



Suomalainen työlainsäädäntö kansainvälisen työntekijän nä- kökulmasta

Siiri Siuko

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2023

Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Juridiikka

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Juridiikka

SIUKO, SIIRI

Suomalainen työlainsäädäntö kansainvälisen työntekijän näkökulmasta
Mahdollinen alaotsikko

Opinnäytetyö 58 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Marraskuu 2023

Tässä opinnäytetyössä perehdytään suomalaiseen työlainsäädäntöön kansainvälisen työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena on ollut tutkia työlainsäädännön ymmärtämiseen liittyviä haasteita, kun työntekijä on saapunut työskentelemään Suomeen ulkomailta. Tämän pohjalta halusin toteuttaa kyselytutkimuksen, jonka avulla kartoitetaan kansainvälisten työntekijöiden tietämystä ja omaa kokemusta työlainsäädäntöön liittyvistä asioista. Tavoite on erityisesti ollut se, että Suomeen ensimmäistä kertaa töihin tulevien työntekijöiden olisi helpompi hahmottaa työlainsäädäntöön liittyvät tärkeimmät seikat, jotka tulee huomioida ennen töiden aloittamista sekä niiden aikana.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantona henkilöstöpalveluja tuottavalle Armstrong Ammattiturva Oy:lle. Kyselytutkimuksen tarkoituksena on ollut kartoittaa tietoa, jota voidaan jatkossa hyödyntää yrityksen sisällä. Tässä työssä käytettyä kyselylomaketta on mahdollista käyttää jatkossakin, kun halutaan selvittää, missä asioissa uusia kansainvälisiä työntekijöitä voisi auttaa kehittymään. Yritys voi tarjota tätä kyselyä tehtäväksi uusille työntekijöille, ja se on tarkoitettu käytettäväksi missä vaiheessa työuraa tahansa, kun halutaan kartoittaa työntekijän tietämystä aiheesta. Tämän kyselytutkimuksen on myös tarkoitus toimia pohjana yrityksessä mahdollisesti myöhemmin tehtävää oppimateriaalia varten. Tämä oppimateriaali olisi tarkoitettu kansainvälisille työntekijöille, ja se sisältäisi keskeisiä suomalaiseen työlainsäädäntöön liittyviä seikkoja selkokielisesti ja helposti ymmärrettävästi.

Koska Suomeen saapuvat työntekijät tulevat yleensä suoraan lähtömaasta, heidän suomen kielen taitonsa on alussa vähäinen tai puuttuu kokonaan. Siksi tämä kyselytutkimus on toteutettu englannin kielellä, vaikka itse raportti onkin tehty suomeksi. Työlainsäädäntö, kuten muukin lainsäädäntö on Suomessa todella laaja-alainen, ja siksi olemme lähteneet selvittämään tässä tutkimuksessa tärkeimpiä asioita, joita aloittavien työntekijöiden olisi hyvä tietää työlainsäädännöstä, kun he saapuvat Suomeen sekä työskentelevät täällä.

Asiasanat: työlainsäädäntö, vuokratyö, käyttäjäyritys, vuokratyö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Jurisprudence

SIUKO, SIIRI:
Finnish Labour Legislation from the Perspective of a Foreign Employee

Bachelor's thesis 58 pages, appendices 4 pages
November 2023

In this bachelor's thesis, Finnish labour legislation is explored from the perspective of employees with immigrant backgrounds. The objective is to investigate the challenges associated with comprehending labour laws for individuals who have recently arrived to work in Finland from abroad. To achieve this, a survey was conducted to probe the knowledge and personal experiences of international employees concerning labour legislation. The primary goal is to empower employees arriving in Finland for the first time to grasp the essential aspects of labour laws.

This thesis was undertaken as part of an assignment for Armstrong Ammattiturva Oy, a company specializing in brokering temporary labour and jobs. The survey was designed to gather valuable insights for future use within the company. The questionnaire can be utilized in the future to identify areas where new international employees may need assistance. It can be administered at any stage of an employee's career to assess their understanding of labour legislation. Moreover, the survey serves as a foundation for developing learning materials tailored for international employees. These materials would encompass key points related to Finnish labour legislation.

Considering that employees arriving in Finland often have minimal or no proficiency in the Finnish language initially, the survey was conducted in English, although the report itself is written in Finnish. Given the comprehensive nature of labour legislation in Finland, this study aims to distil the most crucial information essential for newcomers navigating the complexities of working in Finland.

Key words: labor legislation, hired work, user company, employment industry

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Työn tarkoitus ja tausta	6
1.2	Rakenne	7
1.3	Toimeksiantajayrityksen esittely	8
2	VUOKRATYÖ	10
2.1	Yleisesti vuokratyöstä	10
2.2	Vuokratyön edut.....	10
2.3	Vuokratyön haitat	11
3	ULKOMAISEN TYÖNTEKIJÄN TULO SUOMEEN.....	13
3.1	Yleisesti	13
3.2	Työnantajan näkökulmasta	14
3.3	Työntekijän näkökulmasta.....	15
4	TYÖLAINSÄÄDÄNTÖ.....	16
4.1	Yleisesti työlainsäädännöstä	16
4.2	Työsopimuslaki	16
4.3	Työturvallisuuslaki.....	17
4.3.1	Työturvallisuus vuokratyössä.....	18
4.3.2	Työterveyshuolto	18
4.4	Työaikalaki.....	19
4.5	Työehtosopimukset.....	20
4.6	Vuosilomalaki.....	22
4.7	Palkanmaksu	23
4.7.1	Ennakonpidätys ja muut palkasta tehtävät vähennykset	23
4.7.2	Kustannusten korvaukset ja luontoisedut.....	24
4.8	Tietosuoja	25
5	TUTKIMUS	27
5.1	Tutkimusmenetelmät.....	27
5.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	28
5.3	Tutkimuksen toteuttaminen	29
5.4	Tutkimuksen kulku	30
5.5	Tutkimuksen tulokset ja analysointi	31
5.6	Yrityksen haastatteluosuus	40
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	45
6.1	Tutkimuksen päämäärä.....	45
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	46
6.3	Tutkimuksen jatkototeutus.....	48

7 OPINNÄYTETYÖPROSESSI	50
LÄHTEET	52
LIITTEET	55
Liite 1. Kyselyn saatekirje	55
Liite 2. Kyselylomake	56

1 JOHDANTO

1.1 Työn tarkoitus ja tausta

Opinnäytetyön aihetta pohtiessani olin yhteydessä Armstrong Ammattiturva Oy:hyn, joka tarjoaa henkilöstöalan palveluita, kuten henkilöstön vuokrausta, suorarekryointipalveluita ja erilaisia arviointeja. Työnlainsäädäntö itsessään on mielestäni kiinnostava aihealue, josta löytyy paljon tutkittavaa ja kehitettävää, erityisesti vuokratyön osalta, koska ala on jatkuvassa murroksessa.

Keskustelimme yrityksen kanssa siitä, voisiko heillä olla tarvetta jonkinlaiselle perehdytysmateriaalille, jonka voisin opinnäytetyönä heille toteuttaa. Ilmeni, että varsinkin ulkomailta tulevien työntekijöiden tieto suomalaisesta työlainsäädännöstä ja työkuultuurista ylipäänsä on melko suppea. Suomeen tulee tällä hetkellä koko ajan enemmän uutta työvoimaa ulkomailta. Iso osa näistä työntekijöistä tulee työskentelemään Armstrong Ammattiturva Oy:n tytäryhtiöiden kaltaisten vuokratyövoimaa välittävien yritysten kautta. Mitä kauempaa ulkomailta työntekijä tulee Suomeen, sitä todennäköisemmin hänen kotimaansa työlainsäädäntö on eronnut Suomen työlainsäädännöstä merkittävästi. Myös Armstrongille työntekijöitä on tullut viime aikoina paljon mm. Filippiineiltä, jossa työntekijät ovat totuneet aivan erilaiseen kohteluun työpaikoilla mitä Suomessa. Tämän takia he eivät yleensä osaa vaatia parempia työoloja liittyen mm. työaikoihin, työntekijän oikeuksiin tai työturvallisuuteen, ja saattavat siksi tulla myös täällä hyväksikäytetyiksi työolojen puitteissa.

Ehdotuksena tästä syntyikin idea perehdytysmateriaalille suomalaiseen työlainsäädäntöön, jota yrityksessä voitaisiin hyödyntää uusien ja jo kauemmin töissä olleiden työntekijöiden tietoisuuden lisäämiseen. Tämmöistä materiaalia varten olisi kuitenkin hyvä selvittää aluksi käytännössä, mitkä asiat erityisesti ovat tunneet työntekijöistä hankalalta, kun mietitään heidän Suomeen tuloansa ja täällä työskentelyaikaansa. Siksi tämän opinnäytetyön aiheeksi valikoitui tehdä kyselytutkimus, joka kartoittaisi työntekijöiden tietämystä suomalaisesta työlainsäädännöstä sekä seikkoja, jotka eivät ole heillä vielä tarpeeksi hyvin hallussa. Tutkimuksen vastauksista saatua dataa voidaan käyttää mahdollisesti myöhemmin

yrittäjälle luotavassa perehdytysmateriaalissa, jotta tiedetään, millaisia asioita siinä olisi hyvä korostaa ja tuoda esille. Kyselytutkimus on tehty kansainvälisen työntekijän näkökulmasta, ja siinä kysytään keskeisimpiä asioita, jotka liittyvät työsuhteeseen lakia tarkastellen.

Työn tarkoituksena on siis ollut toteuttaa työlainsäädäntöön liittyvä kyselytutkimus Armstrong Ammattiturva Oy:n tytäryhtiöiden ulkomaalaistaustaisille työntekijöille. Tämän kyselytutkimuksen on tarkoitus selvittää työntekijöiden tietämystä suomalaisesta työlainsäädännöstä, sekä toimia näyttönä siitä, mitä asioita työntekijöille tulisi perehdyttää lisää. Sen lisäksi tässä raportissa perehdytään siihen, millaisia prosesseja ulkomaisen työntekijän tulo Suomeen vaatii niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta sekä käydään läpi vuokratyöhön liittyviä asioita. Koska suuri osa Suomeen saapuvista työntekijöistä tulee työskentelemään juuri vuokratyörytysten kautta, ja myös opinnäytetyön toimeksiantajakonsernin yritykset harjoittavat työvoiman vuokrausta, on lakia tarkasteltu monelta osin juuri vuokratyöntekijän näkökulmasta. Työlainsäädäntöä tutkiessani olen nimenomaan perehtynyt ensin lakiin yleisesti työntekijän kannalta, ja tämän jälkeen verrannut sekä etsinyt tietoa siitä, eroaako laki jotenkin vuokratyöntekijän kohdalla vai tulkitaan lakia samalla tavalla. Näin olenkin saanut raporttiin kerättyä oleellista tietoa toimeksiantajayrityksen näkökulmasta, sekä ajatellen mahdollisesti myöhemmin toteutettavaa perehdytysmateriaalia.

1.2 Rakenne

Opinnäytetyö pääpiirteissään on jaoteltu kuuteen osaan, joissa jokaisessa kuvataan työn eri kokonaisuuksia. Johdannon jälkeen käydään lyhyt esittely toimeksiantajayrityksestä sekä heidän toiminnastaan, ja miten kyseinen opinnäytetyö liittyy heidän toimialaansa. Sen jälkeen käydään läpi työn kannalta keskeisiä kokonaisuuksia eli kappaleet vuokratyöstä, sen hyödyistä ja haitoista sekä ulkomaisen työntekijän tulosta Suomeen niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmista.

