa tekemien työmarkkinatutkimusten mukaan määräaikaisuuden tyypit ja syyt vaihtelevat työnantajittain. Kunnissa virkoja hoidetaan usein sijaisten turvin. Vuonna 1998 liki puolessa tapauksista sijaisuus tai vuorottelusijaisuus oli kunnissa syynä määräaikaaisuuteen. Vuonna 1999 vastaava osuus oli 36 prosenttia. Opetustehtävissä kunnissa käytetään hyväksi pätkätyöläisiä, ts. palkataan tuntiopettaja tai opettaja vain lukukaudeksi tai lukuvuoden työpäiviksi (22 % v.1988 ja 26 % v. 1999). Valtionhallinnossa ja varsinkin yksityisellä sektorilla määräaikaisuuden syy on useimmiten projektiluontoiset työtehtävät (34 % ja 42 % v. 1998; 27 % ja 40 % v. 1999). Joka neljäs yksityisen sektorin pätkätyöläinen hoiti tehtävänsä jonkun sijaisena vuonna 1998 ja joka viides vuonna 1999. Yliopistojen ja korkeakoulujen opetus- ja tutkimusvirat ovat usein määräaikaisia, mikä selitti joka viidennen (21 %) valtiolla työskentelevän määräaikaisuuden vuonna 1998 ja joka neljännen määräaikaisuuden vuonna 1999. Noin joka kymmenes (11,5 %) määräaikaisessa työsuhteessa oleva vastaaja sekä yksityis- että kuntasektorilla arvioi, että työnantaja ei halua vakinaistaa tehtävää.

Taulukko 6. Määräaikaisten työsuhteiden tyyppien yleisyys vuonna 1990 ja 1997, %

Määräaikaisuuden tyyppi	1990		1997	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Määräajaksi sovittu työ	65,5	57,9	36	46
Sijaisuus	4,9	1,4	31	10
Työllistämistyö	*)	*)	17	16
Kausiluonteinen työ	0,6	1,0	5	14
Vuokratyö	0,3	0,1	1	1
Freelancer	0,3	0,1	-	1
Koeaika	0,2	0,4	2	4
Tulee töihin kutsuttaessa	0,4	0,3	5	3
Oppisopimussuhde	0,4	0,1	1	3

Lähteet: Vuoden 1990 Työelämän laatu-tutkimus ja vuoden 1997 Työolotutkimus.

*) Vuoden 1990 työssäolotutkimuksessa ei tiedusteltu erikseen työmäärärahoihin palkattuja.

Määräaikaisten työsuhteiden kesto vaihtelee myös hyvin paljon. Tähän ryhmään kuuluvat niin lyhyet pätkätyöt kuin useamman vuoden määräaikaiset työsuhteetkin. Osalla pidempiaikaisia määräaikaisia työsuhteita tekevästä, varsinkin valtion hallinnossa, on jopa taustavirka mihin palata.⁷ Määräaikaisten työsuhteiden kestosta ylipäänsä saati sitten kestosta tyypeittäin ei ole saatavilla yhtenäistä aikasarjatietoa Suomesta. Seuraavassa tarkastellaan määräaikaisten työsuhteiden kestoa saatavilla olleiden erityyppisen aineistojen perusteella.

⁷ Akavalaisista määräaikaisista kolmella prosentilla oli taustalla pysyvä työpaikka, johon palata määräaikaisuuden päätyttyä. Eniten taustavirkalaisia on valtionhallinnossa. (Akava 1998.)

Vuoden 1984 ja 1990 työolotutkimuksissa määräaikaisten työsuhteiden kestosta kysyttiin haastateltavilta, kuinka kauan nykyinen määräaikainen työsuhde vielä jatkui. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa kysyttiin ensimmäistä kertaa määräaikaisen työsuhteen alkamis- ja loppumispäivää. Kestojen kehitystä ajallisesti tarkasteltaessa täytyy siis katsoa määräaikaisten työsuhteiden kestoa jäljelläolevan keston mukaan. Jäljelläolevan keston perusteella määräaikaisten työsuhteiden pituus näytti ensin kasvaneen vuodesta 1984 vuoteen 1990, mutta kun verrataan vuoden 1997 ja 1990 kestoja, kestot näyttäisivät jälleen lyhentyneen (ks. Taulukko 7). Vuonna 1984 naisten ja miesten jäljelläolevien työsuhteiden kestossa ei ollut suuria eroja. Vuoteen 1990 mennessä naisten työsuhteet olivat selvästi pidentyneet, kun taas miehillä vastaavaa muutosta ei ollut tapahtunut. Vuoden 1997 lukujen perusteella sekä naisilla että miehillä pitkien, yli vuoden pituisten, työsuhteiden osuus oli laskenut. Alle puolen vuoden mittaisten työsuhteiden osuus oli vastavasti kasvanut. (Sutela 1998b.)

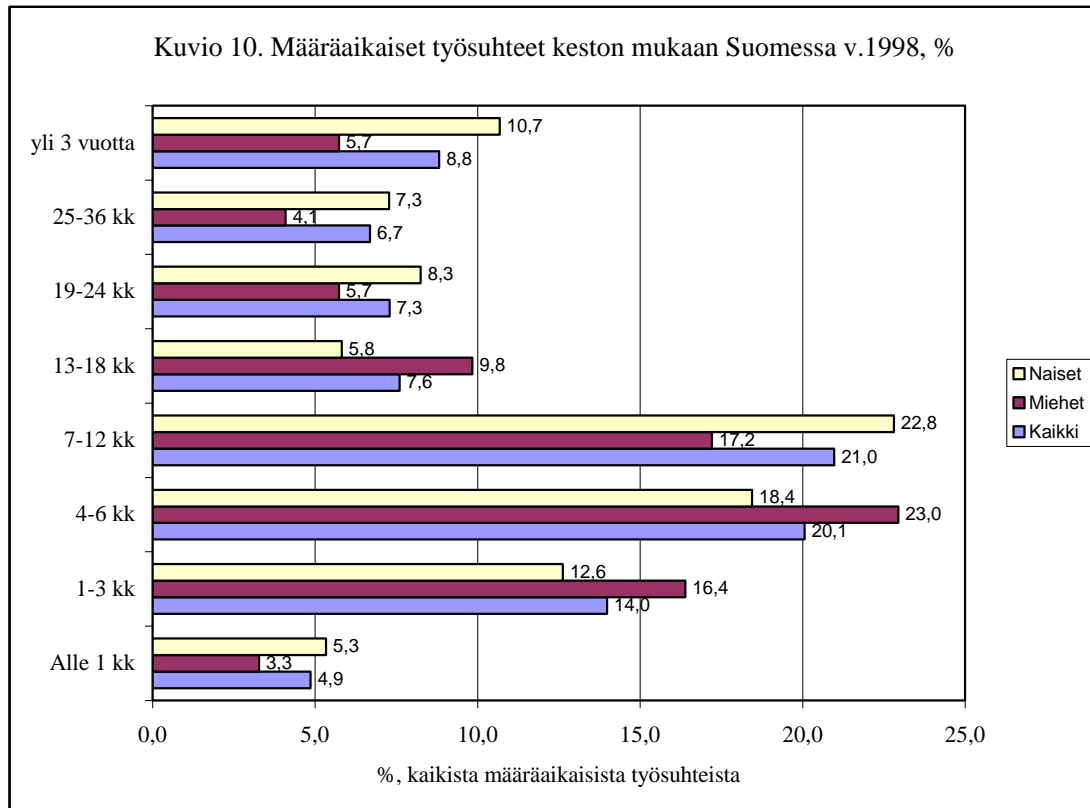
Taulukko 7. Määräaikaiset työsuhteet jäljelläolevan keston mukaan v.1984, 1990 ja 1997, %

	1984	1990	1997
<u>Naiset</u>			
Alle puoli vuotta	60	50	69
Puoli – yksi vuosi	35	40	26
Yli vuosi	5	10	5
<u>Miehet</u>			
Alle puoli vuotta	57	58	73
Puoli – yksi vuosi	34	34	21
Yli vuosi	7	8	6

Lähde: Hanna Sutela (1998b, 24).

Vuoden 1998 EU-maita koskevan työvoimatutkimuksesta (Labour force survey 1998) on saatavissa tietoa määräaikaisten työsuhteiden kestoista. Sen mukaan Suomessa 60 prosenttia kaikista määräaikaisista työskenteli alle vuoden kestävässä työsuhteissa eli pätkeissä (Kuvio 10). Kaikkein yleisimpiä olivat 7-12 kuukautta ja 4-6 kuukautta kestävät työsuhteet. Miesten ja naisten välillä ei tässä suhteessa ollut juurikaan eroja. Yksi selitys kuuden kuukauden mittaisten määräaikaisten työsuhteiden yleisyydelle on, että yleensä työttömien tukityöt valtion, kunnan tai yksityisen sektorin palveluksessa kestävätkin juuri tämän aikaa. Jos katsotaan alle puoli vuotta kestäviä työsuhteita, niin ne olivat vuonna 1998 hieman yleisempiä miehillä kuin naisilla.

Verrattaessa määräaikaisten työsopimusten kestoja Suomessa muihin EU-maihin havaitaan, että Suomessa vuonna 1998 sekä alle kuusi kuukautta kestävät sopimukset (osuus 38,9 %) että alle vuoden mittaiset työsopimukset (osuus 59,8 %) olivat yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin (vastaavat keskiarvot 31,7 % ja 55,8 %). Toisin sanoen muissa EU-maissa määräaikaiset työsopimukset ovat keskimäärin pidempiä.



Lähde: Eurostat, Labour force survey 1998.

Kestoja tarkasteltaessa on syytä myös ottaa huomioon ketjutukset eli kuinka usein määräaikaista työsuhteita uusitaan entisen sopimuksen päättyessä. Naisilla määräaikaisten työsuhteiden ketjutukset ovat yleisempiä kuin miehillä (Ks. Taulukko 8). Ketjutuksia käytetään enemmän julkisella sektorilla. Yleisimpiä työsuhteiden ketjutukset ovat terveydenhoitoalalla, jossa reilu puolet määräaikaisista työskenteli vähintään viidettä kertaa määräaikaisena nykyisessä työpaikassaan. (Sutela 1999.)

Taulukko 8. Työsuhteiden lukumäärä nykyisessä työpaikassa vuoden 1997 Työolotutkimuksen mukaan, %

	1	2-5	Yli 5
Julkinen sektori	22	41	36
Naiset	48	34	16
Miehet			
Yksityinen sektori	49	36	15
Naiset	55	35	10
Miehet			

Tiedot eivät sisällä tukityöllistettyjä. Lähde: Sutela (1999, 134).

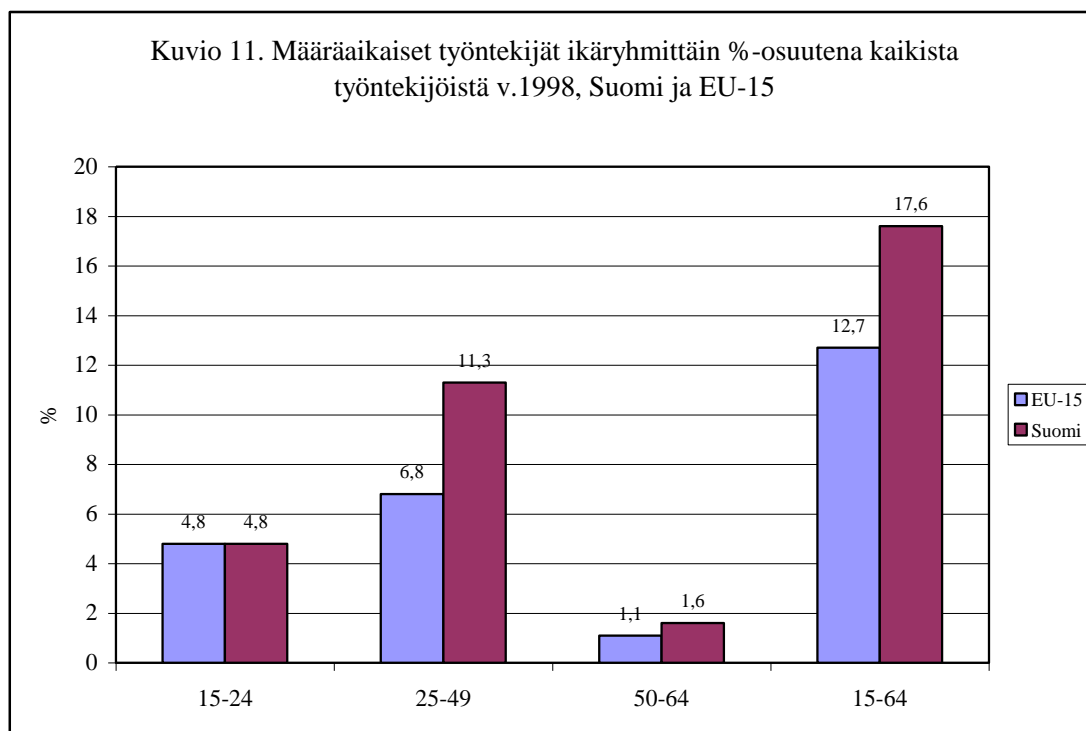
Määräaikaisten työsuhteiden kestosta on lisäksi saatavilla tietoa myös joidenkin ammattiliittojen jäsenistönsä keskuudessa suorittamista tutkimusta. Muun muassa Akavan (1998 ja 1999) tutkimuksissa lähes joka kolmas akavalainen ei osannut arvioida kuinka kauan määräaikaisuutta kestää. Epätietoisimpia olivat alle 30-vuotiaat (40 %), sijaiset (39 %), projektityöntekijät (38 %) sekä yliopistojen ja korkeakoulujen määräaikainen henkilöstö (36 %). Työsuhteen kesto oli vuonna 1998 keskimäärin 20 kuukautta niillä, jotka tiesivät määräaikaisuutensa pituuden. Vuotta myöhemmin vastaava luku oli 18 kuukautta. Keskimääräistä pidempiä määräaikaisuudet ovat valtionhallinnossa ja erityisesti tutkijakoulutuksen saaneiden kohdalla. Vuonna 1998 akavalaisen pätkättöiden mediaani oli valtio-sektorilla 16 kuukautta ja muilla työnantajasektoreilla 12 kuukautta. Vastaavasti vuonna 1999 akavalaisen määräaikaisuus kesti keskimäärin 23 kuukautta valtio-sektorilla ja muilla työnantajasektoreilla reilut 19 kuukautta.

2.4 Määräaikaiset työsuhteet Suomessa ja muissa EU-maissa

Seuraavassa vertaillaan määräaikaisia työsuhteita Suomessa määräaikaisiin työsuhteisiin muissa EU-maissa. Vertailussa hyödynnetään Eurostatin työvoimatutkimuksen tietoja EU-maista vuodelta 1998 sekä Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (European Foundation for Living and Working Conditions) vuonna 1998 tekemää tutkimusta 'Employment options for the future'.⁸

⁸ Tutkimus oli suunnattu 15-64-vuotiaille ja se suoritettiin haastattelututkimuksena. Yhteensä otoskoko kaikissa EU-maissa oli liki 30 000 henkeä. Suomen otos oli suuruudeltaan 1504 henkeä.

