



HYVINVOINTIALUEIDEN VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Viite: STM091:00/2023 Asianumerot VN/30556/2023

Asia: KUULEMINEN 20.11.2023 59/2023 Sosiaali- ja terveysministeriö

JHL kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi käsillä olevassa asiassa.

1. Mikä on näkemyksenne vuokratyövoiman käytöstä hyvinvointialueilla?

Vuokratyövoiman käyttö on toiminnan kannalta ymmärrettävää tilanteessa, jossa henkilöstöä ei ole saatavilla suoraan avoimiin työsuhteisiin hyvinvointialueelle, vaikka työstä on pyritty tekemään houkuttelevaa ja yksilölliset tarpeet on voitu ottaa huomioon.

JHL:n jäsenistöstä saadun tiedon mukaan vuokratyövoimaa on hyvinvointialueella käytössä ainakin puhtaus-, ravinto-, toimisto- ja tekniikan palveluissa, hoito- ja sosiaalityössä sekä terapiapalveluissa. Vuokratyövoiman käyttö on arvion mukaan lisääntynyt hyvinvointialueilla. Näkemystä tukee Duunitorin tilastot, joiden mukaan Sote-alalla vuokratyön suhteellinen osuus on kasvanut vuodesta 2021 lähtien¹.

2. Millaisia vaikutuksia (positiivisia tai negatiivisia) vuokratyövoiman käytöllä mielestänne on?

Työntekijän näkökulmasta vuokratyöllä on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia.

Pääkaupunkiseutuun kohdistuneen tutkimuksen² mukaan vuokratyötä tekevästä sairaanhoitajista 28 prosenttia teki sitä 1-4 työvuorua kuukaudessa vakituisen täysiaikaisen työnsä lisäksi mieluiten viikonloppuisin, koska palkka ei riittänyt elämiseen. Viidennesvuokratyön tekijöistä oli päätoimisia opiskelijoita, joille vuokratyö oli usein toimeentulolle välttämätöntä. Vain 14 prosentilla vuokrahoitajista ei ollut muuta työsuhdetta.

1 Vuokratyö on yleisintä näillä toimialoilla – katso lista! - Duunitori

2 Anu Meriö, Vuokrahoitajuus sekä vuokrahoitajan työt ja työpaikat, pro gradu, Turun yliopisto, 2007



Tutkimuksen tulokset ovat jo 15 vuotta vanhoja. Olisikin mielenkiintoista tietää onko tyypillisen vuokra-työntekijän profiili ja motivaatiotekijät muuttuneet tänä aikana. Jäsenistöltä saadun palautteen perusteella vaikuttaisi siltä, että osa hyvinvointialueen työntekijöistä on siirtynyt tai siirtymässä vuokratyön tekijäksi. Motivaationa tähän voi olla jo edellä mainitussa tutkimuksessa esiin tulleet tekijät kuten riippumattomuus ja joustavuus valita työyksikö sekä mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihinsa ja lomiinsa. Vuokrahoitaja piti tutkimuksen mukaan sijainnin lisäksi tärkeänä työpaikan ilmapiiriä ja mahdollisuutta karttaa ylikuormitettuja yksiköitä tai niitä, joissa potilaita ja työntekijöitä kohdellaan huonosti.

Hyvinvointialueen henkilöstön kannalta vuokratyö on kuormittavaa, koska he joutuvat oman työnsä lisäksi yhä uudelleen perehdyttämään alati vaihtuvia vuokratyöntekijöitä. Kehittäminen sekä raskaimmat ja vastuullisemmat työt jäävät pysyväälle henkilöstölle, koska vuokratyövoima tekee lähinnä rutii-nitehtäviä. Henkilökunta kokee epäoikeudenmukaiseksi sen, että vuokratyöntekijälle maksetaan tästä huolimatta usein vähän parempaa palkkaa ja he voivat valita työajat ja tehdä esim. vakituisten ansi-oille tärkeitä sunnuntaivuoroja.

Moni hyvinvointialueen työntekijä tekee edelleen ylimääräistä työtä vuokratyöyrityksen kautta omalle työnantajalleen hieman paremmalla tuntipalkalla eli saamatta ylityökorvauksia. Ihmetystä on herättänyt, miten työnantajalla on varaa maksaa melkoista tuntikorvausta ja tuottaa voittoa vuokratyöyritykselle, mutta ei ylityökorvausta vakitukselle henkilöstölle. Viikoittaisen työajan enimmäisseuranta kuuluisi tällöin molemmista työsuhteista laskea yhteen, mutta ilmeisesti näin ei aina toimita. Jotkut työnantajat ovat tiedostaneet työsuojeluvälvoituksen ja kieltäneet keikkailun omalle työnantajalle. Tällöin lisäansioita tarvitseva hakeutuu keikkailemaan yksityissektorille, saattaa valita irtisanoutumisen, siirtymisen kokonaan keikkafirman palvelukseen tai jopa alan vaihdon.

3. Mitkä olisivat teidän mielestänne tehokkaimmat konkreettiset keinot vuokratyövoiman käytön negatiivisten vaikutusten vähentämiseksi?