Työhön liittyvän lainsäädännön esittely on oma osuutensa, jossa käydään läpi työsopimuslain, työaikalain sekä työturvallisuuslain keskeisimpiä asioita, joita myös kyselytutkimuksessa kartoitetaan. Koska aihe on kokonaisuudessaan niin

laaja, on sisältöä täytynyt jonkin verran rajata, ja lakeja onkin pyritty tarkastelemaan myös nimenomaan vuokratyön näkökulmasta. Lainsäädännön tarkastelussa on noudatettu samaa linjaa kuin itse tutkimuksessa, ja kerätty tärkeimpiä kyseisiin lakeihin liittyviä seikkoja. Tässä samassa osiossa on mukana myös verotukseen sekä työehtosopimukseen liittyviä asioita, jotka erityisesti uudelle työntekijälle ovat tärkeitä huomioida.

Kahdessa viimeisessä osassa esittelen valmista tutkimusta, ja sen tuloksia. Tutkimusosiossa käydään läpi käytettyjä tutkimusmenetelmiä, niiden toteuttamista sekä luotettavuutta. Analysoin tutkimuksen vastauksia, ja havainnollistan niitä myös diagrammien avulla. Käyn läpi, mitä tuloksista nousee erityisesti esiin, ja pohdin, mitä ne kertovat tutkimuksen tavoitteen kannalta. Samalla teen myös pohdintoja siitä, mitä mahdolliseen perehdytysmateriaaliin ottaisin mukaan, ja miten sen toteuttaisin näiden tulosten perusteella. Tämän lisäksi olen haastatellut yrityksen henkilöstöä kyselyn tuloksista, ja kerännyt heidän ajatuksiaan tutkimukseni laadullisen osuuden toteuttamiseksi.

Lopuksi on kappaleet omalle pohdinnalle sekä opinnäytetyöprosessin analysoimiselle. Näissä kappaleissa käyn tarkemmin läpi sitä, miten olen mielestäni onnistunut opinnäytetyön tekemisessä, itse tuotoksessa ja mitä mieltä toimeksiantajayritys on lopputuloksesta. Pohdin myös ajankäyttöä, aikataulussa pysymistä sekä menetelmiä, joita käytin, ja niiden toimimista tutkimuksen näkökulmasta.

1.3 Toimeksiantajayrityksen esittely

Armstrong Ammattiturva Oy on henkilöstöpalvelualan yritys, jonka tytäryhtiöt tarjoavat vuokratyöpalveluita. Työnantajille yritys tarjoaa apua ja tukea liiketoiminnan pyörittämiseen sekä motivoituneita työntekijöitä. Tilanteissa, joissa työvoiman tarve muuttuu, Armstrong etsii työlle tekijöitä tai vastaavasti pitää huolen siitä, että työntekijät eivät jää ilman työtä, jos työn määrä vähenee. Työntekijöille yrityksellä vastaavasti on tarjota mielenkiintoisia työpaikkoja sekä ammatillista turvaa. Armstrong suosii vakituisia työsuhteita, ohjaa kehittymään omalla alalla sekä tukee työntekijöitään tavoitteiden saavuttamisessa. (Armstrong, n.d.)

Armstrong Ammattiturva toimii viidessä kaupungissa ympäri Suomea, toimipisteet löytyvät Kuopiosta, Oulusta, Rovaniemeltä, Hämeenlinnasta ja Tampereelta. Henkilöstöön kuuluu kymmenen osaavaa oman alansa toimihenkilöä, jotka huolehtivat omalta osaltaan yrityksen ja sen tytäryhtiöiden toiminnasta. Armstrong tarjoaa työvoimaa pääasiassa rakentamisen, kaivosalan ja muun teollisuuden sekä ravintola- ja kiinteistöalan töihin. Armstrong haluaa olla mukana rakentamassa parempaa työelämää ja tukea yhdessä menestymistä. (Armstrong, n.d.)

2 VUOKRATYÖ

2.1 Yleisesti vuokratyöstä

Henkilöstöala eli työvoiman vuokraus on nopeasti kasvava ala, ja tilastokeskuksen mukaan vuokratyöntekijöiden määrä vuonna 2022 oli 2,7 prosenttia koko työvoimasta. Ala tarjoaakin vuosittain reilulle 170 000 työntekijälle töitä kattuen kaikki toimialat. (Henkilöstöala, n.d.) Vuokratyö helpottaa sekä työntekijöiden työhön pääsemistä kuin myös työnantajien tarvetta lisätyövoimalle. Vuokratyöhön on usein helppo työllistyä ja sitä voi tehdä niin osa-, koko- tai määräaikaisena. Vuokratyöhön sovelletaan samoja työnlainsäädännöllisiä asioita kuin muihinkin työsuhteisiin. (Henkilöstöala, n.d.)

Työvoiman vuokrauksessa työnantaja siirtää työntekijänsä vastiketta vastaan toisen työnantajan käyttöön työskentelemään. Vuokratyössä tulee siis tavallisen työsuhteen sijasta kolme oikeudellista suhdetta, jotka jakaantuvat vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan työsuhteeseen, vuokratyönantajan ja käyttäjäyrityksen asiakkuussuhteeseen sekä vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen oikeussuhteeseen. Vuokratyönantaja eli henkilöyrittäjä tekee työsopimuksen vuokratyöntekijän kanssa ja vuokraa työntekijöitään suorittamaan työtehtäviä käyttäjäyritykselle. Vuokratyöntekijä työskentelee siis käyttäjäyrityksen johdon alaisena, mutta on työsuhteessa henkilöyrittäjän kanssa. (Hietala H. 2022 Luku 1)

2.2 Vuokratyön edut

Vuokratyön tekemisessä tai teettämisessä on monia etuja sekä työntekijälle itselleen että käyttäjäyritykselle. Vuokratyö on hyvä vaihtoehto ensinnäkin ensimmäisiä kertoja työelämään tuleville työntekijöille tai sellaisille henkilöille, jotka eivät halua vakituista työpaikkaa. Vuokratyön tekeminen kartuttaa työkokemusta, ja voi auttaa tätä kautta etenemään uralla. Työntekijällä on mahdollisuus kehittää itseään siinä missä vakituistenkin työntekijöiden, mutta hän ei ole sidottu tiettyyn työpaikkaan. Vuokratyötä on myös helppo tehdä esimerkiksi opintojen tai toisen työn ohella, koska siinä työaikoihin ja -paikkaan voi vaikuttaa myös itse melko paljon.

Tämä mahdollistaa esimerkiksi sen, että voi tehdä kahta erilaista työtä tai kerätä lisäänsioita toisen työn ohella. (Hietala H. 2022 Luku1)

Käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijät tarjoavat mahdollisuuden saada nopeasti ja vaivattomasti lisätyövoimaa tilanteissa, joissa työn määrä vaihtelee nopeallakin aikataululla. Myös lyhyelle aikavälille tarvittavassa erityisosaamisessa tai projekteissa vuokratyövoima on helpompi ratkaisu kuin kokonaan uuden työntekijän palkkaaminen. Tällä on myös suuri vaikutus käyttäjäyrityksen omaan henkilöstöön, koska työtilanteiden vaihtuessa vuokratyöntekijät pystyvät hoitamaan muuten heille ylitöiksi kuormittuvat tehtävät, ja vastaavasti henkilöstön pienentäminen ei kohdistu vakituisiin työntekijöihin. (Hietala H. 2022 Luku 1)

2.3 Vuokratyön haitat

Vuokratyön suurimpia haittoja ovat sen epävarmuus niin työntekijän, käyttäjäyrityksen, kuin vakituisenkin henkilöstön osalta. Vuokratyöntekijöiden työsuhteet saattavat usein jäädä lyhyiksi ja vaihtuvuus olla suurta. Käyttäjäyrityksen resursseja kuluu joka kerta, kun he perehdyttävät uuden työntekijän, vaikka työtehtävät olisivatkin suhteellisen helposti omaksuttavissa. Käyttäjäyrityksen oma henkilöstö saattaa myös tuntea epävarmuutta, jos yritykseen palkataan jatkuvasti uutta vuokratyövoimaa, sillä työvoiman vuokraus nähdään usein helpompana ja halvempänä ratkaisuna yrityksille kuin vakituisten työntekijöiden palkkaaminen ja pitäminen. (Hietala H. 2022 Luku 1)

Vuokratyöntekijöiden kannalta haitat ovat usein samankaltaisia, katsottuna heidän näkökulmastaan. Vuokratyösuhteet saattavat usein olla lyhyitä, joka luo työntekijöille epävarmuutta töiden jatkumisesta ja riittävydestä. Monet vuokratyösuhteista ovat määräaikaisia, joka luo turvattomuuden tunnetta työn jatkuvuuden ja toimeentulon osalta. Vaikka osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa on monille etuja, saattaa joillekin vuokratyö olla ainoa työllistymismahdollisuus, ja tällöin työn riittävyys on suuri epävarmuustekijä. Vuokratyöntekijät saattavat monesti myös jäädä käyttäjäyrityksessä oman henkilöstön ulkopuolelle yhteisöllisyyden osalta ja heille saatetaan tarjota kaikista huonoimpia työvuoroja, mitä muut eivät

halua ottaa vastaan. Vuokratyöntekijältä saatetaan vaatia oma-aloitteisuutta, jottei hän jää jalkoihin työyhteisössä ja saa samat edut käyttöönsä kuin käyttäjäyrityksen henkilöstö. (Hietala H. 2022 Luku1)

3 ULKOMAISEN TYÖNTEKIJÄN TULO SUOMEEN

3.1 Yleisesti

Työntekijää, joka ei ole Suomen kansalainen, kutsutaan ulkomaiseksi työntekijäksi. Sekä työnantajalla että työntekijällä itsellään on erinäisiä velvollisuuksia, jotka pitää selvittää ja hoitaa ennen työskentelyn aloittamista Suomessa. Ensimmäisestään työnantajan tulee varmistaa, että työntekijällä on työnteko-oikeus ja säilyttää tiedot näistä oikeuksista sekä ulkomaisista työntekijöistä työpaikalla. Ilman työnteko-oikeutta ei ole sallittua työskennellä Suomessa, ja siksi työntekijä on aina velvollinen todistamaan oikeutensa. (Työsuojelu, n.d.a.)

Työnteko-oikeuden peruste riippuu siitä, mistä maasta työntekijä on tullut Suomeen työskentelemään. EU-valtion, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaiselle passi tai muu matkustusasiakirja riittää työnteko-oikeuden todistamiseen, koska silloin oikeus perustuu heidän kansalaisuuteensa eivätkä näistä maista tulleet työntekijät tarvitse oleskelulupaa Suomessa työskentelyyn. Näiden maiden ulkopuolelta, eli kolmansista maista tulleilla kansalaisilla, tulee olla jokin lainsäädännön mukainen peruste työnteko-oikeuteen, ja he tarvitsevat joko työntekijän oleskeluluvan tai muun ansiotyöhön oikeuttavan oleskeluluvan täällä työskennellessään. (Te-toimisto, n.d.)