Eurostatin tilastojen mukaan määräaikaiset työsuhteet olivat vuonna 1998 Suomessa yleisempiä kuin EU-maissa (EU-15) keskimäärin (ks. Kuvio 11). Suomessa määräaikaisten osuus kaikista työllisistä oli 17,4 prosenttia, kun vastaava osuus EU-maissa oli keskimäärin 12,7 prosenttia. Nuorten, 15-24-vuotiaiden, ikäryhmässä, määräaikaisten työsuhteiden yleisyys Suomessa on EU-maiden keskitasoa. Suurimmat erot löytyivät 25-49-vuotiaiden kohdalla määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä. Tässä ikäryhmässä määräaikaiset työsuhteet olivat Suomessa viitisen prosenttiyksikköä keskimääräistä yleisempiä kuin EU-maissa.

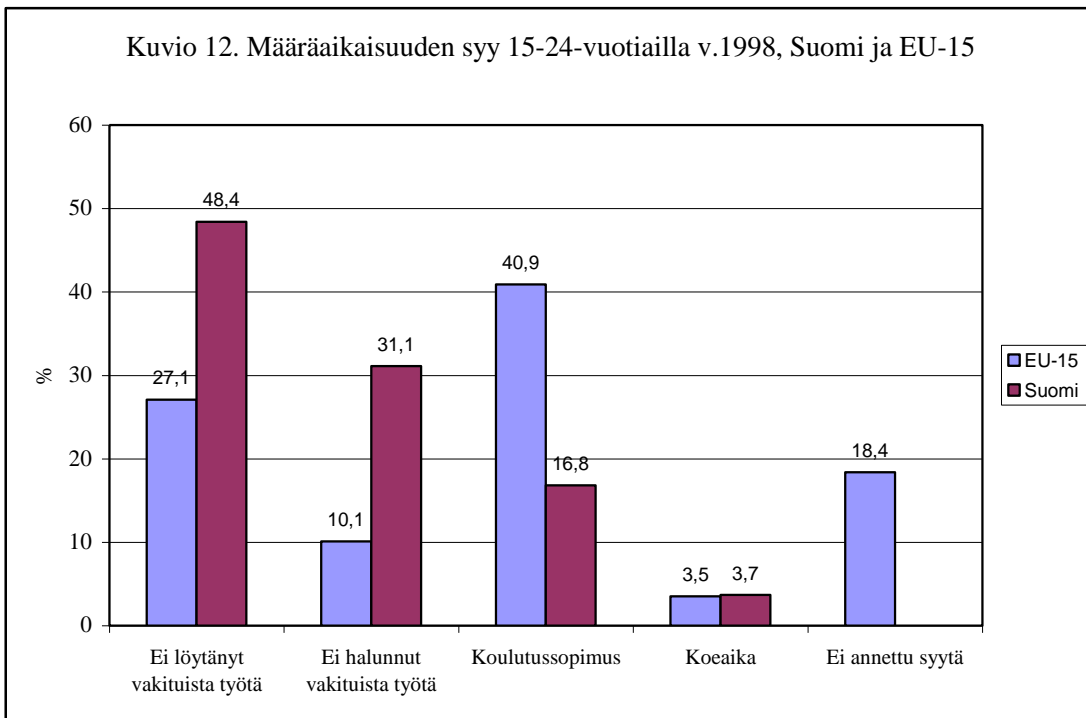


Lähde: Eurostat, Labour force survey 1998.

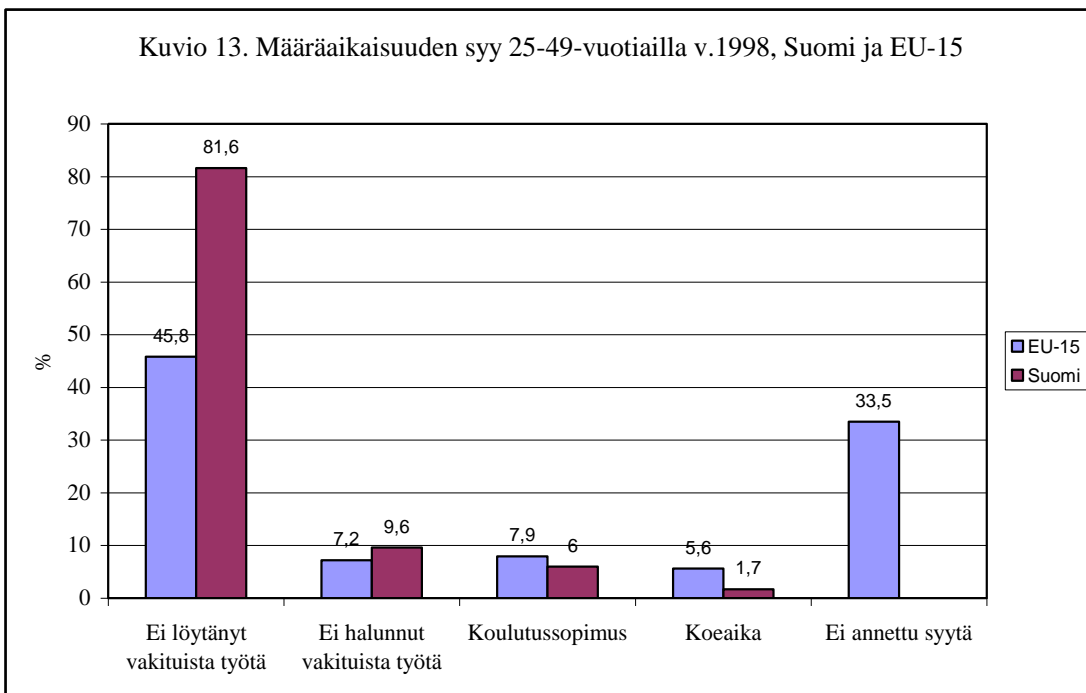
Eurostatin vuodelta 1998 olevien tilastojen perusteella Suomessa enemmän kuin EU-maissa keskimäärin syynä määräaikaaisuuteen on se, että vakituista työtä ei löydy (ks. Kuviot 12, 13 ja 14). Toisin sanoen on kyse vaihtoehtojen puutteesta. Erityisesti 25-49-vuotiailla tämä oli vuonna 1998 ylivoimaisesti yleisin peruste (81,6 %) tehdä määräaikaista työtä. Vastaava osuus EU-maissa keskimäärin oli hieman alle 50 prosenttia. Tässä ikäluokassa vain alle kymmenes ei halunnut vakituista työtä.

Suomalaisten nuorten, 15-24-vuotiaiden, keskuudessa hieman alle puolet määräaikaista työsuhteita tekevistä ilmoitti syyksi, ettei löytänyt vakituista työtä (vrt. EU-keskiarvo 27,1 %). Toisaalta suomalaisten nuorten kohdalla määräaikaisten töiden tekeminen perustuu enemmän omaan valintaan kuin EU-maissa keskimäärin. Suomessa noin kolmannes nuorista teki vapaavalintaisesti määräaikaista töitä, kun EU-maiden keskiarvo oli

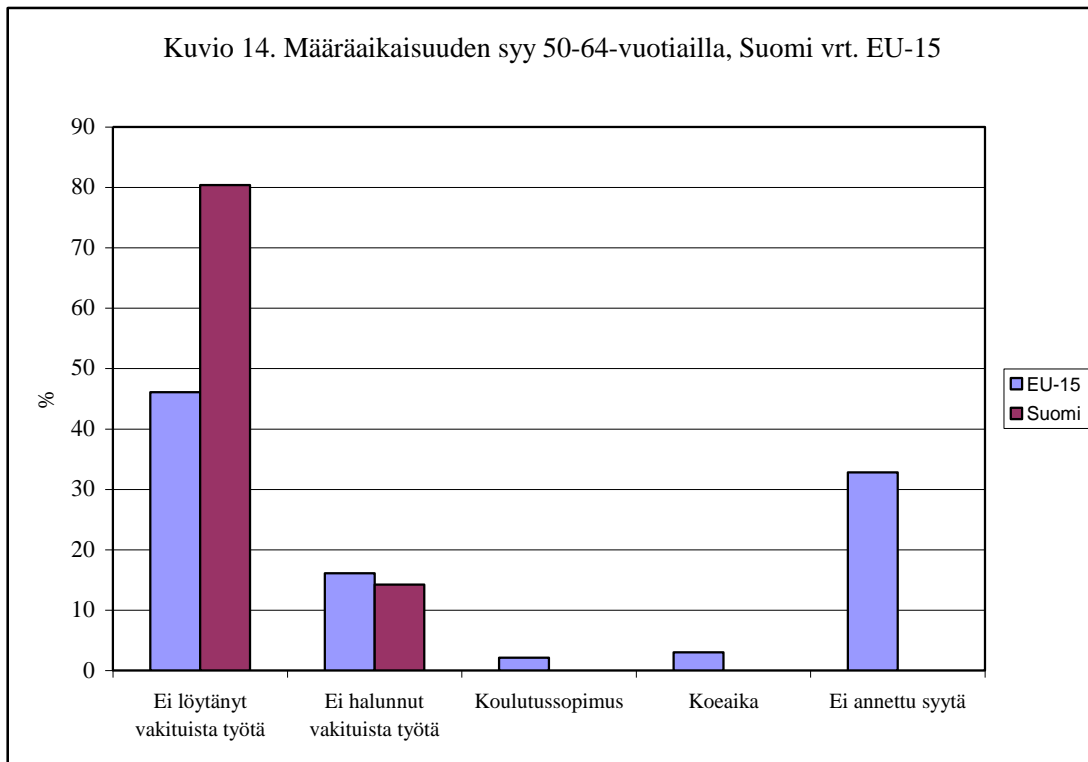
kymmenisen prosenttia. Koulutus sopimukset määräaikaisuuden syynä ovat puolestaan Suomessa huomattavasti harvinaisempia nuorten keskuudessa kuin EU-maissa keskimäärin.



Lähde: Eurostat, Labour force survey 1998.



Lähde: Eurostat, Labour force survey 1998.



Lähde: Eurostat, Labour force survey, 1998.

‘Employment options for the future’ haastattelututkimuksen perusteella meillä on mahdollisuus verrata määräaikaisia työsuhteita Suomessa ja muissa EU-maissa. Tutkimuksen aineistoa analysoitiin määräaikaisten työsuhteiden kannalta ristiintaulukointien avulla, joissa tarkasteltiin määräaikaisia työsuhteita mm. iän, sukupuolen, koulutustason, yrityskoon ja sektorin mukaan. Tämän lisäksi aineistosta katsottiin, kuinka määräaikaisissa työsuhteissa olevat kokivat turvattomuutta työn jatkumisen suhteen ja kuinka hyväksi vastaajat arvioivat oman ja perheensä taloudellisen toimeentulon.

Ennen analyysien tekemistä kunkin maan aineistot painotettiin siten, että painotetut kansalliset otoskoot vastaavat kunkin maan todellista osuutta 16-64-vuotiaasta väestöstä kaikissa EU-maissa.

Haastattelututkimuksen tulosten mukaan kaikissa EU-maissa määräaikaisia työsuhteita tekevät eniten nimenomaan alle 30-vuotiaat. Tässä suhteessa maiden väliltä ei juuri löydy eroja, lukuun ottamatta Kreikkaa, jossa nuorten osuus ei ollut aivan yhtä suuri kuin muissa EU-maissa.

Kaikkia ikäluokkia katsottaessa miehet tekevät määräaikaista työsuhdetta yhtä paljon kuin naisetkin EU-maissa. Tilanne muuttuu, jos katsotaan pelkästään yli kolmikymmenvuotiaita. Tällöin opiskeluaikana määräaikaista työsuhdetta tekevät miehet jäävät pois ja naisten osuus määräaikaista työsuhdetta on suurempi kuin miesten.

Määräaikaisuus liittyy useimmissa EU-maissa ensisijaisesti kokoaikatyön tekemiseen. Suomessa kokoaikaiset määräaikaista työsuhdetta ovat hieman keskimääräistä yleisempiä kuin muissa EU-maissa. Irlannissa jopa puolet määräaikaista teki työtä osa-aikaisessa työsuhdetta.

Koulutusasteittainen tarkastelu paljastaa, että hieman alle puolella (45,9 %) EU-maiden määräaikaista on keskiasteen koulutus. Suomessa tämä osuus on yli kaksi kolmannesta. Korkea-asteen koulutuksen saaneiden keskuudessa määräaikaisuus on puolestaan harvinaisempaa Suomessa kuin EU-maissa keskimäärin.

Edelleen määräaikaisten työsuhdetta käyttöä eri sektoreilla katsottaessa voidaan havaita, että määräaikaista työsuhdetta käytetään kaikissa maissa eniten palvelusektorilla, joissa noin 2/3 määräaikaista työskentelee. Kuitenkin maittain löytyy eroja siinä, onko palvelusektorin määräaikaista työsuhde yksityisellä vai julkisella puolella. Suomessa palvelu-alojen määräaikaista työsuhdetta ovat keskimääräistä yleisempiä julkisella sektorilla. Teollisuudessa määräaikaisten prosentiosuudet vaihtelivat 15 prosentista aina 35 prosenttiin. Määräaikaista työsuhdetta käytetään myös enemmän pienissä yrityksissä verrattuna keskiin tai suuriin yrityksiin. Tässä suhteessa Suomi ei poikkea muista EU-maista.

Määräaikaista työsuhdetta liittyvästä työuran epävakaudesta kertoo, että tämän tutkimuksen mukaan EU-maissa keskimäärin yli neljäkymmentä prosenttia määräaikaista työsuhdetta työskentelevistä oli ollut työttömänä viimeisen viiden vuoden aikana. Suomessa tämä osuus oli huomattavasti suurempi: jopa kaksi kolmannesta määräaikaista oli kokenut työttömyyttä. Verrattuna pysyvissä työsuhdetta työskenteleviin ero on selvä. Haastattelututkimuksen tietojen mukaan EU-maissa keskimäärin pysyvissä työsuhdetta olevista viitisentoista prosenttia oli ollut työttömänä viimeisen viiden vuoden aikana. Suomessa vastaava osuus oli kolmetoista prosenttia. Työttömyyttä viimeisen viiden vuoden aikana kokeneista määräaikaista viidenneksellä työttömyys oli kestänyt vuoden tai kauemmin.

Haastattelututkimuksen perusteella määräaikaista työsuhdetta olevat kokevat enemmän toimeentulovaikeuksia kuin pysyvissä työsuhdetta olevat. Määräaikaista työsuhdetta olevista keskimäärin noin 40 prosenttia ilmoitti, että heidän perheensä tulevat juuri ja juuri toimeen. Vajaalla kymmenellä prosentilla oli suoranaista toimeentulovaikeuksia.

Toimeentulovaikeuksia oli selvästi muita enemmän Etelä-Euroopan maiden määräaikaistulla työntekijöillä.

2.5 Yhteenveto

Määräaikaisten palkansaajien määrä kasvoi Suomessa yli sadalla tuhannella henkilöllä 1990-luvun aikana. 1990-luvun loppupuolella määräaikaista työsuhdetta tekeviä oli vuosittain keskimäärin yli kolmesataa tuhatta henkilöä. Määräaikaisten palkansaajien määrä kasvoi aina vuoteen 1997 saakka, jonka jälkeen määräaikaistissa työsuhteissa työskentelevien määrä on alkanut pikku hiljaa laskea.