Vuokratyöyritykset houkuttelevat työntekijöitä monipuolisilla työtehtävillä, hyvällä palkkauksella ja joustavalla työvuorosuunnittelulla. Eräs yritys tarjoaa duunitori.fi -palvelussa työehtosopimuksen mukaisen taulukkopalkan lisäksi tehtäväkohtaisen lisän ja alueellisen määräaikaisen saatavuuslisän, jolloin lähihoitajan palkka on Uudellamaalla 2794,72-3109,08 €/kk. Samaan aikaan kuntarekry.fi -sivustolla Helsingin kaupungilla avoinna oleva vakituisten lähihoitajan palkka on 2378,91 €/kk, johon toki tulee lisäksi mahdollinen vuosisidonnainen henkilökohtainen lisä.

Jotta avoimet vakanssit hyvinvointialueilla saataisiin täytettyä niiden tulisi kiinnittää huomio kilpailukykyyn työnantajana. Palkan ja henkilökuntaetujen lisäksi työnkuvalla, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisella sekä kohtuullisella työn kuormituksella on yhä suurempi merkitys henkilökunnasta kilpailtaessa. Vuokratyövoiman käyttöä voidaan vähentää ensisijaisesti riittävällä omalla työvoimalla. Kun henkilökuntaa on lähtökohtaisesti riittävästi, äkillisiin poissaoloihin ei ole tarvetta hankkia ulkopuolista työvoimaa. Hyvinvointialueilla toimivat vakituiset sisäiset sijaiset on koettu hyväksi järjestelmäksi. Pysyvän vakituisten sijaisreservin myötä myös perehdytystarve ja muiden työntekijöiden



kuormitus vähenee ja työn tuloksellisuus on parempaa. Riittävällä henkilöstön perusmitoituksella aikaa jää enemmän asiakkaille ja hallinnollista aikaa säästyy huomattavasti kun sijaisten hankintaan käytettävä aika vähenee.

Oma osaava työvoima on kokonaisuudessaan edullisempaa ja tuottavampaa kuin vuokratyövoiman käyttö. Mikäli hyvinvointialueilla pystytään tarjoamaan työolosuhteiltaan kilpailukykyisiä vakituisia työsuhteita, vuokratyövoiman käyttö vähentyy todennäköisesti itsestään. Jotta henkilöstövuokrausyrityksistä saataisiin työntekijöitä houkuteltua siirtymään suoraan töihin hyvinvointialueelle, tulee työnantajan pystyä tarjoamaan samoja elementtejä kuin vuokrausyrityksetkin eli joustavampia työaikoja ja parempaa palkkaa, mahdollisuutta tehdä vain perustehtäviä tai saada korvausta vaativammista tehtävistä sekä saada henkilöstöetuja kuten hyvää työterveyshuoltoa jne.

Kaikenlainen pakottaminen ja joustamattomuus ajaa työntekijöitä pois hyvinvointialueilta yksityiselle sote-työnantajalle tai vuokratyöyrityksiin. Alan vetovoiman kannalta on olennaista, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihinsa ja ettei työnantaja yksipuolisesti muuta tiedoksi annettua työvuoroluetteloa vaan muutoksista sovitaan esimerkiksi työvuoroluettelon muutosrahalla. Joillakin hyvinvointialueilla asetetut lomakiellot arkipyhäviikoilla tulisi perua (juhlapyhinä työskentelyn voisi kompensoida pidempinä vapaina muulloin) eikä vuosilomia pitäisi jakaa osiin ja antaa ei-toivottuna aikoina, ellei työntekijän kanssa tästä sovita (rahaa voisi käyttää kannusteena). Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus halutessaan tulla hyvinvointialueelle tekemään vain osa-aikatyötä tai pelkkää yövuoroa/aamuvuoroa/työtä arkisin. Työyksikköä pitäisi voida joustavasti vaihtaa oman työnantajan piirissä ja pystyä kehittymään ja etenemään uralla niin halutessaan. Hyvinvointialueilla lisääntynyt ilmiö määrittää työpaikaksi koko hyvinvointialue poistaa työntekijältä mahdollisuuden säädellä työmatkan pituutta ja siihen käytettävää aikaa ja on omiaan ajamaan työntekijät muiden työnantajien palvelukseen. Tässä vain muutama esimerkki nykyisistä ongelmista ja keinoista houkutellessa työntekijöitä hyvinvointialueiden omaksi työvoimaksi, jotta vuokratyövoiman tarvetta voitaisiin vähentää.

Oman riittävän henkilökunnan lisäksi paikalliset sopimukset ovat hyviä täydentäviä keinoja vähentää vuokratyövoiman käyttöä. Hyvinvointialueilla onkin jo sovittu paljon paikallisia sopimuksia, joilla kannustetaan omaa henkilökuntaa ylimääräiseen työhön. Kannusteita tarvitaan, koska hyvinvointialueilla laajasti käytössä olevassa jaksotyöaikamuodossa ei ole vuorokautista- eikä viikoittaista ylityökorvausta. Paikallisista sopimuksista esimerkkinä voi nostaa tuplavuorokorvaukset ja jononpurussa käytettävät lisätyösopimukset.

Lisätietoja

Maija Wilskman, esh, TtM, OTL amm, sopimusasiantuntija, JHL, majja.wilskman@jhl.fi, p. 0504661829