Työntekijän oleskelulupa on eri asia kuin pelkkä oleskelulupa, joten ulkomaalainen voi oleskella Suomessa olematta silti oikeutettu tekemään töitä. Työnteon perusteella määrättävä oleskelulupa on aina määräaikainen ja se voi olla joko tilapäinen tai jatkuva. Lähtökohtaisesti lupa on aina jatkuva, ellei työn luonne edellytä vain nimenomaisesti tilapäistä lupaa. Ensimmäistä määräaikaista oleskelulupaa tulee hakea jo ennen Suomeen saapumista silloin, kun työntekijä on vielä lähtömaassaan. Ensimmäinen määräaikainen lupa myönnetään lähtökohtaisesti vuodeksi kerrallaan, jonka jälkeen työntekijä voi hakea jatkolupaa. Seuraava lupa yleensä myönnetään, jos ensimmäistä lupaa koskevat myöntämisedellytykset ovat edelleen olemassa. (Kallio, H. et al. (2018) s. 186)

Ulkomaisen työntekijän työskentelyä ja tuloa Suomeen sääntelee ulkomaalaislaki (301/2004) sekä laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016). Nämä lait sääntelevät sitä, minkä perusteiden ja vaatimusten mukaan Suomeen voi tulla työskentelemään, ja mitä sekä tänne tulevan henkilön että työnantajan tulee huomioida. Työntekijänä ulkomaisella henkilöllä on kuitenkin täysin samat oikeudet kuin suomalaisellakin työntekijällä, joita työnantaja on velvoitettu valvomaan. Työsuhteeseen sovelletaan samoja lakeja ja työehtosopimuksia kuin suomalaistenkin työntekijöiden työsuhteissa, eikä eriarvoinen kohtelu ole sallittua. Työnantajan tulee myös huolehtia siitä, että työntekijä saa ymmärrettävällä kielellä tiedoksi työsuhteeseen liittyvät keskeiset asiat sekä työhön vaadittavan perehdytyksen. (Työsuojelu, n.d.a.)

3.2 Työnantajan näkökulmasta

Jos työntekijä ei ole EU- tai ETA-maan kansalainen, tulee hänen hakea työhön oikeuttavaa oleskelulupaa Suomeen. Oleskelulupaa voi hakea vain työntekijä itse, mutta työnantajalla on tärkeä rooli hakemisprosessissa. Työnantajan kannattaa neuvoa työntekijää hakemuksen tekemisessä sujuvoitukseen prosessia, sekä hänen tulee täyttää työehdot työntekijänsä hakemukseen. Työnantajan tulee sen lisäksi, että hän varmistaa työntekijänsä työnteko-oikeuden, varmistua myös siitä, että työntekijällä on työhön riittävä osaaminen ja koulutus, ja että hänen työehtonsa ovat Suomen lakien mukaiset. Työsuojeluviranomaista varten työnantajan tulee myös säilyttää tiedot ulkomaisesta työntekijästä työpaikalla. Jos työntekijä tulee kolmansista maista, on työnantajan ilmoitettava hänestä tiedot myös TE-toimistolle sekä ulkomaisen työntekijän nimi ja sovellettava työehtosopimus työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle sekä työsuojeluvaltuutetulle. (Migri, n.d.a.)

Työnteko-oikeus on tärkein asia, joka työntekijältä tulee löytyä työskenneläkseen Suomessa. Jos työnteko-oikeutta ei ole, on työntekijän oleskelulupaa haettava ennen kuin työnantaja voi ottaa työntekijän töihin. Työntekijän oleskelulupa myönnetään ammattikohtaisesti, joten jos työntekijä on aiemmin työskennellyt toisella alalla, tulee lupaa hakea uudestaan ennen kuin työt voi aloittaa. Oleskelulupakortista työnantaja voi tarkistaa mille kaikille ammattialoille oikeus on myönnetty. (Te-toimisto, n.d.)

3.3 Työntekijän näkökulmasta

Suomeen työskentelemään tullessaan työntekijän tulee pystyä osoittamaan työnteko-oikeutensa työnantajalle. EU- ja ETA-maiden kansalaisen ei tarvitse hakea erikseen oleskelulupaa, vaan he voivat vapaasti työskennellä Suomessa. Oleskelun kestäessä yli kolme kuukautta, tulee heidän kuitenkin rekisteröidä oleskeluoikeutensa Maahanmuuttoviraston kautta. (Työsuojelu, n.d.a.) Jos taas tulee EU:n ulkopuolelta kolmansista maista, tulee työntekoa varten hakea työntekijän oleskelulupaa. Työntekijän itsensä tulee tehdä lupahakemus ja sitä on haettava ennen Suomeen saapumista siinä maassa, jossa laillisesti oleskelee. Lupaa voi hakea siinä vaiheessa, kun työpaikka Suomesta on varmistunut, sillä työnantajan tulee täyttää työsuhteen ehdot hakemukseen. (Kallio, H. et al. (2018) s. 182)

Työntekijän oleskelulupa tarkoittaa ulkomaalaiselle ansiotyön tekemiseen myönnettyä oleskelulupaa, joka oikeuttaa nimenomaan työsopimuslain mukaisen työsuhteen ansiotyön tekemiseen. Lupa myönnetään kaksivaiheisessa menettelyssä, jossa ensin työ- ja elinkeinotoimisto tekee ennakkopäätöksen ennen Maahanmuuttoviraston lopullista päätöstä. Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työntekoon yhdellä tai useammalla työpaikalla, yleensä ammattialakohtaisesti. Tämä antaa työntekijälle mahdollisuuden vaihtaa työnantajaa saman alan sisällä. Tietyissä tilanteissa oleskelulupa saattaa oikeuttaa useammalla ammattialalla työskentelyyn saman työnantajan palveluksessa. Siinä tapauksessa, jos työntekijä haluaa vaihtaa kokonaan työskentelemäänsä ammattialaa, täytyy hänen hakea uusi työntekijän oleskelulupa. (Kallio, H. et al. (2018) s. 182)

4 TYÖLAINSÄÄDÄNTÖ

4.1 Yleisesti työlainsäädännöstä

Työn tekoa ja työsuhteita säätelee Suomessa työlainsäädäntö, johon kuuluu monenlaisia eri lakeja. Tärkeimpiä näistä työntekijän näkökulmasta ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Työlainsäädännön lähtökohtana on työntekijän suojeluperiaate, koska työntekijä on aina lähtökohtaisesti työsopimuksen heikommassa asemassa oleva osapuoli. Tämän vuoksi lakeihin on sisällytetty pykäläitä, joista ei voi poiketa työntekijän haitaksi. (Tem, 2015) Työsuhteen sopimisesta ei voi päättää itsenäisesti, koska jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, on kyseessä työsuhde, ja tähän tulee sovellettavaksi työlainsäädäntö kokonaisuudessaan. Työsuhteen tunnusmerkkeihin kuuluu se, että työtä tehdään toisen lukuun ja tästä on tehty sopimus, työstä saadaan vastiketta sekä se, että työntekijällä on henkilökohtainen työvelvoite, jota valvotaan. (Työsuojelu, n.d.b.)

Vuokratyöstä ei ole erillistä vuokratyölakia, mutta kyseinen työnteon malli on huomioitu työsopimuslaissa. Vuokratyötä koskevat samat työlainsäädännölliset säädökset kuin kahden osapuolen välistä työsuhdetta. Koska vuokratyössä sopimuksen osapuolia on kolme, on joissakin kohdissa tehty jakoa työsuhteeseen liittyvien vastuukysymysten osalta, mm. työturvallisuuteen liittyen.

Vuokrayritys toimii vuokratyöntekijän työnantajana. Käyttäjäryitykselle kuuluu vuokratyöläisen työjohto ja valvonta. Näin kolmen eri osapuolen välille syntyy kolme erilaista sopimussuhdetta; vuokrayrityksen ja käyttäjäryityksen välille toimeksiantosuhde, vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän välille työsuhde ja käyttäjäryityksen ja vuokratyöntekijän välille käyttäjäryityksen työjohto- ja valvontavollisuus. (Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus, 2015) Nämä ovatkin keskeisiä piirteitä liittyen vuokratyöhön, ja erottavat sen normaalista työntekijän ja työnantajan välisestä suhteesta.

4.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on työelämän keskeisin laki. Sitä sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla ”työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.” (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1 luku, 1§) Työsopimuslaissa säädetään mm. työsopimuksen teosta, työnantajan sekä työntekijän velvollisuuksista, työsopimuksen irtisanomis-, päättämisen- ja purkamisperusteista sekä vahingonkorvausvelvollisuudesta.

Työsuhteen lähtökohtana on aina työntekijän ja työnantajan välillä tehty työsopimus, joka sitoo molempia osapuolia. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti, mutta kirjallisesti tehty sopimus on aina suositeltavin muoto. Vuokratyössä työsopimus tehdään vuokratyöryhtymän ja työntekijän välillä. Näin käyttäjäryhtymän ja työntekijän välille ei muodostu minkäänlaista työsuhdetta, vaan pelkkä sopimussuhde. Täten vuokratyöryhtymän ja käyttäjäryhtymän vastuut jakaantuvat osiin työsuhteeseen liittyvien seikkojen välillä. Vuokratyöryhtymän vastuulle kuuluu mm. palkanmaksu, työaikakirjanpito, työterveyshuollon järjestäminen sekä työtodistuksen antamisvelvollisuus. Käyttäjäryhtymän vastuulle taas jää perehdyttäminen sekä työturvallisuus työpaikalla, työaikajärjestelyt ja vuokratyöryhtymälle tärkeiden tietojen toimittaminen. (Salli M. 2012 Kauppakamari)

4.3 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijän työkyvyn turvaamiseksi sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia. Lakia sovelletaan kaikkeen työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, ja se velvoittaa sekä työnantajan että työntekijää. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 Luku 1, 1§). Vaikka työntekijällä on vastuunsa noudattaa työturvallisuuteen liittyviä asioita, lähtee turvallinen työympäristö aina työpaikalta ja on työnantajan vastuulla. Työnantajan on työn luonne ja tehtävät huomioiden riittävän tarkasti selvitettävä ja tunnistettava vaaratekijät, mitä työssä voi ilmetä, sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan poistamaan ne tai arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, Luku 2, 10§). Työnantajan tärkeimpiin velvollisuuksiin kuuluu myös riittävän perehdytyksen sekä ohjauksen antaminen työntekijälle hänen työtehtäviinsä, sekä huolehtia siitä, että työntekijä tekee vain työtehtäviä, joihin hänellä on riittävä koulutus/perehdytys.

4.3.1 Työturvallisuus vuokratyössä

Vuokratyössä työturvallisuusvastuu on jaettu työnantajana toimivan henkilöstöyrityksen ja työvoimaa vuokraavan käyttäjäyrityksen kanssa. Käyttäjäyrityksen vastuulla on huolehtia vuokratyöntekijän työturvallisuudesta työpaikalla, kun taas henkilöstöyritys vastaa yleisestä puolesta, mm. siitä, että työntekijän ammattitaito ja tapaturmavakuutus ovat kunnossa. (Henkilöstöala, n.d.a.) Henkilöstöyrityksen vastuulla on siis huolehtia jo uuden työntekijän palkkausvaiheessa työturvallisuuteen liittyvistä seikoista, kuten siitä, että hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa vastaavat käyttäjäyrityksen työtehtävän vaatimustasoa. Käyttäjäyrityksen vastuulle jää kaikki muu itse työpaikalla tapahtuva työturvallisuuteen liittyvä, kuten asianmukainen perehdyttäminen. (Henkilöstöala, n.d.a.)