On myös syytä huomata, että kun määräaikaisuus on vuoden 1997 jälkeen kääntynyt laskuun, niin lasku selittyy nimenomaan määräaikaistissa työsuhteissa olevien miesten lukumäärän alenemisella. Määräaikaisten naisten lukumäärä ei ole laskenut (ks. Taulukko 9), prosentuaalinen osuus kaikista naispalkansaajista kylläkin. Osin tämä selittyy sillä, että naiset ovat miehiä enemmän määräaikaistissa työsuhteissa julkisella sektorilla, jossa määräaikaisten työsuhteiden käyttö ei ole laskenut samassa suhteessa kuin yksityisellä sektorilla.

Taulukko 9. Määräaikaistissa työsuhteissa olevat naiset ja miehet v. 1997, 1998 ja 1999, %

Vuosi	Naiset	Miehet
1997	21 (194)	15,6 (145)
1998	20,6 (194)	14,6 (140)
1999	19,8 (196)	13,9 (137)

Prosenttiosuus kertoo osuuden kaikista palkansaajista. Suluissa oleva luku (tuhansia) kertoo määräaikaisten lukumäärän.

Lähde: Työmarkkinat 2000:6.

Määräaikaisuus muuttui 1990-luvulla siten, että se kosketti entistä laajempaa ikäryhmää ja entistä enemmän myös työntekijöitä, joilla on takanaan pidempi useamman vuoden työkokemus. Määräaikaisuus liittyi edelleen voimakkaasti työuran alkuun ja työmarkkinoille tuloon, mutta uutena ryhmänä korostuivat ne määräaikaiset, jotka työttömyyden jälkeen työllistyivät määräaikaistisiin työsuhteisiin, mutta joiden oli vaikea löytää vakituista työpaikkaa (Sutela 1999).

Määräaikaisten työsuhteiden tulevia kehityssuuntia arvioitaessa on oleellista kiinnittää huomiota määräaikaisuuden kasvun syihin Suomessa. Määräaikaisten työsuhteiden voimakkain kasvu Suomessa ajoittui ajanjaksolle 1993-1997. On ilmeistä, että tämä selvä yleistyminen oli tiiviissä yhteydessä lamaan ja rajuun työttömyyden kasvuun. Määräaikaisuuden kasvua selittää huomattavalta osaltaan tukityöllisten määrän lisääntyminen osana työvoimapolitiittisia toimenpiteitä tänä ajanjaksona. Ilman työllistämisvaroin työllistettyjä määräaikaisten määrä olisi ollut 1990-luvun jälkipuoliskolla liki 3,5 prosenttiyksikköä alhaisempi. Työllisyystilanteen parantuessa ja tukityöllisten määrän kääntyessä laskuun 1990-luvun loppupuolella myös määräaikaisten työntekijöiden määrä on alentunut, muttei kuitenkaan samassa suhteessa. Myös julkisen sektorin voimakkaat säästötoimenpiteet lisäsivät etenkin naisten määräaikaisia työsuhteita 1990-luvulla (Sutela 1999, 139).

Näyttää siltä, että ainakin osa määräaikaisuuden yleistymisestä on ollut tilapäistä. Näin ollen näkymät eivät ole sosiaaliturvan kannalta niin ongelmalliset kuin jos kyseessä olisi tilanne, jossa yleistyminen kokonaan kuvastaisi pysyväluonteista työmarkkinoiden toimintatavan muutosta, muutosta työmarkkinoiden rakenteessa.

3. MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖSUHTEIDEN AIHEUTTAMIA PAINEITA SOSIAALITURVAN KESTÄVYYDELLE

Sosiaaliturvan palkkaperusteinen rahoitus voi määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen myötä kohdata ongelmia. Ongelmia voi syntyä sekä rahoituskertymän että menojen kasvun kautta. Jos suuri osa työsuhteista on epävakaita ja katkonaisia, rahoituskertymä voi olla toisenlainen kuin ns. normaalityösuhteiden tuottamana. Siinä määrin kun määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy työuran epävakautta, katkonaisuutta ja työttömyysjaksojen kokemista, on selvää että määräaikaisten työsuhteiden tuottama sosiaaliturvan palkkaperusteinen rahoitusosuus jää pienemmäksi kuin normaalityösuhteiden tuottama rahoitusosuus. Lisäksi urien katkonaisuus voi lisätä sosiaaliturvan etuuksien tarvetta ja sitä kautta kasvattaa sosiaalimenoja, varsinkin työttömyysturvan osalta.

Määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen voi nostaa sosiaaliturvan kustannuksia ja menopaineita myös muita kanavia pitkin. Työterveyttä koskevien tutkimusten mukaan määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä työn epävarmuuden kokeminen lisää näissä työsuhteissa olevien työntekijöiden sairastavuutta ja sitä kautta lisää heidän terveydenhoitopalvelujensa käyttöä. On myös esitetty, että määräaikaisuus on osasy syy havaittuun syntyvyyden alenemiseen, sillä määräaikaiset työsuhteet koskevat eniten juuri nuoria ja naisia. Jos näin on, on vaarana, että elatussuhde eli maksajien ja huollettavien suhde kehittyy pitkällä aikavälillä entistä huonompaan suuntaan.

Tässä luvussa tarkastellaan määräaikaisten työsuhteiden sosiaaliturvajärjestelmälle aiheuttamia haasteita sekä sosiaaliturvan rahoituksen että etuuksien kannalta. Rahoituspuolella otetaan huomioon mm. (i) minkälaisia ongelmia määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat sosiaaliturvan palkkaperusteiselle rahoitukselle, (ii) mikä on erilaisten määräaikaisten työsuhteiden tuottama rahoituskertymä ja (iii) mikä on palkkaperusteisen rahoituksen ja etuuksien vastaavuus: esim. vastaako ansioturva tulotason vaihdellessa pidemmän aikavälin vakiintunutta tulotasoa (urakkaluonteiset työsuhteet).

Sosiaaliturvan etuisuuksia määräaikaisten työsuhteiden näkökulmasta tarkasteltaessa otetaan huomioon seuraavia kysymyksiä: (i) minkälaisia ongelmia erityyppisiin määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy sosiaaliturvan etuuksien kannalta, (ii) minkälaiset määräaikaisen työnteon muodot lisäävät sosiaaliturvan etuuksien tarvetta (esim. epävakaut ja katkonaiset työsuhteet), (iii) eri kanavat, joiden kautta määräaikaiset työsuhteet lisäävät etuuksien tarvetta (esim. turvautuminen perusturvaan, terveydenhoitomenojen kasvu). Näitä kysymyksiä pyritään tarkastelemaan olemassa olevan tutkimuksen sekä tilastojen avulla.

3.1. Määräaikaisten työsuhteiden aiheuttamia ongelmia sosiaaliturvan palkkaperusteiselle rahoitukselle

Jotta voitaisiin arvioida onko määräaikaisten työsuhteiden tuottama rahoituskertymä erilainen kuin normaalityösuhteiden, aluksi käydään läpi suomalaisen sosiaaliturvan rahoitusrakennetta ja sen periaatteita kiinnittäen huomiota erityisesti sosiaaliturvan palkkaperusteiseen rahoitukseen.

Suomalaisen sosiaaliturvan tarkoituksena on turvata yksilön ja perheen toimeentulo tiettyjen sosiaalisten riskien ja tarpeiden varalta. Sosiaalietuudet voivat olla luonteeltaan joko rahana maksettavia etuuksia, ns. toimeentuloturva, tai palveluina annettavia etuja. Etuuksilla katetaan niitä riskejä ja tarpeita, jotka aiheutuvat sairaudesta ja terveydestä, toimintarajoitteisuudesta ja työkyvyttömyydestä, vanhuudesta, perheenhuoltajan kuolemasta, perheestä ja lapsista, työttömyydestä, asumisesta sekä sosiaalisesta syrjäytymisestä. (KELA 1998, Sosiaaliturva 1999.)

Sosiaalimenojen rahoitus tulee useasta eri lähteestä. Valtion ja kuntien verovaroista käytetään osa tähän tarkoitukseen. Tämän lisäksi osa rahoituksesta kootaan työnantajien ja vakuutettujen maksamista sosiaalivakuutusmaksuista. Sekä vakuutettujen että työnantajien maksut on sidottu suurimmaksi osaksi palkkoihin. Taulukossa 10 tarkastellaan sosiaalimenojen rahoitusta vuosina 1980-1997. Siitä havaitaan, että rahoituksessa valtio ja työnantajat ovat keskeisessä asemassa. Vakuutettujen itsensä osuus sosiaalimenojen rahoituksesta on kasvanut 1990-luvulla, mutta hieman yli kymmenen prosentin osuutta voidaan silti pitää melko pienenä.

Taulukko 10. Sosiaalimenojen rahoitus Suomessa v. 1980-1997, %

	Valtio	Kunnat	Työnantajat	Vakuutetut	Muut tulot	Yhteensä
1980	24,1	12,7	49,7	7,7	5,8	100
1985	26,7	15,2	42,1	8,8	7,2	100
1990	25,0	15,6	44,1	8,0	7,3	100
1991	28,9	15,3	41,0	7,2	7,7	100
1992	29,4	15,2	36,7	10,4	8,2	100
1993	30,4	15,1	34,7	12,3	7,6	100
1994	30,6	15,8	33,0	14,3	6,3	100
1995	29,5	16,6	33,5	13,6	6,8	100
1996	28,8	16,1	35,0	13,0	7,1	100
1997	27,4	17,2	35,2	13,3	6,8	100

Lähde: Sosiaaliturva 1999:1.

Sosiaalimenojen pääryhmien rahoituksen jakautumista katsottaessa (Taulukko 11) havaitaan, että valtio rahoittaa kaikkia menojen pääryhmiä, mutta varsinkin työttömyyttä. Suurin osa kuntien sosiaalimenoista menee puolestaan terveyden- ja sairaudenhoitomenoihin. Vakuutetut kuten työnantajatkin maksavat eniten eläkemaksuja. Työttömyysvakuutusmaksujen osuus vakuutettujen maksuista on kymmenen prosentin luokkaa.

Taulukko 11. Sosiaalimenojen rahoituksen kohdentuminen vuonna 1997, %

	Valtio	Kunnat	Työnantajat	Vakuutetut
Sairaus ja terveys	13,5	49,3	11,8	19,3
Toimintarajoitteisuus	11,8	6,7	19,8	19,3
Vanhuus	19,4	10,0	46,5	33,2
Leski ja muut omaiset	1,0	0,0	7,4	6,5
Perhe ja lapset	20,3	23,0	1,4	6,1
Työttömyys	26,7	0,0	10,2	10,7
Asuminen	3,8	0,0	0,0	0,0
Muu	2,7	7,8	0,2	0,0
Hallinto	0,8	3,2	2,6	5,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0

Lähde: Sosiaaliturva 1999:1.

Sosiaaliturvamenojen rahoituksen osalta voidaan ajatella, että suurimmat erot määräraikaisten ja ns. normaalityösuhteisten välillä syntyvät työttömyysturvan rahoituksessa. Sosiaaliturvan rahoitus Suomessa on varsinkin työttömyysturvan osalta kaksijakoista siinä mielessä, että valtio rahoittaa kokonaan sekä peruspäivärahan että työmarkkinatuen, mutta ansiosidonnaisen päivärahan maksuun osallistuvat myös työnantajat ja vakuutetut. Vuodesta 1993 alkaen myös muut palkansaajat ovat osallistuneet rahoitukseen pakollisella työttömyysvakuutusmaksuosuudella. Ansiosidonnaisten etuuksien olennainen piirre on, että ne ovat etuuksia, jotka rahoitetaan palkkaperusteisesti työnantajan ja työttömyyskassoihin kuuluvien palkansaajien maksuilla.⁹ Ansiosidonnainen työttömyysturva muistuttaakin enemmän sosiaalivakuutusta (Kiander 1996). Sen sijaan työttömyyspäivärahan eikä työmarkkinatuen saaminen perustu erillisiin suoritettuihin maksuihin, vaan ne ovat verorahoitteisia etuuksia, joilla taataan henkilön tulo lailla määritellyissä tilanteissa (Arajärvi 1998).

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan rahoituksen jakautuminen eri rahoittajien kesken on vaihdellut. Vuosina 1985-1991 valtion osuus sosiaali- ja terveysministeriön hyväksymistä työttömyyskassan maksamista ansiosidonnaisista päivärahoista oli 48 %, työnantajien

⁹ Tämä luo niille legitimitetin ja takaa sen, että etuuden rahoituksen ja myöntämisen tason välillä säilyy yhteys (Arajärvi 1998).

osuus 47 %¹⁰ ja kassojen jäsenten osuus vastaavasti 5 % (ks. Taulukko 12). Vuonna 1992 valtion osuus laski 47,5 prosenttiin ja kassojen osuus 5,5 prosenttiin. Vuosina 1994-1998 ansioon suhteutetun työttömyysturvan rahoitusosuuksista valtion osuus oli edellisiä vuosia suurempi (62,5 %). Työnantajien osuutta laskettiin pahimpina työttömyysvuosina ja sitten taas nostettiin työttömyyden laskiessa. Kassojen osuus rahoituksesta on pysynyt muuttumattomana vuodesta 1992.

Taulukko 12. Työttömyyspäivärahojen rahoitusosuudet v.1988-1998, %

Vuosi	Valtion osuus	Työnantajan osuus	Kassojen osuus
1988	48	47	5
1989	48	47	5
1990	48	47	5
1991	48	47	5
1992	47,5	47	5,5
1993	47,5	47	5,5
1994	62,5	32	5,5
1995	62,5	32	5,5
1996	62,5	32	5,5
1997	62,5	40	5,5
1998	62,5	42	5,5

Lähde: STM:n muistio (2000) sekä Työhallinnon julkaisu 69 (1994).

Vakuutettujen maksama osuus ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta riippuu työttömyyskassojen jäsenmaksujen suuruudesta. Koska työttömyyskassajärjestelmä toimii Suomessa vapaaehtoiselta pohjalta, jäsenmaksut perustuvat vakuutusperiaatteen mukaan erilaiseen työalakohtaiseen työttömyysriskiin. Näin ollen työttömyyskassojen jäsenmaksujen vahvistetut määrät ovat myös erilaiset. Työttömyyskassalain mukaan nämä jäsenmaksut on määrättävä siten, että yhdessä valtionosuuden ja työttömyyskassojen tukimaksun kanssa niitä voidaan pitää riittävänä kassan sitoumusten täyttämiseen. Eri aloilla valitsevan työttömyysrasituksen tasoittamiseksi toimii myös työttömyyskassojen tukikassa, johon kaikki kassat kuuluvat.

Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa jäsenmaksut kassan esityksestä. Työttömyyskassan joutuu jäsenmaksun vahvistamista hakiessaan esittämään laskelman jäsenmaksun riittävydestä ottaen huomioon maksettavat työttömyyspäivärahat, hallintokulut ja tasoitusrahastosiirrot. Maksut ovat joko tietyn suuruisia kaikille jäsenille tai sitten palkkaan sidottuja. Työttömille jäsenille maksut ovat yleensä alhaisempia. Esimerkiksi vuonna 1993 jäsenmaksut kassoittain olivat seuraavat:

¹⁰ Valtion todellinen rahoitusosuus ansiosidonnaisista päivärahoista on kuitenkin ollut pienempi kuin mitä Taulukon 10 luvut antavat ymmärtää, koska valtion osuutta pienentämään on käytetty palkansaajien työttömyysvakuutusmaksun tuottoa.

Taulukko 13. Työttömyyskassojen maksut vuonna 1993, mk

Maksu mk vuodessa	Kassojen lukumäärä
< 200	5
200,01-400	23
400,01-600	20
600,01-800	11
800,01-1000	9
1000,01-2000	1
2000,01	1
Yhteensä	70

Lähde: Työhallinnon julkaisu 69 (1994).

Vuoden 1999 alusta lähtien työttömyysturvan rahoitus uudistettiin siten, että valtio vastaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan perusturvaksi katsottavasta osuudesta. Valtio ei kuitenkaan rahoita osaltaan lomautusajan ja ns. lisäpäiviltä maksettavia päivärahoja. Työttömyyskassat rahoittavat jäsenmaksuillaan 5,5 prosenttia kassan menoista. Muilta osin etuudet rahoitetaan työttömyysvakuutusrahastosta, jonka rahoitus katetaan työnantajilta ja työntekijöiltä kerättävillä työttömyysvakuutusmaksuilla. (STM Muistio 2000.)

Vuodesta 1998 alkaen myös alle kuukauden mittaiset määräaikaiset työsuhteet on täytynt vakuuttaa ja niistä on maksettu työeläke- ym. sotumaksut. Tässä mielessä lyhyetkään määräaikaiset työsuhteet eivät enää poikkea ns. normaalityösuhteista.

Määräaikaisista työsuhteista palkkaperusteisen rahoituskertymän kannalta ongelmallimpia ovat ne työsuhteet, joihin sisältyy eniten katkonaisuutta - toisin sanoen vuorottelua työllisyyden ja työttömyyden välillä. Tällaisten pätkätyösuhteiden tuottama rahoituskertymä on pienempi kuin ns. normaalityösuhteiden. Määräaikaisuuden tyypeistä tällaisia työsuhteita eniten edustavat kutsuttaessa töihin tulevat, freelancerit ja vuokratyövoima. Toisaalta lyhyitä pätkätöitä tekevät eivät välttämättä aina kuulu työttömyyskassoihin, jolloin he työttömänä ollessaan saavat peruspäivärahaa, joka rahoitetaan suoraan verovaroista.

3.2. Sosiaalimenojen kasvun aiheuttamat paineet sosiaaliturvajärjestelmän kestäväydelle

Rahoituskertymän ohella määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen voi aiheuttaa paineita sosiaaliturvajärjestelmän kestäväydelle myös sosiaalimenojen kasvun kautta. Määräaikaisiin työsuhteisiin voi liittyä toimeentuloturvan kannalta erilaisia riskejä ja ongelmia, joilla on myös vaikutuksensa sosiaaliturvan menoihin. Pusa (1997) luokittelee epätyypillisiin työsuhteisiin, mukaan lukien myös määräaikaiset työsuhteet, liittyväksi riskejä toimeentulosta, elintason säilymisestä sekä syrjäytymisestä.¹¹

¹¹ Pusan (1997) tutkimus luokittelee nämä riskit, muttei kuitenkaan esitä tutkimuksiin perustuvia arvioita/tuloksia näiden riskien realisoitumisesta epätyypillisissä työsuhteissa Suomessa.

Työsuhteiden määräaikaisuus voi merkitä työntekijälle riskiä ajoittaisesta työttömyydestä ja ansiotulojen saannin keskeytymisestä. Toimeentuloriski syntyy, jos palkansaajan ansiotulot jäävät niin matalaksi, ettei hän niillä kykene elättämään itseään ja perhettään. Ansioiden mataluus voi aiheutua joko vajaatyöllisyydestä tai matalapalkkaisuudesta. Määräaikaisissa työsuhteissa vajaatyöllisyyttä voi aiheutua, jos määräaikaisten työsuhteiden välillä joudutaan kokemaan työttömyyttä (esim. kausityöttömyys). Jos työssäolo jää katkonaiseksi ja vajaaksi, henkilön ansiosidonnainen sosiaaliturva voi jäädä pieneksi verrattuna työssäoloajan palkkatasoon. Toimeentulo-ongelmia voi esiintyä myös jo työssäoloaikana, jos ansiotulot jäävät hyvin matalaksi (esim. osa-aikaisilla). (Pusa 1997.)

Elintasoriski tarkoittaa riskiä siitä, että ei pysty säilyttämään itselleen vakiintunutta kulutustasoa. Elintason alenemisen voi syynä olla joko työmäärän tai palkkauksen voimakas vaihtelu. Määräaikaisista työsuhteista voi aiheutua riskejä myös elintason säilymisen suhteen. Ansioitaso voi vaihdella suurestikin määräaikaisilla, jotka tekevät keikkatöitä tai kuuluvat vuokratyövoimaan.

Pusan (1997) mukaan työelämässä syrjäytymisen kannalta useimmat epätyypilliset työsuhteet ovat ongelmallisia, koska niiltä puuttuvat uralla etenemisen ja työyhteisön sosiaalisiin verkostoihin perustuvat kannustimet. *Syrjäytymisriski* viittaa tilanteisiin, joissa sosiaaliturvan kestosta tai tasosta johtuen ei ole kannustinta palata nopeasti työelämään. Syrjäytymisen vaara syntyy myös silloin, kun sosiaalijärjestelmän ja verotuksen takia työnteosta käteenjäävä osa on työnteon taloudellisen kannustavuuden kannalta pieni tai jopa negatiivinen.

Määräaikaisten työuran epävakaas

Sosiaaliturvajärjestelmän kestävyuden kannalta sillä on merkitystä, kuinka paljon määräaikaisten työsuhteiden kasvu lisää myös sosiaaliturvan etuudensaajien määrää eli lisää sosiaalimenoja. Jos monet määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät mm. epävakaamman työmarkkina-aseman vuoksi joutuvat useammin turvautumaan toimeentuloturvaan, aiheuttavat ne enemmän kustannuksia yhteiskunnalle sosiaalimenojen muodossa. Lisäksi jos määräaikaisissa työsuhteissa jäävät ansiosidonnaisten etuuksien ulkopuolelle, lisää se paineita perusturvaan kohtaan (Julkunen ja Nätti 1995, 180).

Suomalaisia tutkimuksia, joissa on tarkasteltu määräaikaisissa työsuhteissa olevien työuran vakautta, ovat mm. Santamäki-Vuori ja Sauramo 1990, Parjanne 1997, Suikkanen ym. 1998, Rasinkangas 1998 ja Sutela 1999. Pääsääntöisesti kaikissa tutkimuksissa on saatu tulos, että määräaikaisissa työsuhteissa olevat kokevat enemmän työttömyyttä kuin normaalityösuhteissa työskentelevät. Näin ollen ne kuormittavat sosiaaliturvaa enemmän.

Määräaikaiset työsuhteethan ovat jo luonteeltaan epävakampia kuin vakituiset työsuhteet. Määräaikaisiin liittyvän työuran vakauden arvioimisessa oleellista onkin kiinnittää huomio siihen, miten määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työmarkkina-asema muuttuu (Santamäki-Vuori ja Sauramo 1990). Toisin sanoen liikkuvatko määräaikaiset työsuhteista toiseen työsuhteeseen, työttömyyteen vai työvoiman ulkopuolelle. Työmarkkina-asemaa osoittavat indikaattorit kuten työsuhteiden lukumäärä ja kesto, työttömyyskertojen lukumäärä ja työttömyyden kokonaiskesto kertovat paljon henkilön työuran vakaudesta.

Santamäki-Vuori ja Sauramon (1990) tutkimuksessa tarkasteltiin määräaikaisissa työsuhteissa olevien työurien vakautta pitkittäisaineiston avulla. Heidän tulostensa mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevien työurat ovat selvästi epävakampia kuin pysyvässä työsuhteessa olevien. Lisäksi epävakauteen liittyvät negatiiviset piirteet, kuten riski joutua työttömäksi, korostuvat määräaikaisten kohdalla.

Määräaikaisten työttömyysriskiä tarkastelee myös Parjanne (1998). Hän tutki työvoimatutkimuksen vuoden 1993 seuranta-aineistolla¹², miten työsuhteen pysyvyys vaikuttaa työntekijän myöhempään asemaan työmarkkinoilla. Tulosten mukaan työllisenä pysymisen todennäköisyys riippui selvästi työsuhteen laadusta: vakituisten työntekijöiden todennäköisyys pysyä työllisenä oli noin 30 prosenttiyksikköä suurempi kuin määräaikaisesti työskentelevien. Vakituksessa työsuhteessa olevista oli vielä vuoden kuluttua töissä 91 prosenttia, kun taas määräaikaisissa työsuhteissa olleista osuus oli vain 62 prosenttia. Määräaikaisista työsuhteista siirryttiin yleisesti työttömyyteen ja myös keskimääräistä useammin työvoiman ulkopuolelle.

Suikkanen ym. (1998) tutkivat rekisteriaineistolla työvoimaan kuuluneiden palkkatyöhön osallistumisen eriytymistä 1980-luvun lopun nousukaudesta 1990-luvun puoliväliin eli ajanjaksona 1988-1994. Eriytymistä katsottiin mm. palkkatyöhön osallistumisen keston mukaan. Lisäksi tutkittiin, miten pysyvien työpaikkojen osuus ja normaalityösuhteiden merkitys muuttui 1990-luvun puoliväliin mennessä. Tutkimuksessa vuonna 1990 työvoimaan kuuluneet jaettiin palkkatyöhön osallistumisen keston mukaan normaalityösuhteissa työskennelleisiin, osan vuotta palkkatyötä tehneisiin sekä työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneisiin. Tulosten mukaan tarkasteluajanjaksona tapahtui työmarkkina-asemien eriytymistä siten, että ns. normaalityösuhteisiin kuuluneen työvoiman osuus väheni seurantajaksolla, kun taas vastaavasti vaihtuvaan työmarkkina-asemaan kuuluminen yleistyi. Vuonna 1994 osavuotista palkkatyötä teki jo neljännes työvoimasta. Työuran

¹² Työvoiman seuranta-tutkimuksessa selvitettiin haastateltavien työmarkkinatilannetta vuoden jälkeen haastattelusta.

epävakaas eli vaihtuvaan työmarkkina-asemaan kuulumisen näytti 1990-luvun alussa lisääntyneen nimenomaan uuden työvoiman sisällä.

Rasinkankaan (1998) haastatteluaineistoon¹³ perustuvassa tutkimuksessa tarkasteltiin hyvinvoinnin toteutumista eri työmarkkina-asemissa olevien kesken sekä työvoimaan kuuluvien kokemuksia nykyisestä työmarkkina-asemasta ja valmiudesta muuttaa sitä. Siinä vertailtiin yhden vuoden aikana tapahtuneita muutoksia haastateltavien hyvinvoinnissa taloudelliselta, terveydelliseltä sekä toiminnan autonomian kannalta. Tutkimuksesta kävi ilmi, että määräaikaista työsuhteista päädytään usein työttömyyteen. Irtisanomisen ohella määräaikaisen työsuhteen loppuminen oli selvästi yleisin työttömyyteen johtanut syy kaikissa muissa ikäluokissa paitsi alle 25-vuotiaiden ryhmässä. Eniten tästä syystä työttömäksi jääneitä oli ikäryhmässä 35-44-vuotiaat (42 %) ja vähiten vanhimmassa ikäryhmässä (23 %). Työttömyyden syyllä oli myös selvä yhteys työttömyyden toistumiseen. Määräaikaisen työsuhteen päättymisen vuoksi työttömäksi joutuneista 16 prosenttia oli ensimmäistä kertaa työttömänä ja 60 prosentilla oli takanaan yli kolmen kuukauden mittaisia ja toistuvia työttömyyskausia.

Myös uudemmissa työolotutkimuksista on saatu vastaavia tuloksia (Sutela 1999). Vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan määräaikaisilla on kokemuksia työttömyydestä muita palkansaaajia huomattavasti useammin. Suurin osa määräaikaisista oli ollut työttömänä viimeisen viiden vuoden aikana: yli 30-vuotiailla miehillä osuus oli jopa 90 prosenttia, naisilla lähes 80 prosenttia. Kaikista vakinaisessa työsuhteessa olevista palkansaaajista sen sijaan joka neljäs oli ollut työtön tai lomautettu edellisen viiden vuoden aikana. Tutkimushetkellä määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien aiemmin kokema työttömyys oli myös kestänyt selvästi pidempään kuin tutkimushetkellä vakituudessa työsuhteessa työskentelevillä.

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä miehillä ja naisilla keskimääräinen työttömyyden kesto oli ollut 16 kuukautta, kun vakinaisissa työtehtävissä olevilla miehillä työttömyys tai lomautus oli kestänyt keskimäärin 11 kuukautta ja naisilla 7 kuukautta. Iäkimmäät, yli 40-vuotiaat määräaikaiset olivat olleet nuorempia selvästi useammin työttöminä, perusasteen tai alemman keskiasteen suorittaneet muita useammin.

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä näyttää siten olevan vaikeaa saada pysyvää työsuhdetta työttömäksi jouduttuaan, minkä vuoksi riski pudota uudestaan työttömäksi on suuri. Työttömyyden keston myötä myös työttömän mahdollisuus löytää va-

¹³ Haastattelututkimuksena suoritettuun tutkimukseen oli valittu satunnaisotannalla n. 4200 18-74-vuotiasta.

kituista työtä heikkenee ja työntekijä voi ajautua kierteeseen, jossa työttömyysjaksot ja määräaikaiset työsopimukset vuorottelevat. Tällä on merkitystä siihen, että määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät joutuvat muita useammin turvautumaan työttömyysturvaan ja kenties myös toimeentuloturvaan.

Määräaikaisten palkkakehitys

Kuten edellä todettiin määräaikaisiin työsuhteisiin voi liittyä riskiä toimeentulosta ansiotason vaihteluiden tai matalapalkkaisuuden vuoksi. Tällä voi olla myös vaikutuksensa siihen, joudutaanko turvautumaan toimeentulotuen käyttöön. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 14) tarkastellaan määräaikaisten ja vakinaisten kokopäivätyössä olevien kuukausipalkkoja jaoteltuina sukupuolen ja koulutuksen mukaan vuosina 1990 ja 1997 (Työolotutkimukset). Taulukosta voidaan havaita, että vakinaisten ja määräaikaisten palkkaerot ovat kasvaneet 1990-luvulla. Kun vielä vuonna 1990 määräaikaisen työntekijän keskipalkka oli 82 prosenttia vakinaisen keskipalkasta, niin vuonna 1997 se oli enää vain 75 prosenttia. Naisilla määräaikaisten ja vakinaisten keskimääräiset ansiot eivät ole poikenneet toisistaan yhtä paljon kuin miehillä.

Taulukko 14. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden kuukausipalkat (mk) sukupuolen ja koulutustason mukaan v. 1990 ja 1997

	1990	1990	1997	1997
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset
<u>Miehet</u>				
Perus	8 321	75,6 %	10 240	64,7 %
Keski	9 385	80,1 %	10 972	79,1 %
Korkea	15 505	81,3 %	16 204	72,9 %
Yhteensä	9 927	78,5 %	11 854	73,3 %
<u>Naiset</u>				
Perus	6 669	72,6 %	8 122	72,8 %
Keski	7 119	87,9 %	8 725	82,8 %
Korkea	10 777	95,5 %	12 870	74,4 %
Yhteensä	7 467	87,8 %	8 460	80,7 %

Palkat keskiarvoja kuukausipalkasta. Määräaikaisten palkat ilmaistu prosenttiosuuksina vakinaisten kuukausipalkoista. Luvut perustuvat haastateltavien omiin vastauksiin. Lähde: Työolotutkimukset 1990 ja 1997.