Myös vuokratyöntekijällä itsellään on velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta omalta osaltaan. Hänen tulee noudattaa hänelle annettuja ohjeita sekä opastuksia liittyen työn tekoon tai työssä käytettäviin välineisiin sekä koneisiin. Hänen vastuullaan on myös toimia huolellisesti, aiheuttamatta vaaraa itselleen tai muille työntekijöille sekä ilmoittaa mahdollisista vaaraa aiheuttavista seikoista. (Henkilöstöala, n.d.a.)

4.3.2 Työterveyshuolto

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työterveyshuollon järjestäminen työntekijälle. Työterveyshuollon tarkoitus on estää ja torjua työstä ja työolosuhteista johtuvia terveyshaittoja sekä edistää työntekijöiden työterveyttä, työkykyä sekä turvallisuutta (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, 2 Luku, 4§) Koska työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan vastuulla, kuuluu sen järjestäminen vuokratyössä henkilöstöyritykselle. Vuokratyöntekijöiden työterveyshuolto saattaa siis erota käyttäjäyrityksen työntekijöiden työterveyshuollosta, koska käyttäjäyritys huolehtii työterveyshuollosta vain omien työntekijöidensä osalta. Vuokratyöntekijöiden työterveyshuolto on siis lähtökohtaisesti samanlainen kuin henkilöyrityksen omassa toimistossa työskentelevillä työntekijöillä, lukuun ottamatta työsuhteen kestosta riippuvia seikkoja. (Henkilöstöala, n.d.a.)

Ehkäisevän työterveyshuollon järjestäminen kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöille on pakollista jokaiselle työnantajalle. Siihen kuuluu muun muassa työpaikkaselvitys, terveystarkastukset, ohjaus ja neuvonta sekä ensiapuvalmiuden ylläpito. Sen lisäksi työnantaja voi järjestää muuta sairaanhoitoa tai terveydenhuollon palveluita, mutta tämä ei ole pakollista. (Ttk, n.d.) Työterveyshuollon piiriin kuuluvat kaikki työntekijät, joita myös työturvallisuuslaki koskee, eli kaikki työsopimuksen perusteella tai virkasuhteessa olevat työntekijät. Tähän kuuluvat vakituisen työsuhteen lisäksi siis myös muun muassa kesätyöntekijät, osa-aikaiset työntekijät, työharjoittelijat sekä lyhyessä määräaikaisessa työsuhteessa olevat. (Työsuojelu, n.d.c.)

4.4 Työaikalaki

Työaikalakia, kuten muutakin työlainsäädäntöä, sovelletaan työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön. Työajaksi luetaan työntekijän työhön käyttämä aika sekä se aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työajaksi ei lasketa matkustamiseen käytettyä aikaa, ellei sitä voida samalla pitää työsuorituksena. (Työaikalaki 5.7.2019/872, Luku 2 3§) Työaikalaki määrittelee säännölliseen työaikaan perustuvat työajan järjestelyt, joita ovat yleistyöaika, vuorotyö, jaksotyöaika sekä yötyö. Perustana on yleistyöaika, jonka mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Tämä voidaan tiettyjen säännösten puitteissa järjestää vuorotyöksi tai jaksotyöksi. (Työaikalaki 5.7.2019/872, Luku 3)

Vuokratyöntekijän työaika määräytyy työaikalain sekä työehtosopimuksen mukaan samalla lailla kuin tavallista työtä tekevän työntekijän. Työajasta on mahdollista sopia työsopimuksessa, mutta se ei voi olla ristiriidassa työaikalain tai sovellettavan työehtosopimuksen kanssa. (Työsuojelu, n.d.d.) Työaikojen järjestely ja työaikakirjanpito jakaantuvat käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välille. Käyttäjäyritys vastaa työaikojen sijoittelusta ja ilmoittaa niistä työntekijälle. Vuokrayritys taas on vastuussa työaikakirjanpidosta, jossa kuuluu näkyä työntekijän päivittäinen työaika, alkamis- ja päättymisajat, päivittäiset lepoajat sekä yli- ja lisätyötunnit. Myös käyttäjäyritys voi laatia työaikakirjanpidon, mutta siitä tulee toimittaa kopio vuokrayritykselle. Tehdyt tunninit ilmoitetaan aina vuokrayritykselle,

koska heidän vastuullaan on työntekijän palkanmaksu. (Hjelt, J. 2017. Vuokratyöopas)

Vuokratyöntekijä on oikeutettu työskentelemään myös toiselle työnantajalle tai käyttäjäyritykselle samanaikaisesti, kunhan hän pystyy toteuttamaan jo olemassa olevan työsuhteensa velvoitteet. Tämä tarkoittaa sitä, että voimassa olevan työsuhteen sovitut työajat on pystyttävä täyttämään ennen kuin on mahdollista tehdä töitä toiseen yritykseen. Sen lisäksi toisen työn tekeminen ei saa liiaksi haitata voimassa olevan työsuhteen työn tekemistä, eli työntekijän täytyy ehtiä lepäämään tarpeeksi työvuorojen välillä, eikä se saa liiaksi vaikuttaa hänen jaksamiinsa. Toinen työ ei saa myöskään olla kilpailevassa asemassa alkuperäisen työnantajan kanssa tai vahingoittaa hänen liiketoimintaansa. (Hjelt, J. 2017. Vuokratyöopas) Työlainsäädäntö ei kuitenkaan tarkemmin määrittele tai kiellä useammalle yritykselle työskentelyä, kunhan yllä mainitut seikat eivät rikkoudu. Työaikalaki ei määritä työajoista kuin tiettyyn työsopimukseen kerrallaan, joten työntekijän itsensä vastuulle jää huolehtia, että hän pystyy palautumaan tarpeeksi, jos on useammassa työsuhteessa samanaikaisesti. Vaikka työsopimuslain mukaan työntekijällä ei ole velvollisuutta ilmoittaa toisesta työsuhteesta, on työnantajalla oikeus puuttua tilanteeseen, jos hän huomaa työntekijän olevan liian väsynyt tekemään työsopimuksen mukaisia työtehtäviään. (Erto, n.d.)

4.5 Työehtosopimukset

Suomessa työmarkkinajärjestelmää säätelee työlainsäädännön lisäksi työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen sekä paikallisen tahon yhteistyönä syntyvät työehtosopimukset. Suomalaiselle työmarkkinajärjestelmälle tyypillistä onkin työntekijöiden ja työnantajien korkea järjestäytymisaste sekä työehdoista sopiminen. (Työsuojelu, n.d.e.) Työlainsäädännön tarkoitus on antaa pohja työehtojen sääntelylle, mutta työehtosopimukset määräävät työsuhteen tarkemmista ehdoista. Jos yritys toimii sellaisella alalla, missä ei sovelleta mitään työehtosopimusta, tulee työehtojen sääntely pelkän työlainsäädännön kautta.

Koska suomalainen työlainsäädäntö antaa melko suppean pohjan työehtojen sopimiseen, on työehtosopimukset suunniteltu parantamaan työntekijöiden oikeuk-

sia työsopimus- sekä työsuhdeasioissa. Lainsäädäntö ei määrää mitään esimerkiksi minimipalkkoista tai lomarahasta. Siksi työehtosopimuksissa usein sovitaan alan palkkatasosta, työajoista sekä muista työehdoista, jotta nämä eivät jäisi työntekijän ja työnantajan keskenään neuvoteltaviksi asioiksi. (Yty, 2021) Suurta osaa aloista sääntele jonkinlaiset työehtosopimukset, joilla on monta merkittävää hyötyä työntekijöiden kannalta. Näitä ovat esimerkiksi estää palkkasyrjintää sekä epäreilua kilpailua, tuoda turvaa paikalliseen sopimiseen ja taata palkan saannin pidemmiltäkin sairauslomajaksolta. (Pam, 2023)

Työehtosopimus voi olla joko normaali- tai yleissitova. Normaalisitova työehtosopimus velvoittaa vain niitä työnantajia, jotka ovat itse solmineet sopimuksen tai ovat sopimuksen solmineen työnantajaliiton jäseniä. Yleissitovaksi työehtosopimus muuttuu silloin, kun yleissitovuus vahvistetaan sosiaali- ja terveysministeriön yleissitovuuslautakunnan kautta. Tämä edellyttää muun muassa sitä, että tarpeeksi suuri osa alan työntekijöistä on töissä työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä. (Pam, 2023) Yleissitova työehtosopimus velvoittaa työnantajaa noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista tai työoloista liittyen työntekijän tekemään tai siihen rinnastettavissa olevaan työhön. Tämä aiheuttaa myös sen, että työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen kanssa, on mitätön. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, Luku 2, 7§)

Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksen vuokratyöryhtymän kanssa, jonka perusteella yleensä sovellettavaksi tulisi vuokratyöryhtymässä käytössä oleva työehtosopimus. Näin ei kuitenkaan aina ole järkevä toimia, koska vuokra- ja käyttäjäyrityksen työehtosopimukset voivat erota toisistaan merkittävästi. Usein käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen soveltaminen tulee järkevämmäksi, sillä tällöin vuokratyöntekijät noudattavat samaa työehtosopimusta käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden kanssa. Työsopimuslaki määrää asiasta niin, että siinä tapauksessa, jos vuokratyöryhtymä ei ole sidottu mihinkään normaalisitovaan työehtosopimukseen tai ole velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta, on työntekijän työehdoissa sovellettava käyttäjäyrityksen joko normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta. Jos taas mitään työehtosopimusta ei tule sovellettavaksi vuokratyöntekijän työsuhteeseen, tulee hänen palkkaa, vuosilomaa ja työaika koskevien ehtojen olla vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja yleisesti sovellettavien käy-

täntöjen mukaiset. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, Luku 2, 9§) Käytännössä kuitenkin tätä ennen vuokratyöntekijän työehtoihin sovellettavaksi tulee henkilöstöpalveluyrityksen työehtosopimus, jos yritys on sellaisen työntajaliiton jäsen, joka on tehnyt vuokratyöntekijöiden työehdoista työehtosopimuksen tai on itse neuvotellut työehtosopimuksen valtakunnallisen työntekijäliiton kanssa. Jos taas henkilöstöyritys ei ole sidottu näihin edellä mainittuihin normaalisitoviin työehtosopimukseen, on se sidottu työvoiman vuokrausta koskevaan yleissitovaan työehtosopimukseen. Vasta siinä kohtaa, jos velvollisuutta noudattaa mitään edellä mainituista työehtosopimuksista ei ole, tulee sovellettavaksi käyttäjäyrityksen työehtosopimus vuokratyöntekijän työehtoihin. (Henkilöstöala, n.d.)

4.6 Vuosilomalaki

Vuosilomalaki antaa perustan vuosiloman sääntelylle ja tämän lisäksi työehtosopimuksilla voidaan vaikuttaa tarkempiin määräyksiin liittyen muun muassa vuosilomiin sekä sen palkan tai korvauksen maksuun. Vuosilomapäivien kertymään on tietty sääntö, jonka mukaan päivien määrä lasketaan. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4-31.3. ja jos työntekijän työsuhde on kestänyt alle vuoden, kertyy hänelle tältä ajalta kaksi päivää lomaa kuukaudessa. Jos taas työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vuoden ajan, kertyy hänelle samalta ajalta 2,5 lomapäivää kuukaudessa. Vuosilomaa kertyy, jos työntekijä työskentelee kuukauden aikana vähintään 14 työpäivää tai 35 tuntia. Näin ollen myös osa-aikainen työntekijä voi kertyttää itselleen lomapäiviä. Jos nämä edellytykset eivät täyty, kertyy vuosiloman sijasta työntekijälle vapaata, jonka ajalta saadaan lomakorvausta. Työntekijällä on oikeus ehdottaa haluamaansa loma-ajankohtaa, mutta työnantaja saa määrätä milloin vuosiloma pidetään. (Työsuojelu, n.d.f.)