Jotta voitaisiin arvioida paremmin, kuinka paljon määräaikaisissa työsuhteissa olevat kärsivät matalatuloisuudesta ja kuinka suuri osuus määräaikaisista on pienituloisia, meillä pitäisi olla tietoa määräaikaisten työntekijöiden palkkojen jakaumasta ja keskimääräisistä palkoista. Taulukoissa 15 ja 16 on esitetty määräaikaisten ja vakituisten työntekijöi-

den kuukausitulojen jakaumat vuosilta 1990 ja 1997, edellisessä kokoaikaisessa työssä olevien ja jälkimmäisessä osa-aikaisten työntekijöiden osalta.

Taulukosta 15 voidaan havaita, että määräaikaisissa, kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä huomattavasti suuremmalla osalla kuukausitulot olivat alle 6000 markan kuin vakinaisissa, kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä. Esimerkiksi vuonna 1997 noin neljänneksellä määräaikaisista ja vain neljällä prosentilla vakituista tulot olivat välillä 0-6000 mk/kk. Osa-aikatyötä tekevien palkkajakaumissa ei löydy niin suuria eroja määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välillä kumpanakaan tarkasteluvuotena.

Taulukko 15. Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden kuukausitulojen jakaumat v.1990 ja 1997, vain kokoaikaisessa työssä olevat palkansaajat

	1990	1990	1997	1997
	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset
<u>Miehet</u>				
Alle 3000 mk	1,1 %	0,4 %	3,1 %	0,4 %
3000-6000 mk	31,4 %	10,1 %	18,5 %	2,5 %
6001-9000 mk	45,7 %	42,9 %	42,0 %	24,8 %
9001-12000 mk	12,2 %	26,0 %	25,3 %	35,9 %
Yli 12000 mk	9,6 %	21,2 %	11,1 %	36,4 %
<u>Naiset</u>				
Alle 3000 mk	1,9 %	0,4 %	2,4 %	0,4 %
3000-6000 mk	50,0 %	27,2 %	23,4 %	4,5 %
6001-9000 mk	35,1 %	54,6 %	49,6 %	61,5 %
9001-12000 mk	9,3 %	12,8 %	19,4 %	29,6 %
Yli 12000 mk	3,7 %	5,0 %	5,2 %	14,1 %

Taulukko 16. Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden kuukausitulojen jakaumat v.1990 ja 1997, vain osa-aikaisessa työssä olevat palkansaajat

	1990	1990	1997	1997
	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset
<u>Miehet</u>				
Alle 3000 mk	21,4 %	30,0 %	26,3 %	33,3 %
3000-6000 mk	57,1 %	13,3 %	39,5 %	31,3 %
6001-9000 mk	14,3 %	20,3 %	31,6 %	14,6 %
9001-12000 mk	7,1 %	23,3 %	2,6 %	16,7 %
Yli 12000 mk	-	13,3 %	-	4,2 %
<u>Naiset</u>				
Alle 3000 mk	42,6 %	35,8 %	23,4 %	22,6 %
3000-6000 mk	29,8 %	44,2 %	51,9 %	43,1 %
6001-9000 mk	21,3 %	14,7 %	16,9 %	24,1 %
9001-12000 mk	4,3 %	2,1 %	7,8 %	8,8 %
Yli 12000 mk	2,1 %	3,2 %	-	1,5 %

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton julkaisemassa Sosiaalibarometrissa (2000) kartoitetaan hyvinvointipalvelujen tuottajien näkemystä kansalaisten hyvinvoinnista ja hyvinvointipalvelujen nykytilanteesta. Barometrin mukaan hyvinvointi Suomessa on jakautunut kolmeen erilaiseen hyvinvointiryhmään: häviäjiin, pärjääjiin ja menestyjiin. Hyvinvointipalvelujen tuottajien mukaan epävakaalla työuralla olijat kuuluvat pärjääjien ryhmään. Muita tähän ryhmään kuuluvia ovat nuoret, yksinhuoltajat, lähiöissä ja haja-asutusalueilla asuvat. Vuodesta 1998 pärjääjien suhteellinen asema on selkeästi parantunut.

Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulotuki

Missä määrin työsuhteiden määräaikaisuus aiheuttaa tarvetta turvautua toimeentulotukeen, jota maksetaan viimesijaisena toimeentuloturvana? Toimeentulotukitilastoista (esim. Stakes) ei suoraan käy ilmi, missä määrin määräaikaisia työsuhteita tekevät ovat joutuneet turvautumaan tarveharkintaiseen ja usein toissijaisena etuutena myönnettävään toimeentulotukeen, ja onko määräaikaisten työsuhteiden määrän kasvulla yhteyttä toimeentulotuen saajien määrän kasvuun. Todennäköisempiä toimeentulotuen asiakkaita olisivat määräaikaisista ne, joilla työllisyys- ja työttömyysjaksot vuorottelevat ja jotka eivät saa ansiosidonnaista työttömyysturvaa tai ansiosidonnainen työttömyysturva jää liian alhaiseksi. Toinen potentiaalinen ryhmä ovat ne, jotka tekevät osa-aikatyötä määräaikaisessa työsuhteessa ja joilla ansiotulot ovat jo työssäoloaikana hyvin matalat.

1990-luvun laman ja suurtyöttömyyden myötä Suomessa toimeentulotukiasiakkaiden määrä kasvoi huomattavasti. Vuodesta 1991 vuoteen 1996 toimeentulotukea saaneiden kotitalouksien määrä kasvoi yli sadalla tuhannella (222 653 -> 349 591). Tämän jälkeen määrät ovat hieman laskeneet, mutta työttömyyden laskusta huolimatta toimeentulotuen saajien määrä on pysynyt melko korkeana.¹⁴ Esimerkiksi vuonna 1998 noin 11 prosenttia väestöstä sai toimeentulotukea (Keskitalo ja Heikkilä 1999).

Edelleen toimeentulotuen saannin kesto¹⁵ on ajallisesti pidentynyt koko 1990-luvun ajan vuoteen 1997 asti. Kun vuonna 1990 puolet tuensaajista sai tukea vain tilapäiseen tarpeeseen 1-2 kuukautta ja noin kaksitoista prosenttia oli pysyvästi tuen tarpeessa, niin vuonna

¹⁴ Toimeentulon saajien määrän kasvusta huolimatta tarveharkintaisen sosiaaliturvan suhteellinen osuus kaikista sosiaalimenoista ei kuitenkaan ole kasvanut merkittäväällä tavalla. Esimerkiksi vuonna 1996 tämä osuus kaikista sosiaalimenoista oli hieman alle kuusitoista prosenttia (15,7 %) (ks. tarkemmin Saari 1998).

¹⁵ Toimeentulotuen kestojen arviointi ei suomalaisten tilastojen perusteella ole ongelmattonta. Tuen kestoista tiedetään vain tukikuukausien yhteenlaskettu määrä tietyltä kalenterivuodelta, ei sitä ovat kuukaudet yhtä jaksoa vaiko useita toistuvia jaksoja. Kunnat ilmoittavat STAKESille kerran vuodessa tiedot toimeentulotuen saannista mukaan lukien toimeentulotukikuukausien määrän. Tällainen vuosikohtainen tilastointi aiheuttaa ongelmia mm., koska osa tarkasteluvuonna alkavista jaksoista jatkuu seuraavan vuoden puolelle. Tällöin ongelmana on se, että kahdelle kalenterivuodelle sijoittuva yksi jakso näyttäytyy tilastoissa virheellisesti kahtena erillisenä jaksena. (Jäntti 2000, 27).

1998 kolmannes tuen saajista sai tukea tilapäiseen 1-2 kuukauden tarpeeseen ja neljäs sai tukea koko vuoden. Koska Suomesta puuttuu sopivia aineistoja, ei voida sanoa varmasti, onko toimeentulotuen saannin kesto ajallisesti pidentynyt vai onko niin, että toimeentulotukea haetaan kuukauden parin välein (ks. Jäntti 2000). Tämä jälkimmäinen voisi olla yhteydessä siihen, että lyhytaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa olevat kokiessaan työttömyysjaksoja joutuvat hakemaan toimeentulotukea.

Yleisin syy 1990-luvulla toimeentulotukeen turvautumiseen oli ensisijaisen sosiaaliturvatuuden pienuus (Ritakallio 1997). Esimerkiksi vuonna 1996 77 prosenttia toimeentulotukea saavista kotitalouksista sai tukea muun toimeentulon turvaavan etuuden lisäksi (Toimeentuloturvakatsaus 1998, 89). 1990-luvun puolesta välistä lähtien yli puolella (50,6 % v.1998) toimeentulotukea saavista kotitalouksista tämä ensisijainen toimeentulolähde on ollut työttömyyskorvaus (ks. Taulukko 17). Voidaan ajatella, että kotitalouksien kannalta ei suinkaan ole yhdentekevää saako kotitalous sosiaaliturvansa tarveharkintaisista vai ansiosidonnaisista etuuksista (Saari 1998).

Taulukko 17. Toimeentulotukea saaneiden kotitalouksien lukumäärä viitehenkilön pääasiallisen tulonlähteen mukaan marraskuussa 1990-1998

	1990	1992	1994	1996	1997	1998
Ansiotulot	23,8	15,8	12,5	11,1	10,0	9,3
Työttömyyssturva	17,3	40,6	52,6	54,3	52,6	50,6
Eläketulot	17,9	12,7	10,3	10,4	10,6	11,1
Sairausturva	3,6	2,1	1,8	1,7	1,8	2,0
Opintotuki	4,4	5,4	4,6	4,4	5,2	4,3
Muu sosiaaliturva	5,9	4,9	4,8	5,9	6,8	9,0
Muu tulonlähde	1,0	3,4	0,8	1,2	1,1	1,0
Ei tuloja	21,7	10,0	8,4	8,5	10,1	10,9
Ei tietoa	4,4	5,1	4,2	2,6	1,7	1,9
N	59 252	89 512	135 412	148 011	146 255	129 013

Lähde: Toimeentulotukitilastot vuosilta 1990-1998, marraskuun tilastot.

Työsuhteen epävakaudella on myös havaittu olevan yhteyttä sen kanssa, että joudutaan pitkäaikaisesti turvautumaan toimeentulotukeen. Lindholmin (2000) teemahaastattelututkimuksessa selvitettiin mm. syitä, joiden takia haastateltavien henkilöiden asiakkuus oli alkanut ja toisaalta kestänyt pitkään. Tulokseksi saatiin, että pitkäaikainen asiakkuus on tyypillistä niille, joiden työuraan kuuluu keskeisesti työttömyyttä ja epävakautta. Pitkäaikaiset toimeentulotuen saajat olivat heikosti koulutettuja ja matalapalkkaisten alojen työntekijöitä. Heillä oli ollut paljon lyhyitä työsuhteita, usein määräaikaisin työsopimuksin.

Määräaikaiset työsuhteiden terveysvaikutukset

Määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen voi vaikuttaa sosiaalimenoihin myös terveydenhoitomenojen kautta. Määräaikaiset työsuhteet ovat luonteeltaan epävakampia kuin vakituiset työsuhteet ja siksi niihin liittyy suurempi epävarmuus tulevaisuudesta (esim. Happonen ym. 1998, Happonen ja Nätti 2000). Kuinka suureksi työn epävarmuus koetaan, riippuu sekä työpaikan menettämisen arvioidusta todennäköisyydestä että mahdollisen menetyksen vakavuudesta. Epävarmuuden kokemisella on puolestaan vaikutusta työntekijöiden terveyteen.

Tehtyjen tutkimusten perusteella (esim. Nätti ym. 1995, Happonen ym. 1998) työn epävarmuuden kokemisella on negatiivisia seurauksia samaan tapaan kuin koetulla työttömyydelläkin (ks. Burchell 1994). Tutkimuksissa on osoitettu, että epävarmuuden vaikutukset näkyvät työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin laskuna, mm. työtyytymättömyytenä, työuupumuksena, stressinä ja psykosomaattisten oireiden lisääntymisenä (Dooley ym. 1987, Nätti ym. 1995, Happonen ym. 1998).

Sen lisäksi, että työn epävarmuus vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin, sillä on havaittu olevan haitallisia vaikutuksia myös fyysiseen terveyteen. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätöön haastatteluaineiston perusteella Suomessa ne määräaikaiset, jotka kokivat työn epävarmuutta arvioivat myös terveytensä heikommaksi kuin ne, jotka eivät kokeneet epävarmuutta.¹⁶ Työn epävarmuuden kokemisen on todettu lisäävän sairastavuutta ja aiheuttavan mm. kohonnutta verenpainetta ja sydänsairauksia (ks. Burchell 1994, Ferrie 1999). Pitkittyessään työn epävarmuuden kokeminen johtaa sairauspoissaolojen lisääntymiseen (esim. Ferrie 1997) ja terveyspalvelujen kasvaneeseen käyttöön. Tätä kautta määräaikaiset työsuhteet ja niiden yleistyminen voivat aiheuttaa yhteiskunnalle lisäkustannuksia.

Vaikutukset syntyvyyteen

On myös esitetty, että määräaikaisuus olisi yksi osasy syy syntyvyyden alenemiseen. Suomessa ei varsinaisesti ole tutkittu määräaikaisuuden ja syntyvyyden välistä suhdetta. Kuitenkin Suomessa määräaikaisuus on yleistä sekä nuorten että naisten keskuudessa ja sitä kautta sillä voisi olettaa olevan vaikutusta syntyvyyteen. Jos työsuhde on määräaikainen ja tulevaisuudennäkymät ovat epävarmat, ne voivat olla rajoitteena lapsenhankinnalle.

¹⁶ Työn epävarmuutta kokevista määräaikaisista yli kolmannes arvioi terveytensä kohtalaiseksi ja nelisen prosenttia huonoksi, kun vastaavasti niistä, jotka eivät olleet huolissaan työnsä jatkuvuudesta vain viidenes arvioi terveytensä kohtalaiseksi ja vajaa prosentti huonoksi.

Vuoden 1997 työolotutkimuksessa määräaikaaisuuden kokivat rankkana juuri potentiaaliset ensisynnyttäjät, 25-34-vuotiaat lapsettomat avo- tai avioliitossa elävät. Heillä oli kielteisempi suhtautuminen määräaikaaisuuteen kuin samanikäisillä naisilla, joilla oli jo lapsia. Lapsettomassa liitossa elävät kokivat määräaikaaisuuden negatiivisena puolena nimenomaan sen, että se hankaloittaa tulevaisuudensuunnitelmia, kun taas lapsiperheiden äidit kokivat määräaikaaisuuden rasittavaksi eniten siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi. (Sutela 1999.) Vähentäessään syntyvyyttä määräaikaaisuus voisi huonontaa elatusuhdetta tulevaisuudessa.

3.3 Yhteenveto

Määräaikaiset työsuhteet ja niiden yleistyminen voivat aiheuttaa sosiaaliturvajärjestelmän kestävyydelle paineita sekä rahoituspohjan pienenemisen että sosiaalimenojen kasvun kautta. Sosiaaliturvan rahoituspohja voi jäädä pienemmäksi sitä kautta, että määräaikaisissa työsuhteissa olevat kokevat enemmän työuran epävakautta ja työttömyysjaksoja ja silloin heidän tuottamansa sosiaaliturvan rahoitusosuus jää myös pienemmäksi.

Suomalaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että määräaikaisissa työsuhteissa olevilla työttömyys on yleisempää kuin vakituisissa työsuhteissa olevilla. Suomessa määräaikaisista kaksi kolmasosaa oli ollut työttömänä viimeisen viiden vuoden kuluessa. Verrattuna EU-maiden keskitasoon (n. 43 %) työttömyyden kokeminen on Suomessa yleisempää määräaikaisilla. Määräaikaisten työsuhteiden kesto on Suomessa myös hieman lyhyempi kuin EU-maissa keskimäärin. Vuonna 1998 Suomessa kuusikymmentä prosenttia määräaikaisista työsuhteista oli alle vuoden mittaisia pätkätöitä, joista edelleen alle puolen vuoden mittaisten työsuhteiden osuus oli nelisenkymmentä prosenttia.

Määräaikaisissa työsuhteissa olevilla työurien epävakaas johtaa paineisiin turvautua normaalityösuhteisia enemmän sosiaaliturvaan. Tämä puolestaan näkyy sosiaalimenojen kasvuna. Kustannuksia on tutkimusten mukaan havaittu aiheutuvan myös määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvän työn epävarmuuden kokemisen kautta. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön haastatteluaineiston perusteella Suomessa kolmannes määräaikaisista koki työn epävarmuutta. Tällaisen epävarmuuden on todettu lisäävän myös suomalaisissa tutkimuksissa työntekijöiden sairastavuutta, sairauspoissaoloja ja sitä kautta heidän terveydenhoitopalvelujensa käyttöä.

Minkä verran määräaikaisten työsuhteiden tason nousu on sitten lisännyt sosiaalimenoja ja toisaalta minkä verran pienemmäksi sosiaaliturvan palkkaperusteinen rahoituskertymä on jäänyt? Eli mitä suuruusluokkaa olevasta ongelmasta tässä on kyse? Markkamääräis-

ten arvioiden tekemistä varten meillä pitäisi olla käytössämme aineisto, josta pysytään paremmin erittelemään sosiaalietuuksien saajien työmarkkinatausta, onko esim. työttömyyttä edeltänyt määräaikaisen työsuhteen päättymisen, kuinka moni määräaikainen vuorottelee määräaikaisten työsuhteiden ja työttömyysjaksojen välillä, kuinka pitkiä työttömyysjaksot määräaikaisten työsuhteiden välillä ovat ja kuinka paljon toimeentulotuen saajien joukossa on sellaisia, jotka tekevät määräaikaistyötä. Jatkotutkimuksen aihe olisi kerätä tällaista työmarkkina-aineistoa tarkempaa analyysia varten.

4. MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET SOSIAALITURVAN ETUUKSIEN KANNALTA

Kuinka sitten sosiaaliturva kohtelee määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä? Sosiaaliturvan etuudet on hyvin pitkälle muokattu vastaamaan vakituudessa, kokoaikaisessa työssä olevien tarpeita. Useat työsuhteeseen liittyvät lakisääteiset etuudet, kuten eläkkeet, työttömyysturva, vuosilomat, vuosilomakorvaukset, sairausajan palkka, osittainen hoitovapaa, vuorotteluvapaa ja osa-aikalisä, määräytyvät osin työsuhteen pituuden tai työajan mukaan. Työsuhteen kesto on vaikuttanut myös työsuhteissa sovittaviin etuuksiin. Tällöin lyhytkestoisissa työsuhteissa olevat saattavat olla sosiaaliturvan etuuksien suhteen huonommassa asemassa kuin ns. normaalityösuhteiset. Tämän lisäksi työturvallisuuden suoja, työaikasuoja ja työnantajavastuu yleisemminkin voivat jäädä epätyypillisissä työsuhteissa toteutumatta samassa laajuudessa kuin työsuhteissa muutoin (Hallituksen esitys eduskunnalle eräistä epätyypillisistä työtä koskevista lainmuutoksista HE78, 1996).

On kuitenkin hyvä muistaa, että määräaikaiset työsuhteet muodostavat niin tyypeiltään kuin kestoltaankin hyvin heterogeenisen ryhmän. Samoin erilaiset määräaikaiset työsuhteet saattavat poiketa sosiaaliturvan etuuksiltaan toisistaan. Osa pitkäkestoisista määräaikaisista työsuhteista on sosiaaliturvan etuuksien puolesta hyvin samankaltaisia ns. normaalityösuhteiden kanssa.

1990-luvun loppupuolella on myös tehty useampia epätyypillisiin työsuhteisiin liittyviä lainmuutoksia, joiden tarkoituksena on ollut vähentää näihin työsuhteisiin liittyvää turvattomuutta (ks. Taulukko 18 seuraavalla sivulla). Lainmuutoksilla on parannettu määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien asemaa mm. vuosiloman, sairausajan palkan ja eläkkeen kertymisen suhteen. Lainsäädäntömuutokset näkyvät kahdella tavalla. Niillä on pyritty parantamaan työntekijöiden asemaa ja toisaalta tavoitteena on ollut toteuttaa työsuhteisiin liittyvä kustannusneutraalisuus työnantajan kannalta. Tällä tarkoitetaan sitä, että työn hinta on työnantajalle sama riippumatta siitä teettääkö hän työtä jatkuvassa kokoaikaisessa työsuhteessa vai määräaikaisin ja/tai osa-aikaisin sopimuksin (Työministeriö 1998).

Taulukko 18. 1990-luvulla tapahtuneet muutokset määräaikaisten työsuhteiden sosiaaliturvan etuuksissa

Muutoksen ajankohta	Sosiaaliturvan etuus, jota muutos koskee	Muutos laissa
1.6.1996	Vuosilomaturva	Työntekijällä oikeus saada lomakorvauksena 8,5 % kalenterikuukauden aikana ansaitusta palkasta, kun työntekijä on saman työnantajan palveluksessa useammassa työsuhteessa yhteensä vähintään 35 tuntia saman kalenterikuukauden aikana eikä hänellä ole muuta oikeutta vuosilomaan tai lomakorvaukseen
1996	Eläketurva	VEL:n kattavuuden parantamiseksi tiheästi toistuvista erillisistä palvelussuhteista on muodostettu eläkkeen laskentaa varten tiettyjen edellytysten täyttyessä yhtenäisiä vähintään kuukauden mittaisia palvelussuhteita.
1.7.1997	Sairausajan palkka	Myös alle kuukauden työsuhteessa olleille oikeus saada sairausajan palkkaa. Säännös koskee sekä määräaikaista että toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.
1.1.1998	Työsuhteen vakuuttaminen	Myös alle kuukauden mittaiset ja tietyn tulorajan alle jäävät työsuhteet TaEL:n piiriin

Seuraavassa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin määräaikaisten työsuhteiden näkökulmasta työttömyysturvan, sairausajan palkan, vuosiloman ja eläketurvan etuuksien saamista työsuhteissa ja niissä tapahtuneita muutoksia 1990-luvun loppupuolella.

Työttömyysturva

Nykyiseen suomalaiseen työttömyysturvaan sisältyy kolme osaa¹⁷: **ansioturvaperiaate** vapaaehtoisin työttömyyskassoihin kuuluville, **tasaetusperiaate** perusturvan muodossa niille, joilla on työhistoria sekä **tarveharkintaperiaate** työmarkkinatukena niille, jotka ovat vasta tulossa työmarkkinoille tai joiden työttömyys on jatkunut yli ensin mainittujen etuuksien maksuajan (Haataja 1998).

Työttömyyspäivärahaa maksetaan joko peruspäivärahana tai ansioon suhteutettuna päivärahana. Peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa maksetaan samoin edellytyksin sillä erotuksella, ettei päivärahan suuruus riipu aiemmista tuloista. Työttömyyspäivärahaa maksetaan enintään viideltä päivältä viikossa ja enintään 500 työttömyyspäivältä. Mukaan lasketaan myös työttömyyspäivät, joilta henkilölle on maksettu työttömyysetuutta toisesta EU- tai

¹⁷ Yhdessä eri osiensa kanssa nykyinen työttömyysturvamalli edustaa laaja-alaista sosiaalipolitiikkamallia. (Haataja 1998.)

ETA-maasta. Suomessa asuvalla ja työssä olleella työttömällä työnhakijalla on oikeus saada työttömyyspäivärahaa tiettyjen ehtojen täytyessä. Edellytyksenä on se, että asuu Suomessa, ilmoittautuu työvoimatoimistoon, hakee kokoaikatyötä, on työkykyinen sekä on työmarkkinoiden käytettävissä. Lisäksi edellytetään, että hänelle ei ole voitu osoittaa töitä eikä koulutusta ja hän täyttää *työssäoloehdon*.

Työssäoloehdon täyttämiseksi henkilön on pitänyt olla 16 vuotta täytettyään palkkatyössä 43 viikkoa työttömyyttä edeltäneen 24 kuukauden aikana eli olla töissä vähintään 10 kuukautta kahden työttömyyttä edeltäneen vuoden aikana. Työajan on pitänyt olla tuona aikana vähintään 18 tuntia viikossa yhdestä työsuhteesta ja palkan työehtosopimusten mukainen. Jollei alalla ole työehtosopimusta, kokoaikatyön palkan kuukaudessa pitää olla vähintään 40 kertaa peruspäivärahan määrä (4880 mk/kk vuonna 1999). Työntekijän pyynnöstä työssäoloehtoon voidaan ottaa mukaan myös sellainen neljän peräkkäisen kalenteriviikon jakso, jonka aikana työaika on vähintään 80 tuntia jakautuneena kullekin viikolle.

Juuri työssäoloehdon kannalta jotkut määräaikaiset työsuhteet voivat olla ongelmallisia. Niissä työaika ja palkka voivat jäädä niin alhaiseksi, että työssäoloehdon ansiotason ja työajan minimirajoja ei pystytä täyttämään ja näin ollen ne eivät oikeuta saamaan työttömyyspäivärahaa. Yksi esimerkki määräaikaisten ryhmästä, joilla voi olla vaikeuksia täyttää työssäoloehto, ovat freelancerit. Heillä voi samanaikaisesti olla useita työsuhteita, joista työssäoloehdon minimityöaika 18 tuntia viikossa kertyy, mutta jotka eivät saa päivärahaa, kun tuntimäärä ei ole kertynyt yhdestä työsuhteesta (Freelance-työryhmän raportti 2000).

Toisaalta määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy kysymys, vastaako ansiosidonnainen työttömyysturva määräaikaisissa työsuhteissa olevien pitkän aikavälin vakiintunutta tulotaso. Ansiopäivärahaa saadakseen työntekijän pitää täyttää työssäoloehdon lisäksi myös jäsenyysehto, toisin sanoen on pitänyt olla työttömyyskassan jäsenenä riittävän pitkän ajan. Tämä palkansaajakassojen jäsenyysehto on Suomessa kymmenen kuukautta.

Ansiopäivärahan määrä lasketaan melko monimutkaisen laskukaavan avulla. Se muodostuu perusosasta, palkan mukaan määräytyvästä ansio-osasta sekä lapsikorotuksesta. Perusosa vastaa peruspäivärahaa ja ansio-osan suuruus on 42 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Päiväpalkka on kuukausipalkka vähennettynä viidellä prosentilla ja jaettuna 21,5:lla. Ansiopäiväraha lasketaan palkansaajan vakiintuneesta, veron ennakonpidätyksen alaisesta ansiosta, josta vähennetään lomarahaa tai lomaltapaluu- ja lomakorvaus.

Määräaikaisissa työsuhteissa olevien kannalta merkitystä on sillä, miten heille määritetään vakiintunut ansiotaso. Kausiluonteisessa tai epäsäännöllisessä työssä olleelle laske-
misen pohjaksi otetaan työttömyyttä edeltäneen vuoden ansiot ja vakiintunut palkkatulo
määräytyy vuositulon kuukautta kohti lasketusta määrästä. Muille pohjan muodostavat
niiden 43 viikon palkat, joiden aikana työssäoloaika on viimeksi täytetty. Jos työntekijä
on jo saanut työttömyyspäivärahaa ja täyttänyt välillä uudelleen työssäoloaajan, uusi
työttömyyspäiväraha on aina vähintään 80 prosenttia edellisestä päivärahasta ilman lapsi-
korotusta (Toimeentuloturva 1998).

Seuraavassa esitetään esimerkkilaskelma siitä, kuinka kausiluontoisessa työsuhteessa
olevan ansiosidonnainen työttömyysturva lasketaan.

Esimerkkilaskelma kausityössä olevan saamasta ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta
Henkilö on ollut töissä työttömyyttä edeltäneen vuoden aikana yhteensä kuuden kuukau-
den ajan. Hänen kokonaisansionsa tältä ajanjaksolta ovat 72 000 mk. Ansiosidonnaisen
päivärahan laskemista varten hänelle lasketaan vakiintunut palkkatulo, joka saadaan ja-
kamalla vuosiansiot 72 000 mk 12:lla.

Kuukausipalkka	6000
Vähennetään 5 %	5700
Päiväpalkka $5700/21,5=$	265,12
Päiväraha on perusosa 122,00 +	182,11
42 % päiväpalkan ja perusosan erotuksesta	
Lisäksi lapsikorotus: esim. 3 lasta	46,00
Päiväraha yhteensä	228,11mk/pv
	4904,36mk/kk

Osana ns. epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvää lainsäädännön muuttamista työsuopimus-
lakiin (TSL 24 §) on myös tehty lisäys, jonka mukaan työnantajan on pyynnöstä annetta-
va työntekijälle viipymättä palkkatodistus, josta on käytävä ilmi työntekijälle maksetun
palkan suuruus. Palkkatodistuksen nopealla saamisella on merkitystä, koska sitä tarvitaan
mm. haettaessa työttömyysturvaa.

Tämän lisäksi määräaikaisia koskettavat myös säännökset sovitellusta työttömyysturvas-
ta. Työttömällä, jotka vastaanottavat alle kuukauden mittaisen kokoaikatyön, on mahdol-
lisuus saada soviteltua työttömyysturvaa yhdessä palkan kanssa. Sovitellun päivärahan
määrä lasketaan siten, että kokonaan työttömänä ollessa saatavasta päivärahasta vähenne-
tään 50 prosenttia ansaitun palkan vuoksi. Tämä laskutapa tuli voimaan vuoden 1997
työttömyysturvauudistuksessa. Sitä ennen vuodesta 1994 alkaen päivärahan suojaosa oli
750 markkaa, jonka ylittävistä palkan osasta otettiin päivärahaa vähentävänä huomioon
80 prosenttia. Maksimissaan soviteltua päivärahaa maksetaan enintään 150 täyden työt-

tömyöspäivän suuruinen määrä. Ajanjaksona 1.7.1994 - 31.12.1999 tätä enimmäiskestoa ei kuitenkaan sovellettu.

Sairausajan palkka

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat olleet erilaisessa asemassa myös sairausajan palkan suhteen. Aikaisemmin lyhyet, alle kuukauden pituiset ja alle kuukauden kestäneet työsuhteet eivät olleet sairausajan palkkasuojan osalta samassa asemassa kuin pidemmät työsuhteet. Tämä muodosti erityisesti toistuvissa lyhyissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden kannalta turvattomuustekijän. Kesäkuun 1. päivä 1997 muutettiin työsopimuslain 28 §:ää siten, että työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkaa myös silloin, kun hänen työsuhteensa on kestänyt alle kuukauden. Tämä uudistus koski sekä määräaikaisia että toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

Uudistuksen jälkeen alle kuukauden samassa työpaikassa olleella työntekijällä on ollut oikeus saada sairaudesta tai tapaturmasta johtuneen esteen aikana 50 prosenttia palkastaan sairastumispäivää seuraavien seitsemän arkipäivän aikana. Yli kuukauden samassa työpaikassa olleella on oikeus saada koko palkkansa esteen kestämisajaksi enintään sen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka.