Vuokratyöntekijöiden vuosiloman kertymiseen pätee samat säännöt kuin muillakin työntekijöillä. Vuokratyöryhtyksen vastuulla on huolehtia siitä, että työntekijä pitää hänelle kuuluvat vuosilomat. Monesti vuokratyöntekijöiden työsuhteet voivat olla lyhyitä tai koostua useammista lyhyistä pätkistä. Jos työsuhteet vaihtuvat useamman kerran lyhyen ajan sisällä, on työntekijän mahdollista sopia vuokratyöryhtyksen kanssa lomapäivien siirtämisestä seuraavan työsuhteen aikana käytettäväksi. Jos taas vuosilomaa ei ehditä pitämään työsuhteen aikana, maksetaan se normaalisti lomakorvauksena työsuhteen päättyessä. (Hjelt, J 2017, Vuokratyöopas)

4.7 Palkanmaksu

Palkanmaksuvelvollisuus kuuluu työnantajalle, ja palkka tulee maksaa työntekijän ilmoittamalle tilille. Vuokratyöntekijälle palkan maksaa vuokratyryitys heille ilmoitettujen työtuntien perusteella. Palkanmaksukausi määräytyy aikapalkan perusteella, ja on yleensä kaksi viikkoa tai kuukauden. Työsopimuslaki määrittää, että jos kyseessä on tunti- tai päiväpalkka, tulee palkanmaksukauden olla kaksi viikkoa. Jos taas palkanmääräytymisenä on viikko, maksetaan palkka kerran kuukaudessa. (Työsuojelu, n.d.g.) Työnantajan vastuulle kuuluu antaa palkanmaksun yhteydessä palkkalaskelma, josta selviää palkan suuruus sekä sen määräytymisen perusteet, kuten tuntipalkka, tehdyt työtunnit sekä ylityö- ja muut lisät.

4.7.1 Ennakonpidätys ja muut palkasta tehtävät vähennykset

Työntekijä maksaa saamastaan palkasta, työkorvauksesta tai muusta veronalaisesta suorituksesta ennakonpidätyksen, jonka suuruus näkyy verokortista. Työnantaja toimittaa ennakonpidätyksen verohallinnolle. Uuden työntekijän tulee huolehtia, että hän toimittaa verokortin sekä tilinumeron työnantajalle mahdollisimman nopeasti työsuhteen alettua, hyvissä ajoin ennen palkanmaksua. Jos verokorttia ei toimiteta, palkasta pidätetään veroa 60 prosenttia. (Suomi, 2023) Työntekijä saa verokortin verohallinnolta joko automaattisesti tai pyytämällä tätä itse. Verokorttiin on merkitty vuosikohtainen tuloraja sekä ennakonpidätysprosentti ja lisäprosentti. Ennakonpidätys lasketaan tulorajaan saakka ennakonpidätysprosentin mukaan, ja rajan ylittävältä osuudelta lisäprosentin mukaan. (Vero, 2022)

Työnantaja toimittaa ennakonpidätyksen lisäksi Verohallinnolle myös palkan perusteella määräytyvän työnantajan sairausvakuutusmaksun. Muita työnantajan toimittamia maksuja työntekijän palkasta ovat työeläkevakuutusmaksu (TyEL), joka toimitetaan vakuutusyhtiölle, sekä työttömyysvakuutusmaksu, joka toimitetaan työllisyysrahastolle. Nämä ovat sekä työnantajan itsensä että työntekijän erikseen maksettavia suorituksia. (Vero, 2022) Kaikki palkasta vähennettävät maksut ovat näkyvissä työnantajan toimittamalla palkkalaskelmalla, mutta työntekijän ei tarvitse itse tehdä maksujen eteen toimenpiteitä.

4.7.2 Kustannusten korvaukset ja luontoisedut

Työnantaja voi maksaa työntekijälle kustannusten korvauksia, jotka tarkoittavat työn suorittamisesta työntekijälle aiheutuneita kustannuksia. Tällaisia ovat esimerkiksi työmatkoista sekä työhön tarvittavien materiaalien tai varusteiden hankinnasta aiheutuvat kustannukset. Työnantaja ilmoittaa kustannusten korvaukset tulorekisteriin riippumatta siitä, ovatko ne veronalaisia vai verovapaita. Verovapaita kustannuksia ovat mm. ateriakorvaukset, kilometrikorvaukset sekä päivärahat, kun taas veronalaisia sellaiset välittömät korvaukset, joita työnantaja ei ole laskenut mukaan palkkaan ennakonpidätyksen toimittamisen yhteydessä. Veronalaisia ovat myös kustannusten korvaukset, jotka katsotaan työntekijän palkaksi. Tällaisia ovat esimerkiksi työnantajan maksamat matkakustannusten korvaukset, jotka eivät ole oikeutettuja verovapaiksi, mm. asunnon ja työpaikan välisten matkojen korvaukset. Näistä toimitetaan normaalisti ennakonpidätys. (Vero, 2021)

Luontoisedut ovat työntekijälle muuna kuin palkkana maksettavia vastikkeita, jotka työnantaja järjestää ja luovuttaa työntekijän käyttöön. Luontoisetu on jokin tavara tai palvelu, jonka työnantaja kustantaa ja säilyttää tähän omistusoikeuden, mutta työntekijä saa hyödykkeen käytettäväkseen. Käyttöoikeus hyödykkeeseen loppuu viimeistään työsuhteen loppuessa. Luontoisetu voi olla jatkuvassa käytössä oleva auto-, asunto- tai puhelinetu, tai ravinto- tai matkalippuetu, jotka on järjestetty erikseen kohdennetulla maksuvälineellä. Luontoisetu voi olla myös kertaluonteinen oikeus käyttää esimerkiksi työnantajan ajoneuvoa. Luontoisedut ovat siis eri asia kuin kustannusten korvaukset, joita työnantaja maksaa aiheutuneiden kustannusten mukaan. (Vero.fi, 2022) Ennakkoperintälain (1118/1996, EPL) 13§:n mukaan luontoisedut ovat rinnastettavissa palkkaan, ja täten palkka on mahdollista maksaa kokonaan luontoiseduin. Tuloverolaki määrää luontoisedut veronalaiseksi tuloksi, joka on arvioitavissa niiden käypään arvoon verohallinnon määräämien vuosittaisten käypien arvojen laskentaperusteiden mukaan. Luontoisetu lasketaan sen verovuoden tuloksi, jonka aikana se on saatu. (1535/1992, TVL 64§) Vuokratyöntekijän tapauksessa vain työnantajalta, eli vuokratyöryitykseltä saatu luontoisetu voidaan arvostaa verohallinnon laskentaperusteiden mukaan. Muulta (käyttäjäryitykseltä) saatu etu lasketaan hyödykkeen

käypään arvoon. Tämä johtuu siitä, että käyttäjäyritys ei ole työntekijän työnantaja, joten heiltä saatu etu lasketaan muuhun veronalaiseen tuloon. Käyttäjäyrityksen antama luontoisetu ilmoitetaan tulorekisteriin siis muuna veronalaisena ansiotulona. (Vero, 2022)

4.8 Tietosuoja

Työntekijän henkilötietojen käsittelyssä tärkeimmät säännökset löytyvät yksityisyyden suojasta työelämässä annetusta laista (759/2004), tietosuojalaista (1050/2018) sekä EU:n tietosuoja-asetuksesta (Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus, (EU) 2016/679). Työelämästä annettu laki koskee työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta sekä myös soveltuvilta osin työnhakijoita. (Tem, n.d.) Työntekijän ja työnhakijan oikeuksiin kuuluu saada päättää omien henkilötietojensa käsittelystä sekä tietää niiden sisällöstä. Hänellä on myös oikeus tulla arvioiduksi virheettömien ja oikeanlaatuisten tietojen perusteella. Tietosuojan toteutumisesta vastaa lähtökohtaisesti työnantaja, joita laki myös velvoittaa noudattamaan. Lain valvonnasta vastaa tietosuojavaltuutettu tai työsuojeluviranomainen. (Työelämän tietosuojan käsikirja, 2020)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) sääntelee työelämään liittyviä yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia perusoikeuksia. Henkilötietojen käsittelyn yleisenä edellytyksenä on, että työnantaja saa käsitellä vain työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, eikä tästä voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Nämä tiedot tulee myös ensisijaisesti kerätä työntekijältä itseltään, ja jos tämä ei ole mahdollista, työntekijältä on saatava suostumus tietojen keräämiseen. (13.8.2004/759, Luku 2, 4§) Henkilöluottotietojen sekä terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä on työelämän tietosuojalaissa rajoitettu. Terveystilaa koskevien tietojen käsittely saa perustua vain tarpeeseen sairausajan palkan tai muiden terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseen, tai poissaolon perustellun syyn selvittämiseen. Jos terveydentilaa koskevat tiedot kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään, on siihen oltava työntekijän kirjallinen lupa, eikä näitä tietoja saa käsitellä muut kuin kyseisten tietojen perusteella työsuhdetta koskevia päätöksiä tekevät henkilöt. (13.8.2004/759, Luku 2, 5§) Henkilöluottotietoja työnantajalla on oikeus saada tietoonsa, kun työntekijän on tarkoitus toimia erityistä luotettavuutta vaativissa työtehtävissä.

Vaikka tietosuojan toteutuminen työpaikalla on lähtökohtaisesti työnantajan vastuulla, myös työntekijän kuuluu noudattaa tietosuojalainsäädäntöä. Jokaisen, joka käsittelee henkilötietoja, tulee huomioida, että hänellä on vaitiolovelvollisuus tietojen suhteen. Henkilötietoja tulee käsitellä vastuullisesti, koska niiden vuotaminen on rikoslain mukaan rangaistava rikos. Työntekijän tulee noudattaa huolellisuutta henkilötietoja käsiteltäessä, ja pitää huolta siitä, että ulkopuoliset eivät pääse käsiksi tai näkemään näitä tietoja. (Kivelä, K. 2022) Henkilötietosuojan lisäksi työntekijällä on työpaikan salassapitovelvollisuus, joka voi olla erityissopimuksella tai lainsäädännöllä määritelty. Työsopimuslaki määrittää, että työntekijä ei saa työsuhteen voimassa ollessa käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Näillä tarkoitetaan sekä taloudellisia että teknillisiä salaisuuksia, joilla on jonkinlaista merkitystä yrityksen elinkeinotoiminnalle. Työsopimuslain mukainen salassapitovelvollisuus ylettyy vain työsuhteen ajalle, ja jos velvollisuus halutaan ulottaa työsuhteen loppumisen ulkopuolelle, tulee tehtäväksi erillinen salassapitosopimus. (Yty, n.d.)