Kuitenkin on hyvä muistaa, että luonteeltaan uudistus oli osittain harkinnanvarainen. Toisin sanoen uuden säännöksen merkitystä arvioitaessa on otettava huomioon myös työehtosopimukset, joissa on sovittu TSL 28 §:ssä säädettyä ajanjaksoa pidemmälle ulottuvasta oikeudesta sairausajan palkkaan, mutta toisaalta työntekijän oikeus sairausajan palkkaan on kytketty työsuhteen vähimmäiskestoajaksi (1 kk). Tällaista työehtosopimusta noudatettaessa uudella TSL:n 28 §:n säännöksillä ei ole merkitystä. Vain niissä tapauksissa, joissa työnantaja ei ole työsopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen, uudella säädöksellä on merkitystä. (Kahri ja Hietala 1998.)

Vuosiloma

Myös epätyypillisen työn vuosilomaturvaa parannettiin lainmuutoksella 1990-luvulla. Kesäkuun 1. päivä 1996 tuli voimaan vuosilomalain muutos, jolla vuosilomalain lomakorvausta koskevaa laskentaa muutettiin silloin, kun työntekijä työskentelee saman kuukauden aikana samalle työnantajalle useammassa työsuhteessa. Vuosilomalain 10a § 1 momentin mukaan silloin kun työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa useammassa työsuhteessa yhteensä vähintään 35 tuntia saman kalenterikuukauden aikana,

eikä hänellä muutoin ole oikeutta vuosilomaan tai lomakorvaukseen, hänelle maksetaan lomakorvauksena 8,5 prosenttia kalenterikuukauden aikana ansaitusta palkasta.

Kuitenkin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät poikkeavat edelleen ns. normaalityösuhteisista siinä, että heiltä puuttuu oikeus loma- ja lomaltapaluuuraahan.

Eläketurva

Koska työntekijöiden eläketurva ja työeläkemaksut määräytyvät työsuhteen ehtojen eli palkan, työsuhteen pituuden ja työalan mukaan, määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä eläketurvaa voi kertyä eri tavalla kuin ns. normaalityösuhteisilla.

Määräaikaisista työeläkelain (TEL:n) piiriin kuuluvat ne 14-64-vuotiaat työntekijät, joilla työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden ja työnansiot ovat vähintään 1206 markkaa kuukaudessa. Aikaisemmin ongelmana oli, että alle kuukauden mittaiset yksityisten alojen työsuhteet jäivät kokonaan työeläkevakuutuksen ulkopuolelle. Vasta vuoden 1998 alusta alkaen kaikki yksityisten alojen alle kuukauden mittaiset työsuhteet on pitänyt vakuuttaa TaEL:n mukaan riippumatta palkan suuruudesta. Työsuhde vakuutetaan TaEL:n mukaan myös siinä tapauksessa, että työsuhde kestää yli kuukauden, mutta ansiot jäävät alle TEL-rajaa.

Myös valtion eläkelaki (VEL) edellyttää eläketurvaa tuottavalta työ- tai virkasuhteelta vähimmäiskestoa. Tämä aika oli kesäkuun loppuun 1971 saakka neljä kuukautta ja sen jälkeen yksi kuukausi. Lyhyiden palvelusuhteiden yleistyessä VEL:n kattavuutta on pyritty parantamaan vuosina 1987 ja 1996 tehdyillä ns. ketjutussäännöillä, joilla tiheästi toistuvista erillisistä palvelusuhteista on muodostettu eläkkeen laskentaa varten tiettyjen edellytysten täytyessä yhtenäisiä vähintään kuukauden mittaisia palvelusuhteita. Vähintään kuukauden jatkuvissa palvelusuhteissa on eläketurvan piiriin kuulumista rajattu vaatimuksella kuukausiansion vähimmäismäärästä. Vuonna 2000 vähintään 1206,12 mk/kk tuottavat palvelusuhteet olivat eläketurvan piirissä, alittavat eivät.

Jos työntekijällä on vain erillisiä lyhytpalveluksia, hänellä on oikeus saada valtion lyhytpalveluslain (LYVEL) mukaista eläkettä, joka karttuu myös alle kuukauden mittaisista ja VEL-minimiansiotulon alle jäävistä työsuhteista (Valtiokonttori 2000).

LEL-eläketurvan piiriin puolestaan kuuluvat rakennus-, maa-, metsä- ja satama-alan työsuhteiset työntekijät. Kaikki lain piiriin kuuluvat vakuutetaan ilman erityisiä työsuhteen pituus- tai palkkarajoja. LEL-alojen työsuhteille on tyypillistä, että ne ovat usein lyhyitä, ansiokehitys on niissä vaihteleva ja iän myötä aleneva.

Opintovapaa

Oikeus hyödyntää opintovapaata on myös sidottu minimipalvelusaikaan ja siten voi saattaa määräaikaiset heikompaan asemaan opintovapaan hyödyntämismahdollisuuksissa kuin ns. normaalityösuhteiset. Työntekijät ja virkamiehet ovat oikeutettuja yhteensä enintään kahden vuoden opintovapaaseen, kun päätoiminen palvelussuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vuoden. Kun palvelussuhdetta samaan työnantajaan on kestänyt vähintään kolme kuukautta yhtäjaksoisesti tai useammassa jaksossa, on työntekijällä oikeus enintään viiden päivän opintovapaaseen.

Kuinka hyvin sosiaali- ja eläkejärjestelmät kattavat tavanomaisista poikkeavat työmuodot?

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvistä sosiaaliturvan ongelmista etuuksien kannalta ei ole tehty kovinkaan paljon tutkimusta Suomessa. Aiemmin on tutkittu mm. määräaikaisissa työsuhteissa olevien syrjäytymistä ansiosidonnaisen työttömyysturvan ulkopuolelle (Piirainen 1989, 1990), määräaikaisten eläketurvaa (Laesvuori ja Tuominen 1996, Tuominen 1996) sekä määräaikaisten omia kokemuksia ja näkemyksiä määräaikaisista työsuhteista (Laaksonen 1999).

1980-luvun loppupuolella Piirainen (1989) selvitti, millaiset tekijät työttömyysturvajärjestelmän silloisessa toiminnassa syrjäyttävät osan työmarkkinoilla toimivasta väestöstä ansioon suhteutettujen etujen ulkopuolelle. Tutkimuksen¹⁸ tulosten mukaan peräti puolella peruspäivärahaa hakeneista haastatelluista työttömyyttä edeltäneen työsuhteen kesto oli lyhyempi kuin kuusi kuukautta. Ansiosidonnaista työttömyysturvaa hakeneista alle kuuden kuukauden pituisessa työsuhteessa oli ollut reilu neljännes (27,5 %). Yksinomaan iän vaihtelu ei riittänyt selittämään eroa työsuhteen pituudessa kahden etuudenhakijaryhmän välillä. Lyhyiden työsuhteiden osuudet olivat huomattavasti korkeammat kaikissa peruspäivärahan hakijoiden ikäluokissa verrattuna vastaaviin osuuksiin ansioon suhteutettua työttömyysturvaa hakeneiden ryhmässä.

Noin puolet ennen etuuden hakemista töissä olleista peruspäivärahan hakijoista oli joutunut työttömäksi määräaikaisen työsuhteen päätyttyä. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan hakijoilla vastaava osuus oli 36 prosenttia. Määräaikaisina päätyneiden työsuhteiden

¹⁸ Tutkimus suoritettiin lomakekyselynä ja sen otos oli 4000 henkilöä, jossa 1. ryhmän muodostivat peruspäivärahaa hakeneet (1000 henkeä), 2. ryhmän ansioon suhteutettua työttömyysturvaa hakeneet (1000) ja 3. ryhmä toimi vertailuryhmänä.

osuus kaikista työttömyyttä edeltäneistä työsuhteista oli korkein julkisen hallinnon, koulutuksen, terveydenhuollon ja sosiaalitoimen toimialaluokissa.

Laesvuori ja Tuominen (1996) tutkivat eläketurvan ulkopuolelle jääneitä työsuhteita tammikuun 1996 työvoimatutkimuksen yhteydessä. Tutkimukseen osallistuneilta selvitettiin työntekijäin eläkelain TEL:n ja vastaavien julkisen sektorin eläkelakien aika- ja palkkarajojen ulkopuolelle jääneet työsuhteet haastattelua edeltäneeltä vuodelta eli vuodelta 1995. Näillä rajauksilla tutkimuksen piiriin tulivat epätyypillisistä työsuhteista kaikkein tilapäisimmät ja pienipalkkaisimmat työt.

Tulosten mukaan eläketurvan ulkopuolelle aika- ja palkkarajojen vuoksi jäi vuoden 1995 aikana 520 000 työsuhdetta. Näistä alle kuukauden pituisia työsuhteista oli 460 000 ja 1000 mk:n palkkarajan alle jääneitä oli 60 000. Henkilöt, joilla työsuhteet jäivät palkkarajan ulkopuolelle, työskentelivät yleisemmin yksityisellä sektorilla. Sen sijaan niillä henkilöillä, joilla työsuhteen keston edellytys ei täyttnyt, noin kaksi kolmesta työsuhteesta oli julkisella sektorilla.

Tuomisen (1996) mukaan eläketurvan karttuessa koko työuran ajalta eläkeoikeuden ulkopuolelle jäävillä työsuhteilla voi olla merkitystä, jos ne kasautuvat samoille henkilöille. Työeläkevakuutuksen kattavuuden kannalta epätyypilliset työsuhteet eivät ole ongelma, kun asiaa arvioidaan vakuutuksen ulkopuolelle jäävien palkkasummien perusteella. Tutkimuksen mukaan työeläketurvien ulkopuolelle jääviä, työsuhteisia palkkoja oli vuonna 1995 yhteensä noin 8,4 miljardia markkaa, mikä oli nelisen prosenttia vuodelle 1995 arvioituista eläketurvaa kartuttaneista palkoista.

Laaksosen (1999) tutkimuksessa selvitettiin yksityisen palvelusektorin määräaikaisten palkansaajien kokemuksia ja näkemyksiä määräaikaista työsuhteestaan, työoloistaan ja asemastaan työpaikalla. Tutkimuksen tiedot saatiin haastattelemalla 66 määräaikaista palkansaajaa, 44 luottamusmiestä ja 11 ammattiyhdistyksen asiamiestä elo-joulukuussa 1998. Tutkimuksessa määräaikaisten työsuhteiden haittoiksi paljastuivat työetuksien heikkous verrattuna normaalityösuhteisiin mm. perhevapaiden ja lomarahaa- ja lomaltapaluurahan puuttumisessa. Haastateltavat kokivat puutteena myös sen, että määräaikaaisessa työsuhteessa ansaitut lomat saa työsuhteen päättyessä rahana, ja kun välillä joutuu aina työttömäksi, niin työttömyyspäivärahaan tulee karenssi-aika. Myös lomaoikeus poistuu ja samalla uudelleen töihin tullessa kohdellaan uutena työntekijänä. Samoin jos ensimmäisen kuuden kuukauden aikana sairastaa, niin tulee karenssipäiviä, joilta ei saa sairausajan korvauksia. Lisäksi haittana pidettiin pienempää sairaspäivärahaa.

Vuodelta 1994 olevassa Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liiton (HRHL) työministeriölle osoitetussa muistiossa kiinnitettiin huomiota seuraavanlaisiin vuokratyöhön liittyviin ongelmiin: työeläketurvan kattumatta jääminen, vuosilomaoikeuden täyttymättä jääminen ja lomaltapaluurahaoikeuden syntymättä jääminen. Lisäksi vuokratyöhön liittyväksi ongelmaksi koettiin, ettei omalta sairausajalta eikä sairaan lapsen hoidon ajalta saada palkkaa. Ongelmia liittyi myös työterveyshuollon palvelujen saamiseen sekä työttömyysturvan (sovitellun päivärahan) saamisen edellytyksenä olevan työssäoloehdon täyttymiseen. (Työministeriö 1999.)

5. LOPUKSI

Määräaikaisissa työsuhteissa olevien palkansaajien määrä nousi 1990-luvulla noin sadalla tuhannella hengellä. Nousu jatkui vuoteen 1997 saakka, jolloin määräaikaisten osuus palkansaajista oli vajaa viidennes. Tämän jälkeen määräaikaisuus on kääntynyt laskuun, jossa huomionarvoista on, että miesten määräaikaiset työsuhteet ovat vähentyneet enemmän kuin naisten.

Määräaikaisuus muuttui 1990-luvulla siten, että se kosketti entistä laajempaa ikäryhmää ja entistä enemmän myös työntekijöitä, joilla on takanaan pidempi, useamman vuoden työkokemus. Eniten määräaikaisuus liittyi kuitenkin nuorten, työuraansa aloittavien ja naisten (varsinkin julkisella sektorilla työskentelevien) työmarkkina-asemaan. 1990-luvulla uutena ryhmänä korostuivat ne määräaikaiset, jotka työttömyyden jälkeen työllistyivät määräaikaisiin työsuhteisiin, mutta joiden oli vaikea löytää vakituista työpaikkaa (Sutela 1999).

Kenen etuja määräaikaisten työsuhteiden tekeminen sitten palvelee? Suomessa määräaikaisuus ei ole enemmistölle määräaikaistyötä tekevästä vapaaehtoinen valinta: suurin osa (70 % v. 1997) ilmoitti syyksi, että ei ole löytänyt vakituista työpaikkaa. Suomessa tämä osuus on huomattavasti korkeampi kuin EU-maissa keskimäärin. Määräaikaisuuteen suhtaudutaan kielteisesti siihen sisältyvän työn ja toimeentulon epävarmuuden sekä urakehityksen mahdollisuuksien puuttumisen vuoksi.

Näyttää siltä, että ainakin osa määräaikaisuuden yleistymisestä on ollut tilapäistä ja liittynyt korkeaan työttömyyteen, jota on hoidettu mm. tukityöllisten määrää lisäämällä. Näin ollen näkymät eivät ole sosiaaliturvan kannalta niin ongelmalliset kuin jos kyseessä olisi tilanne, jossa yleistymisen kokonaan kuvastaisi pysyväluonteista työmarkkinoiden toimintatavan muutosta. Talouskasvun myötä 1990-luvun loppuvuosina pysyvien työsuhteiden käyttö Suomessa jälleen lisääntyi, kun samanaikaisesti määräaikaisten työsuhteiden määrä on ollut laskussa.¹⁹ Toisaalta varsinkin julkisella sektorilla määräaikaistyön käyttö on edelleen hyvin yleistä, joka osin selittyy valtion ja kuntasektorin talouksien viime vuosien rahoitusvaikeuksilla. On mielenkiintoista nähdä, kuinka valtion talouden parempi tilanne näkyy jatkossa sen rekrytointikäytännöissä.

¹⁹ ”Suhteessa murros- ja epätyypillistymispuheeseen työsuhteiden säilyminen normaaleina on kuitenkin yllättävän pysyvää eikä yritysten työsuhdekäytännöissä siten näy suurta murrosta kohti epätyypillistymistä” (Julkunen ja Nätti 1998, 346).