5 TUTKIMUS

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tämä tutkimus on toteutettu empiirisenä tutkimuksena ja siinä on käytetty sekä määrällisen eli kvantitatiivisen että laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen muotoja. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus eroavat toisistaan siten, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään tutkittavaa aihetta luvuin sekä prosenttiosuuksin. Siinä aineistoa kerätään valmiita tutkimuslomakkeita käyttäen ja tuloksia kuvataan suurein tai riippuvuuksin. Koska kvantitatiivinen tutkimus ei yleensä pysty riittävästi selittämään tutkittavan asian syitä, käytetään sen rinnalla monesti myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii ymmärtämään paremmin tutkimuskohdetta sekä auttaa saamaan vastauksia numeeriselle tiedolle. Kvalitatiivista tutkimusta toteutetaan usein haastatteluiden tai keskusteluiden muodossa. (Heikkilä, T., n.d.)

Kvantitatiivista tutkimusta tehtäessä määriteltäväksi tulee otanta, eli millaiselle joukolle tutkimus toteutetaan. Tutkimukseni otannaksi valikoitui Armstrong Ammattiturva Oy:n kansainväliset, ulkomailta Suomeen tulleet työntekijät, joiden joukossa oli sekä vasta Suomeen tulleita että jo täällä pidemmän aikaa työskennelleitä henkilöitä. Otantaan haluttiin saada mahdollisimman laajalta ajalta täällä työskennelleitä henkilöitä, jotta kysely tuottaisi mahdollisimman paljon uutta dataa. Koska ulkomaisten työntekijöiden määrä yrityksessä ei ollut kovin suuri, jäi kokonaisotanta myös melko pieneksi.

Tutkimuksen ensimmäinen osa, kvantitatiivisen tutkimuksen muodossa toteutettu kysely tehtiin strukturoituna lomakehaastatteluna, jossa kysymykset olivat kaikille vastaajille samat. Kyselyssä käytettiin lomaketta, jossa kysymyksiin oli valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaajat valitsivat joko yhden tai useamman vaihtoehdon. Yksittäis- ja monivalintakysymysten lisäksi lomakkeella oli kolme avointa kysymystä, joilla pyrittiin saamaan vastaajien ajatuksia tarkemmin esille tietyistä aiheista.

Kyselytutkimuksen tuloksia paremmin ymmärtääkseni ja samalla lisäarvoa tutkimukselle saadakseni toteutin tutkimuksen toisen osan laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen muodossa. Kvalitatiivinen tutkimusosuus toteutettiin teemahaastattelulla, jossa ennalta määriteltyjen kysymysten avulla haastattelin Armstrong Ammattiturva Oy:n henkilöstöä toteuttamamme kyselyn tuloksiin liittyen. Teemahaastattelun avulla kyselyn vastauksiin saatiin uusia näkemyksiä ja selittäviä tekijöitä, joilla pystyttiin syventämään analyysiä siitä, mitä vastaukset kokonaisuudessaan kertovat ja miten niitä voi tulkita. Haastattelun tarkoituksena oli siis toimia lisänä toteuttamalleni kyselytutkimukselle, ja saada näkemyksiä omien ajatusteni tueksi, sekä toisaalta samalla päästä käymään kyselyn tuloksia tarkemmin läpi yrityksen kanssa. Koska yritys oli toimeksiantajana koko opinnäytetyölle, ja kyselytutkimus tehtiin heidän työntekijöilleen, koin tarpeelliseksi saada myös heidän mielipiteensä tutkimuksen tuloksista esille raporttiin.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa käytetään usein validiuden ja reliabiliteetin käsitteitä, joilla molemmilla on oma tapansa tuottaa tietoa tutkimuksen luotettavuudesta. Reliabiliteetti tarkoittaa, että tutkimus on toteutettu huolellisesti ja siten että tuloksia voidaan pitää toistettavina eivätkä vastaukset ole sattumanvaraisia. Reliabiliteetti kuuluu yleensä kvantitatiivisen tutkimuksen piiriin, ja se arvioi tutkimusmenetelmän kykyä tuottaa pysyviä ja ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hyväri, S & Vuokila-Oikkonen, P, 2020) Reliabiliteetin varmistamiseksi kvantitatiivisen tutkimuksen otoskoko tulisi olla tarpeeksi suuri ja tiedonkeruu tehdä huolellisesti ja virheettömästi.

Validiteetti taas puolestaan arvioi sitä, että tulokset vastaavat todellisuutta sekä ovat oikeita ja yleistettäviä. Validiteetin varmistamiseksi on tärkeää, että tutkimusmenetelmät sopivat tutkimuksen kohteena olevan ilmiön tutkimiseen. (Hyväri, S & Vuokila-Oikkonen, P., 2020) Validiteetin onnistumista pystyy arvioimaan jo ennen tutkimuksen toteuttamista huolehtimalla siitä, että kysymykset ovat tutkimusongelman kannalta keskeisiä, perusjoukko on määritelty huolellisesti sekä tavoitella mahdollisimman korkeaa vastausprosenttia. (Heikkilä, T., n.d.)

Tutkimusta tehdessä luotettavuutta parantaa mm. sillä, että rajaa tarkkaan oman tutkimusongelmansa, tekee hyvän tutkimussuunnitelman sekä kyselylomakkeen, ja pyrkii valitsemaan otantajoukon tutkimuksen kannalta parhaalla tavalla sekä tarpeeksi laajana. Tutkimusta tehtäessä luotettavuutta voi arvioida koko prosessin ajan, ja parhaiten luotettavuuden voi taata miettimällä siihen liittyviä seikkoja jo ennen tutkimuksen tekoa. (Heikkilä, T., n.d.)

5.3 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyön tutkimusosuus toteutettiin määrällisellä eli kvantitatiivisella menetelmällä. Kohderyhmälle toteutettiin kyselytutkimus, jonka avulla haluttiin saada tilastollista tietoa liittyen tutkittavaan aiheeseen, eli siihen, miten kansainväliset työntekijät kokevat suomalaisen työlainsäädännön. Tutkimuksen kohderyhmä rajoittui Armstrong Ammattiturva Oy:n kansainvälisiin työntekijöihin, jolle lähetettiin Microsoft Forms -ohjelmalla tehty kyselylomake. Koska tutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman laaja kokonaiskuva aiheesta, kyselyyn otettiin mukaan sekä vasta Suomeen saapuneita työntekijöitä että jo pidemmän aikaa Suomessa työskennelleitä henkilöitä. Tutkimuskysymykset löytyvät raportin liitteenä olevalta kyselylomakkeelta. Kysymyksissä haluttiin pitää selkeä ja yksinkertainen linja, jotta niihin olisi helppo vastata, ja saisimme mahdollisimman tarkkaa tietoa juuri meitä kiinnostavista asioista.

Ohjelmaksi tutkimuksen toteuttamiseen valikoitui Microsoft Forms -ohjelma, koska sillä oli helppo luoda selkeä ja helposti ymmärrettävä kyselylomake. En ollut aiemmin tehnyt kyselyä kyseisellä ohjelmalla, mutta sen käyttö osoittautui helpoksi ja varsinkin kysymysten asettelua oli helppo muuttaa koko tekemisprosessin ajan. Lähdin liikkeelle siitä, että mietin aluksi, millaisia kysymyksiä kyselyyn tulisi sisällyttää, jotta se vastaisi parhaiten tavoitettamme ja saavuttaisimme vastaukset, joiden pohjalta voimme alkaa miettimään tuloksia ja sitä, mitä tietoa ne antavat meille. Tärkeää oli pitää kysymykset mahdollisimman yksinkertaisella tasolla, ja katsoa niitä kohderyhmämme näkökulmasta. Koska kyselytutkimus tehtiin sekä juuri Suomeen saapuneille että täällä jo jonkun aikaa työskennelleille henkilöille, tuli kysymykset tehdä englanninkielisenä.

Hahmoteltuani kysymykset mielestäni järkevään muotoon, lähetin kyselyn yritykselle, jotta he voivat perehtyä siihen ja kertoa lisäehdotuksia tai muutosajatuksia. Lopulta suunnittelimme yhteistyössä yrityksen kanssa kokonaisuuden valmiiksi ja lisäsimme niitä asioita, joita yrityksessä nähtiin tarpeelliseksi olla mukana kyselylomakkeella. Tärkeinä asioina esiin nousi esimerkiksi se, että kyselyn kysymykset ovat mahdollisimman yksinkertaisessa muodossa. Lisäsimme kyselyn alkuun myös selitykset joillekin vaikeammille käsitteille, jotka eivät välttämättä ole työntekijöille entuudestaan niin tuttuja. Pyrimme myös siihen, että kysymykset pitävät selkeän linjan, ja käytimme samoja käsitteitä kysymyksissä, vaikka itse kysymykset olivat eri näkökulmasta. Kyselyn kahdestatoista kysymyksestä kolme oli avoimia ja loput yksittäis- tai monivalintakysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä toivoimme saavamme vastaajien omia näkemyksiä tai ajatuksia paremmin esille. Monivalinta- ja yksittäiskysymykset taas asettelimme niin, että niihin olisi mahdollisimman helppo vastata, ja että saisimme näillä kysymyksillä tarkkaa ja juuri meitä kiinnostavaa tietoa aiheesta.

5.4 Tutkimuksen kulku

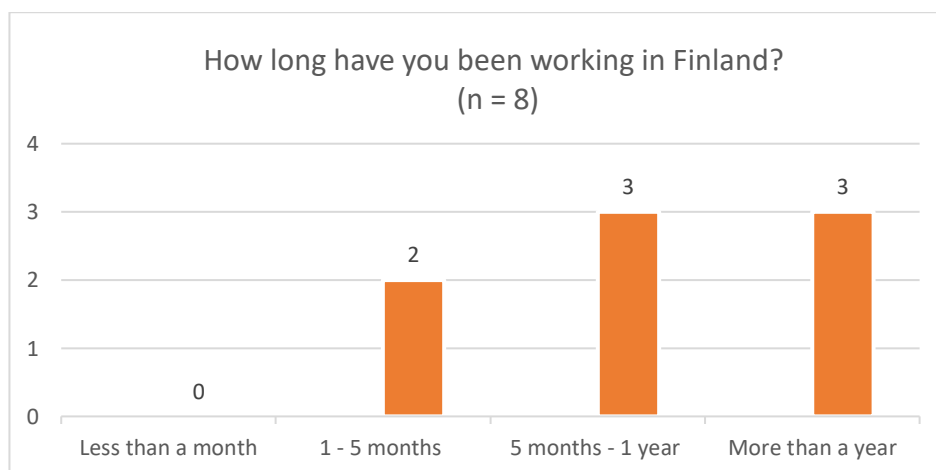
Kyselytutkimus lähetettiin Armstrong Ammattiturva Oy:n kuudelletoista ulkomaa-laistaustaiselle työntekijälle. Vastauksia saimme kahdeksan. Osallistumisprosentti oli siten 50%, jota pidän hyvänä määränä siihen nähden, että otoskoko on muutenkin ollut melko pieni. Kyselylinkki lähetettiin lokakuussa 2023 Armstrong Ammattiturva Oy:n valituille työntekijöille, ja vastausajaksi määriteltiin viikko, jonka aikana työntekijöillä oli aikaa vastata kyselyyn. Kysely lähetettiin sähköpostilinkkinä, jonka mukana oli saatekirje Armstrongin sekä minun puolestani. Armstrongin työntekijä lähetti linkin heidän valitsemilleen ulkomailta Suomeen työskentelemään tulleille työntekijöille, ja kertoi lyhyesti viestillä, mihin kysely liittyy. Tämän lisäksi viestiin liitettiin itse tekemäni saatekirje, jossa kerron miksi ja mitä varten kysely toteutetaan, mitä sillä pyritään kartoittamaan sekä miten sen tuloksia tullaan hyödyntämään jatkossa.

Kyselyn vastaamisajaksi määrittelimme viikon, koska koimme sen olevan riittävä aika näin pienelle otoskoolle. Yrityksen henkilöstö katsoi järkeväksi, että kyselyä pidetään auki aluksi muutama päivä, jonka jälkeen he lähettivät vielä viestillä

muistutuksen työntekijöille vastata kyselyyn mahdollisimman nopeasti. Koska kysely oli lyhyt ja siihen vastaaminen nopeaa, sekä yrityksen henkilöstö uskoi työntekijöiden osallistuvan mielellään tämän kaltaiseen tutkimukseen, vastausajaksi ei nähty tarpeellisenä asettaa pidempää aikaa. Tilastotieteellisesti 50 prosentin vastaajamäärä on hyvä, ja vaikka kokonaisuudessaan otoskoko ei ollut iso, saimme mielestäni tutkimuksen luotettavuuden kannalta hyvän kokonaiskuvan tutkimuksen päämäärän kannalta. Vastauksissa on havaittavissa yhdenmukaisuutta, joka antaa varmuutta siitä, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset ja vastanneet niihin omien ajatuksiensa mukaisesti.

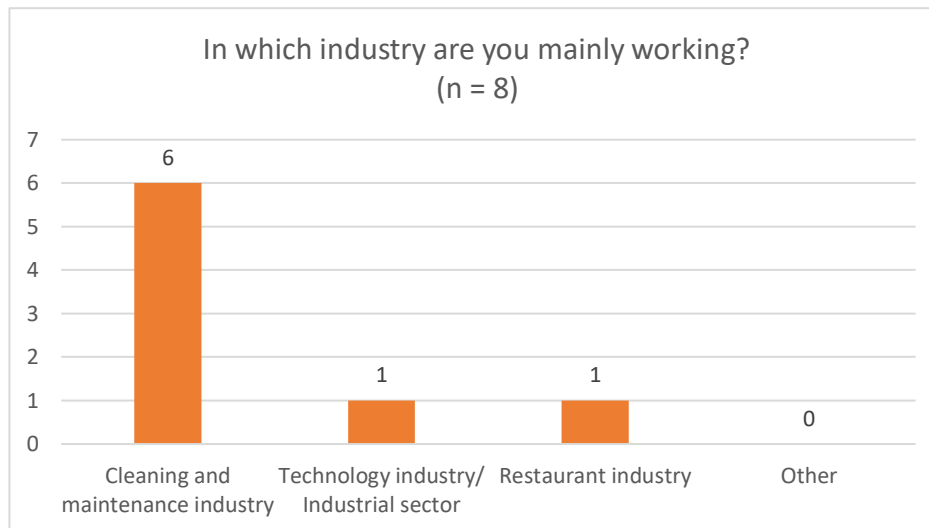
5.5 Tutkimuksen tulokset ja analysointi

Ensimmäisessä kysymyksessä kartoitettiin, kuinka kauan kyselyyn vastaajat olivat työskennelleet tähän mennessä Suomessa. Tarkoituksena oli saada kuvaa siitä, miten työskentelyaika täällä jakaantuu vastaajien kesken, ja miten seuraavia kysymyksiä voidaan tämän perusteella analysoida. Vastaukset jakaantuivat puoli vuotta – vuoden ja yli vuoden kesken tasan (molempia kolme), sekä yksi - viisi kuukautta oli työskennellyt kaksi henkilöä. Alle kuukauden Suomessa työskennelleitä ei ollut vastannut kyselyyn ollenkaan, mitä voi selittää esimerkiksi se, että he eivät ole nähneet tarpeelliseksi/osanneet vastata tällaiseen kyselyyn näin lyhyen aikaa Suomessa oltuaan. Toisaalta on hyvä, että suurin osa vastaajista on jo ehtinyt työskentelemään Suomessa vähän pidemmän aikaa, ja voimme olettaa, että heillä on jonkinlaista tietämystä kyselyyn liittyvistä aiheista. He myös ovat ehtineet työnsä kautta saada kuvaa suomalaisesta työskentelykulttuurista.



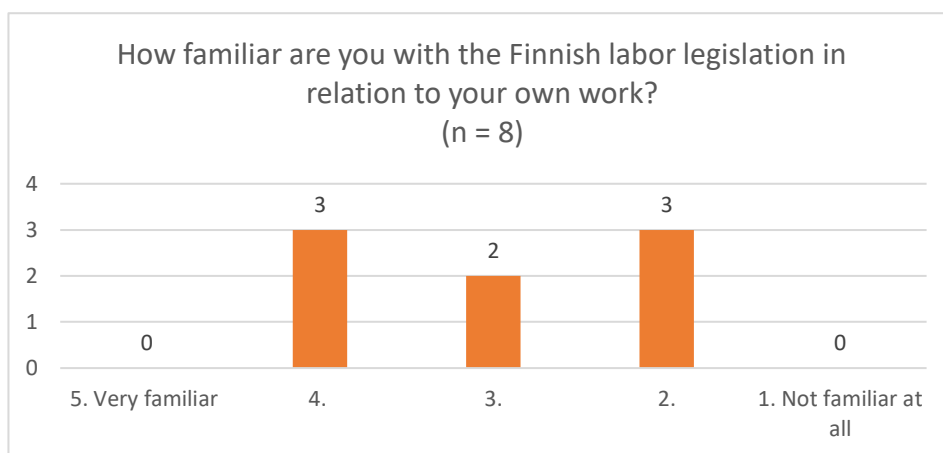
KUVIO 1 Kysymys 1, vastaajien Suomessa työskentelyaika

Toisessa kysymyksessä selvitettiin alaa, jolla vastaajat työskentelevät tällä hetkellä. Vaihtoehtoina olivat ne alat, joille Armstrong Ammattiturva Oy:n tytäryhtiöt vuokraavat työntekijöitään, eli palvelu- ja siivous-, ravintola- sekä teollisuusala. Tähän kysymykseen vastanneista selkeästi suurin osa, kuusi henkilöä, työskentelee siivous- ja palvelusektorilla. Teollisuus- ja ravintola-aloilla oli molemmilla yksi henkilö työskentelemässä. Tämä vastaus antaa hyvän kuvan siitä, mihin aloille kyselyn vastaajat ovat suuntautuneet, vaikka sillä itse kyselyn tulosten kannalta ei olekaan erityisempää merkitystä.



KUVIO 2 Kysymys 2, vastaajien työskentelysektori

Kolmas kysymys käsitteli sitä, kuinka hyvin vastaajat kokevat ymmärtävänsä suomalaisen työlainsäädännön liittyen siihen alaan, jolla työskentelevät. Vastaukset ovat jakautuneet siten, että melko hyvin kokevat ymmärtävänsä kolme vastaajista sekä vastaavasti kolme melko huonosti. Neutraalin vastauksen on antanut kaksi vastaajaa. Vastaukset ovat positiivisia siltä osin, että kukaan ei tunne olevansa täysin tietämätön asiasta. Toisaalta taas kukaan ei ole vastannut täysin ymmärtävänsä asiaa, mikä on kyselyn kannalta melko odotettavissa oleva tulos. Tulokset jakaantuvat siis niin, miten tässä kohtaa työntekijöiden Suomessa työskentelyaika huomioon ottaen voidaan olettaa. Kokonaisuudessaan voidaan siis päätellä, että lisää tietoa olisi hyvä saada, mutta vastaajat eivät silti koe olevansa täysin hukassa aiheen kanssa.



KUVIO 3 Kysymys 3, vastaajien oma kokemus osaamisestaan työlainsäädäntöön liittyen

Neljännessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin avoimen kysymyksen muodossa, miten he ajattelevat suomalaisen työlainsäädännön eroavan heidän lähtömaansa lainsäädännöstä. Kysymykseen saatiin useita vastauksia, jotka myös erosivat selkeästi toisistaan. Osa vastaajista koki heidän lähtömaansa työlainsäädännön olevan samanlainen ja toisten mielestä taas eroavan täysin suomalaisen työlainsäädännön kanssa.

Koska tiedossa on, että suomalainen työlainsäädäntö eroaa monella tapaa muiden maiden työlainsäädännöstä, saivat vastaukset miettimään, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymystä täysin. Toisaalta työntekijät, jotka ovat olleet vasta vähän aikaa Suomessa eivät välttämättä tiedä juurikaan lainsäädäntöön liittyvistä asioista omien työtehtäviensä ulkopuolelta. Tämä voi saada heidät ajattelemaan, että lainsäädännöt eivät merkittävästi eroa toisistaan. Joka tapauksessa vastaukset ovat yllättäviä, ja myös tutkimuksen kannalta kiinnostavia, koska vastauksista huomataan tarve työntekijöiden lisäperehdytykselle.

Kysymys 4, How does the Finnish labor legislation differ from the labor legislation of your home country?

“Not so different”

“In the Philippines Tax are deductibles base on annual net gross.”

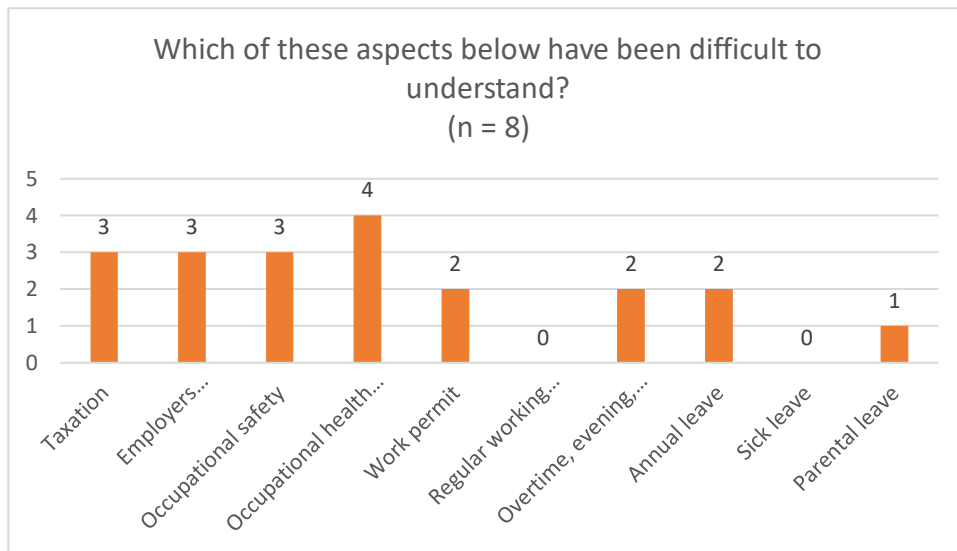
“Significantly”

“It is a lot different. Your regulation here is much organize than our in country. Workers are not that protected when it comes to labor rights”

“It's almost the same”

Viides kysymys oli monivalintakysymys, jossa vastaajia pyydettiin valitsemaan ne työlainsäädäntöön liittyvät aihealueet, jotka he kokevat vaikeaksi ymmärtää. Kysymykseen otettiin mukaan laajasti kymmenen eri kategorialla, jotka jokainen liittyvät eri työlainsäädännön osa-alueisiin. Näistä eniten valintoja oli tullut työterveyshuoltoon, joka on tärkeä havainto siltä osin, että työterveyshuolto on keskeinen osa työsuhteeseen liittyvistä asioista sekä tärkeä asia työntekijöiden työhyvinvointia ajatellen. Työterveyshuollosta varmasti työsuhteen alussa kerrotaan työntekijöille, mutta vastausten perusteella siitä olisi hyvä myös olla tarkempaa tietoa saatavilla. Työterveyshuolto on myös asia, joka usein tulee käytettäväksi vasta silloin, kun sitä tarvitaan, joten senkin takia se saattaa olla työntekijöillä huonommin tiedossa.