Määräaikaisissa työsuhteissa olevat ovat keskimäärin alttiimpia toimeentulon ja työttömyyden riskeille kuin normaalityösuhteiset ja sen vuoksi joutuvat turvautumaan enemmän sosiaaliturvan etuuksiin. Määräaikaisista muita alttiimpia näille riskeille ovat lyhyitä pätkätoita tekevät, kuten esimerkiksi vuokratyövoima, freelancerit ja ns. kutsutyövoima. Alle puolen vuoden mittaisia työsuhteita tekeviä oli vuonna 1997 nelisenkymmentä prosenttia kaikista määräaikaisista. Suuremmista riskeistä johtuen määräaikaistyön kasvu merkitsee myös jossain määrin kasvavia sosiaalimenoja. Kun toisaalta määräaikaisten tuottama rahoituskertymä on pienempi, määräaikaisten suurempi osuus palkansaajista voi aiheuttaa paineita sosiaaliturvajärjestelmän kestävyydelle. Jos määräaikaisten osuus ei laske merkittävästi tai lisääntyy nykyisestä tasosta, edessä on etuudensaaja- ja maksajasuhteen pysyvä huononeminen.

Ovatko määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät samanlaisessa asemassa kuin normaalityösuhteiset joutuessaan turvautumaan sosiaaliturvaetuuksiin? Määräaikaisissa työsuhteissa olevien sosiaaliturvaetuuksien saamista on parannettu viime vuosina, mutta edelleen monien sosiaaliturvan etujen kuten työttömyysturvan, eläketurvan, lomaoikeuden jne. saamisen edellytyksenä on tiettyjen minimiehtojen täytyminen mm. työssäoloajan ja palkan suhteen. Kaikki määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät eivät pysty saavuttamaan näitä minimiehtoja ja näin ollen jäävät etuuksien ulkopuolelle. Mm. työssäoloehdon minimiraja voi olla joillekin vaikea saavuttaa. Ongelmallisimpia määräaikaistyön tyyppinä tässä suhteessa ovat freelancerit, vuokratyö ja kutsutyö. Kun määräaikaistyö on edelleen enemmän naisten kuin miesten ongelma, niin myös määräaikaisten työsuhteiden huonompi asema sosiaaliturvan suhteen on myös tasa-arvokysymys.

Jatkotutkimuksen aihe olisi tarkemmin selvittää, kuinka paljon määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen kuormittaa lisää sosiaaliturvajärjestelmää eli minkäsuuruista ongelmasta tässä on kyse. Toinen tärkeä jatkotutkimuksen aihe on tutkia yksilötason aineistoilla, ketkä määräaikaisista jäävät loukkuun määräaikaisiin työsuhteisiin ja kenellä ne toimivat ponnahduslautana vakituisiin, ns. normaalityösuhteisiin.

Kiitokset

Parhaat kiitokseni Marja-Liisa Parjanteelle, Reija Liljalle, Ilpo Suoniemelle sekä Pekka Sauramolle hyödyllisistä kommentteista. Haluan kiittää myös Tilastokeskuksen Hanna Sutelaa ja Jukka Vänskää saamastani avusta.

LÄHTEET

- Akava (1999) Akavan vuoden 1998 työmarkkinatutkimus.
- Akava (2000) Akavan vuoden 1999 työmarkkinatutkimus
- Akava (2000) Freelance-työryhmän raportti.
- Alava, I. (1994) Erityisen työnteon muodot. SAK.
- Arajärvi, P. (1998) Toimeentuloturvaa koskevan lainsäädännön selkiyttäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Monisteita 1998:17.
- Burchell, B. (1994) The effects of labour market position, job insecurity, and unemployment on psychological health. In D. Gallie, C. Marsh and C. Vogler (eds.) *Social change and the experience of unemployment*, Oxford University Press, 188-212.
- Cordova, E. (1986) From full-time wage employment to atypical employment: a major shift in the evolution of labour relations? *International Labour Review*, Vol.125:6, 641-658.
- Delsen, L. (1994) *Atypical employment: an international perspective*. Wolters-Noordhoff.
- Dooley, D. et al. (1987) Job and non-job stressors and their moderators. *Journal of occupational psychology* Vol.60, 115-132.
- Eläketurvakeskus (1998) *Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja*. Osa II.
- EU (1998) *Employment in Europe 1998*.
- Eurostat (1998) *Labour force survey. Results 1997*.
- Eurostat (1999) *Labour force survey. Results 1998*.
- Ferrie, J. (1997) Labour market status, insecurity and health, *Journal of health psychology* Vol.2 No.3, 373-397.
- Ferrie, J. (1999) Health consequences of job insecurity. In J. Ferrie, M. Marmot, J. Griffiths and E. Ziglio *Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion*. WHO Regional Publications, European Series No. 81, 59-100.
- Haataja, A. (1998) *Tasaetu, tarveharkinta vai ansioperiaate?* Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 141. Turku.
- Hallituksen esitys eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista HE78, 1996.
- Happonen, M., Mauno, S., Nätti, J. ja Kinnunen, U. (1998) Koettu työn epävarmuus: Pitkittäistutkimus kolmessa organisaatiossa. *Janus* Vol.6 No.3, 279-298.

Happonen, M. ja Nätti, J. (2000) Realization of perceived job insecurity among Finnish employees in the 1980s and 1990s: a register-based follow-up study. Nordic workshop on labour market research with register data – experiences and opportunities.

Hiilamo, P. (toim.) (1998) Toimeentuloturva 1998. Varma-Sampo.

Holm, P. ja Tuomala, J. (1998) Työllistyneiden työsuhteiden kesto ja työvoimapolitiikka. VATT-keskustelualoitteita No.163. Helsinki.

Julkunen, R. ja Nätti, J. (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työpoliittinen tutkimus No.104, Työministeriö. Helsinki.

Julkunen, R. ja Nätti, J. (1998) Murenee, ei murene, murenee... . Janus Vol.6 No.3, 337-347.

Kahri, T. ja Hietala, H. (1997) Työsopimuslaki. WSOY.

Kauhanen, M. (1998) Job security provisions, wage setting and unemployment persistence. Jyväskylä Studies in Computer Science, Economics and Statistics 45. Jyväskylä.

KELA (1998) Kansaneläkelaitoksen tilastollinen vuosikirja 1998. Helsinki.

Keskitalo, E. ja Heikkilä, M. (1999) Vuoden 1998 perusturvamuutosten vaikutukset. STAKES, Aiheita No.10.

Kiander, J. (1996) Työttömyysturvan rahoitus ja työllisyys. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia No.8. Helsinki.

Laaksonen, J.(1999) Palvelualan palkansaajien kokemukset määräaikaisten työntekijöiden johtamisesta ja työoloista. Työpoliittinen tutkimus No.210. Työministeriö.

Laesvuori, A. ja Tuominen, E. (1996) Työeläkevakuutuksen ulkopuolelle jäävä palkkatyö. Eläketurvakeskuksen raportteja No.4.

Lindholm, H. (2000) Toimeentulotukiasiakkuus riippuvuutena. Seminaariesitelmä. Taloustutkijoiden XVII kesäseminaari 14.-15.6.2000.

Meulders, D., Plasman, O. and Plasman, R. (1994) Atypical employment in the EC. Dartmouth.

Nätti, J., Kinnunen, U., Mäkinen, P., Loikkanen, E., Mauno, S. ja Virolainen, M. (1995) Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan papereita No.92.

Nätti, J. (1998) Atypical employment and gender in Finland. ETLA Discussion papers No.602.

OECD (1996) Employment Outlook, Paris.

Parjanne, M-L. (1997) Työmarkkinat murroksessa. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Sarja B135. Helsinki: Taloustieto Oy.

Parjanne, M-L. (1998) Määräaikaiset työntekijät - joustava työvoimapuskuri. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/1998, 3-10.

Piirainen, T. (1989) Työttömyysturva, työmarkkinat ja työttömät. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Suunnitteluosasto. Julkaisuja 8:1989.

Pusa, O. (1997) Epätyypilliset työsuhteet ja sosiaaliturva. Työn epätyypillistymisen sosiaaliturvajärjestelmille asettamat haasteet. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 48. Kuopio.

Rasinkangas, J. (1998) Hyvinvointi ja työmarkkina-asema. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia No.33. Helsinki.

Saari, J. (1998) Sosiaalipolitiikan legitimitetti 1990-luvun Suomessa. Konventionaalinen näkökulma. Teoksessa P. Kosonen ja M. Sakslin Sosiaalietujen muutokset: vastuunjaon ongelma. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia No.29.

Saarinen, M. (1998) Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. Edita.

Santamäki-Vuori, T. ja Sauramo, P. (1990) Epätyypilliset työsuhteet ja työuran vakaus Suomessa. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 32.

Suikkanen, A., Linnakangas, R., Kallinen, S. ja Karjalainen, A. (1998) Palkkatyömarkkinat 1998:9.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (1999). Sosiaaliturva No. 99:1.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2000). Muistio.

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto (2000). Sosiaalibarometri.

Sutela, H. (1998a) Epätyypilliset työsuhteet ja työajat. Työmarkkinat 1998:9, 37-46.

Sutela, H. (1998b) Muutoksia määräaikaaisuudessa. Määräaikaisia on moneksi. Hyvinvointikatsaus 2/1998, 24-27.

Sutela, H. (1999) Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta. Teoksessa A-M. Lehto ja H. Sutela Tasa-arvo työoloissa, Työmarkkinat 1999:19, 127-141.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (1999) Sosiaaliturva 1999.

Tilastokeskus. Työvoiman vuosihaastattelu 1987.

Tilastokeskus. Työvoiman vuosihaastattelu 1989.

Tilastokeskus. Työvoiman vuosihaastattelu 1991.

Tilastokeskus. Työvoiman vuosihaastattelu 1993.

Tilastokeskus. Työmarkkinat 1995:12.

Tilastokeskus. Työvoimatilasto 1997.

Tilastokeskus. Työvoimatilasto 1998.

Tilastokeskus. Työmarkkinat 2000:6.

Tuominen, E. (1996) Epätyypillinen työ ja työeläkevakuutus. Eläketurvakeskuksen raportteja No.3.

Työllistäminen lisäsi pätkätöitä. Helsingin Sanomat 27.1.2000.

Työministeriö (1994) Työttömyysturvan vuodot ja väärinkäytökset. Työhallinnon julkaisu No. 69.

Työministeriö (1998) Selvitys vuokratyöstä. Työhallinnon julkaisu No.211.

Valtiokonttori (2000) Valtion eläketurva 2000.

Vänskä, J., Sutela, H. ja Notkola, V. (1999) Lyhyet työsuhteet 1990-luvun suhdanteissa. Hyvinvointikatsaus 3/1999, 6-9.

Vänskä, J., Sutela, H. ja Notkola, V. (2000) Short-term employment. Problems and limitations related to the use of registers. Nordic workshop on labour market research with register data –experiences and opportunities.

Ylöstalo, P. (2000) Työolobarometri 1999. Työpoliittinen tutkimus No.217. Työministeriö.

LIITE 1: Aineistot määräaikaisuuden tutkimiseen

Tässä osiossa tarkastellaan, minkälaisia määräaikaisista työsuhteista tehtävään tutkimukseen soveltuvia aineistoja Suomessa on olemassa. Aikaisemmissa tutkimuksissa, joissa on tarkasteltu määräaikaisia työsuhteita on käytetty kahdentyyppisiä aineistoja: haastattelututkimusten tuottamia aineistoja sekä rekisteriaineistoja.

Haastattelutyypisiä tutkimuksia, joissa on tietoa määräaikaisista työsuhteista ovat mm. Tilastokeskuksen työvoima- ja työolotutkimukset. Tieto työsuhteen pysyvyydestä perustuu näissä haastattelututkimuksissa vastaajan omaan näkemykseen 1980-luvun ja 1990-luvun alun tietoja määräaikaisista työsuhteista on saatavissa työvoiman vuosihaastatteluilta, joita ei kuitenkaan tehty aivan joka vuosi. Vuodesta 1997 alkaen työsuhteista on alettu kerätä systemaattisemmin tietoa niiden tyyppin ja keston mukaan. Aikaisemmissa suomalaisissa tutkimuksissa (esim. Julkunen ja Nätti 1995, Parjanne 1997, Sutela 1998a, 1998b) arviot määräaikaisten työsuhteiden yleisyydestä ovat pääasiallisesti perustuneet näihin Tilastokeskuksen haastattelututkimusten, työvoimatutkimusten ja työolotutkimusten, tuloksiin.

Haastattelututkimusten lisäksi määräaikaisten työsuhteita on tutkittu myös rekisteriaineistojen avulla. Joskaan rekisteriaineistojen käyttö ei ole ollut yhtä yleistä kuin haastattelututkimusten käyttö. Hallinnollisiin rekisteriaineistoihin perustuvia tutkimuksia ovat mm. Suikkanen ym. (1998), Happonen ja Nätti (2000), Tilastokeskuksen Pätkätyöt 1990-luvulla – projekti (ks. Vänskä ym. 1999). Suikkasen aineisto on poimittu Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastosta. Happonen ja Nätti (2000) tutkimuksessa on täydennetty työvoiman vuosihaastattelujen tietoja väestölaskennan pitkittäisaineistojen tiedoilla sekä työssäkäyntitilaston tiedoilla. Toisin sanoen siinä on yhdistetty sekä haastattelu- että rekisteripohjaista aineistoa keskenään. Pätkätyöt-projektin aineisto on puolestaan on saatu yhdistelemällä kahden rekisteriaineiston – Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston sekä työsuhdetiedostojen – tietoja.

Hallinnollisten tietorekisterien (mm. Eläketurvakeskuksen ja KELAn tietokannat) käyttämisen etuna määräaikaisten työsuhteiden tutkimuksessa olisi niiden suuri koko ja se, että ne kattavat käytännöllisesti katsoen koko työssäkäyvän väestön. Mutta niiden käyttöön liittyy myös ongelmia. Hallinnolliset tietorekisterit on kuitenkin laadittu muuta käyttöä ajatellen eikä varsinaisesti tutkimuskäyttöä varten. Sen vuoksi niistä saadut tiedot eivät myöskään aina ole siinä muodossa, että niitä voitaisiin käyttää sellaisenaan tutkimustyössä. Mm. niissä ei ole työsuhteen pysyvyyttä kuvaavaa muuttujaa, vaan se täytyy muodostaa muiden muuttujien tietojen avulla. Toiseksi rekisteröintikäytännöt vaihtelevat mm. työsuhteen keston kohdalla. Työsuhderekisterien eräs määräaikaisuuden tutkimiseen liittyvä ongelma on myös se, että niistä ei käy ilmi useat peräkkäiset lyhyet työsuhteet saman työnantajan palveluksessa, vaan tällaiset peräkkäiset työsuhteet rekisteröityvät yhdeksi työsuhteeksi. (Vänskä ym. 2000.) Toisaalta tämä vaikeuttaa myös normaalien työsuhteiden määrän arvioimista rekisteriaineistoista.

Jatkossa määräaikaisten työsuhteiden tutkimisessa hyödyllisintä olisi käyttää aineistoja, jotka on yhdistelty henkilötunnuksen avulla sekä haastattelu- että rekisteriaineistoista (ks. Vänskä ym. 2000).