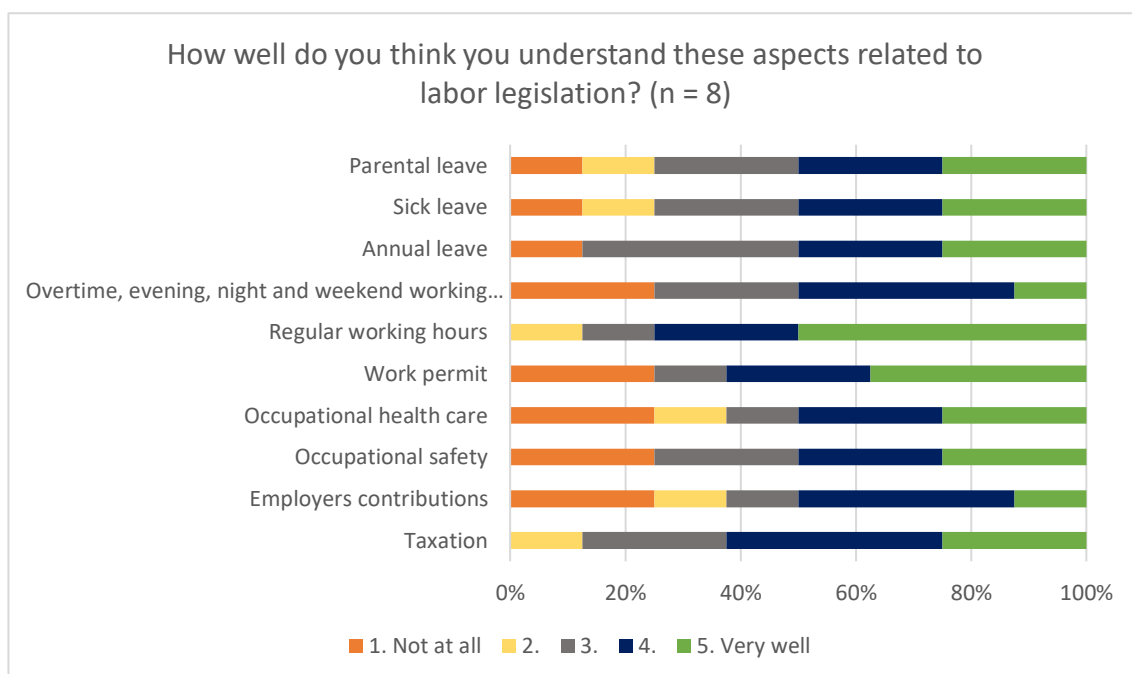
Sairaslomat ja yleiset työtunnit eivät olleet saaneet ollenkaan valintoja, joten niiden voi olettaa olevan työntekijöillä paremmin tiedossa. Muuten vastauksia oli jakaantunut tasaisesti verotuksen, muiden palkasta tehtävien vähennysten sekä työturvallisuuden välille, jotka myös ovat tärkeitä kokonaisuuksia. Erityisesti uskon, että palkasta tehtävät vähennykset ovat selkeästi erilaisia verrattuna ulkomailta tulleiden työntekijöiden lähtömaan käytäntöön.



KUVIO 4 Kysymys 5, mitkä työlainsäädäntöön liittyvät asiat ovat olleet vastaajille vaikeita ymmärtää?

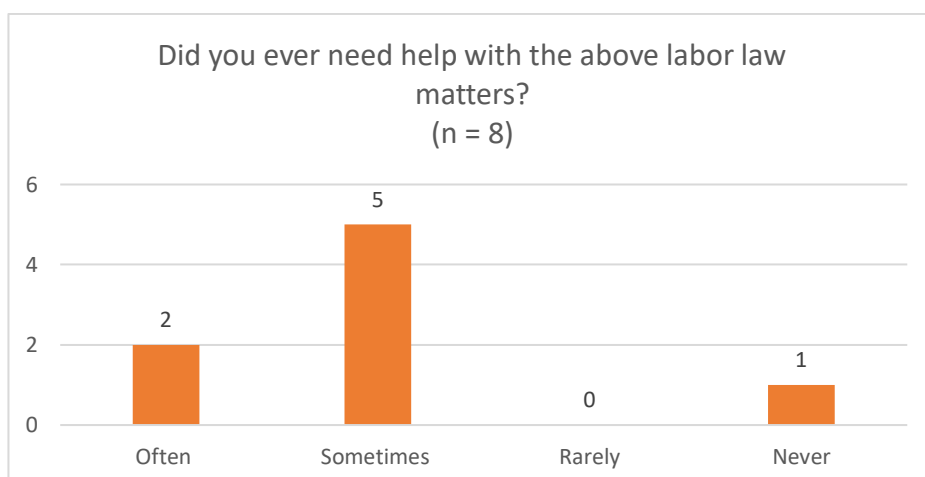
Kuudennessa kysymyksessä haluttiin kartoittaa tarkemmin, miten edellisen kysymyksen aiheet ovat vastaajilla heidän omasta mielestään tiedossa. Kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla yhdestä viiteen, kuinka hyvin he kokevat osaavansa aiemman kysymyksen aspektit. Vastauksissa on tässäkin kohtaa havaittavissa selkeää yhdenmukaisuutta edellisen kysymyksen vastauksiin verraten, koska yleiset työtunnit ovat saaneet eniten hyvin osaamisen- valintoja. Samaten työterveyshuolto ja palkasta tehtävät vähennykset ovat selkeästi huonosti osattujen asioiden puolella.

Vastauksista on hyvä huomata se, että niihin on vastattu johdonmukaisesti. Vastaajat ovat selkeästi tienneet, mihin he vastaavat ja käyttäneet vastaamisessa huolellisuutta. Tuloksia pystyy vertaamaan keskenään ja niistä löytää yhteneväisyyksiä, joten myös tutkimuksen luotettavuus paranee tämän myötä. Kuten aiemmissakin kysymyksissä, myös tässä nähdään se, että kaikkien osa-alueiden tietämystä voisi parantaa, vaikkakin tämä oli oletus jo kyselyä tehdessä.



KUVIO 5 Kysymys 6, vastaajien ymmärtämisen taso työlainsäädäntöön liittyvissä käsitteissä

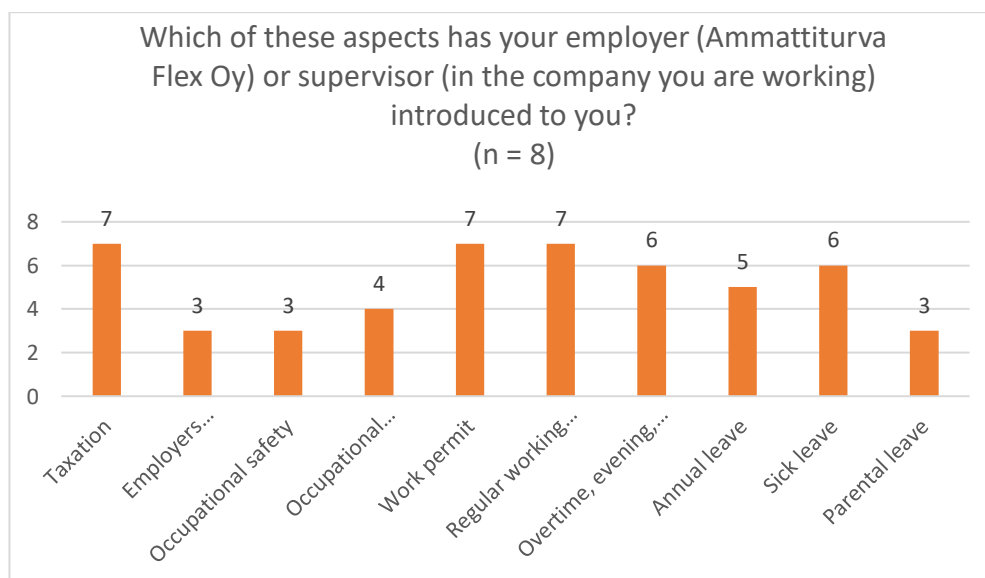
Seitsemäs kysymys oli tarkoitettu yleisesti aiemmat kysymykset kokoavaksi kysymykseksi, jolla haluttiin lähinnä selvittää yleisesti, miten usein vastaajat kokevat tarvinneensa apua kyseisiin asioihin. Viisi vastaajaa koki tarvinneensa joskus apua kyseisiin asioihin liittyen ja kaksi vastaajaa usein. Yksi vastaajista koki, ettei ole koskaan tarvinnut apua kyseisissä asioissa. Aiemmat kysymykset huomioiden vastaukset ovat oletettavia, toisaalta lyhyemmän aikaa työskennelleet henkilöt eivät välttämättä ole ehtineetkään kaivata apua työlainsäädännöllisissä asioissa, jos eivät ole kohdanneet ongelmia työhön liittyen.



KUVIO 6 Kysymys 7, vastaajien tarve saada apua työlainsäädäntöön liittyvissä asioissa

Kahdeksannessa kysymyksessä pyrittiin hahmottamaan vastaajien kokemusta siitä, mihin asioihin he ovat saaneet perehdytystä vuokrayrityksen taholta ja mihin taas käyttäjäyrityksen puolelta. Vastauksilla haluttiin kartoittaa sitä, ovatko jotkut asiat jääneet vastaajien mielestä kokonaan käymättä läpi ja toisaalta sitä, miten perehtyminen on jakautunut kahden toimijan välillä.

Tulokset noudattivat edelleen samaa kaavaa kuin aiemmissakin vastauksissa, sillä vähiten vastaajat kokivat saaneensa tietoa palkasta menevistä muista mak-suista, työturvallisuuteen liittyvistä asioista sekä työterveyshuollosta. Verotuksesta, työluvista, yleisistä työtunneista ja sairauslomista taas koettiin saaneen eniten tietoa, sillä seitsemän vastaajaa oli valinnut nämä kohdat.



KUVIO 7 Kysymys 8, vastaajien kokemus yritysten tiedonannosta liittyen työlainsäädännöllisiin asioihin

Yhdeksännessä kysymyksessä kysimme aiempiin kysymysaiheisiin liittyen vastaajilta, missä asioissa he mahdollisesti kokevat tarvitsevansa tai haluaisivat lisää tietoa. Vastaukset noudattivat osaltaan sitä kaavaa, miten aiempiin monivalintakysymyksiin oli vastattu ja yhdenvertaisuutta oli huomattavissa. Työterveyshuoltoon ja verotukseen liittyviä asioita pidettiin asioina, joista toivotaan lisää tietoa.

Toisaalta aiemmissä kysymyksissä verotus nähtiin tulosten perusteella hyvin ymmärrettynä asiana, mutta vastaajat ovat voineet ajatella sen samaan kategoriaan palkasta tehtävien muiden vähennysten kanssa, joka taas on yleisesti työntekijöille vaikeampi asia ymmärtää.

Ylipäänsä avoimen kysymyksen vastaukset noudattavat havaittavaa kaavaa aiempien monivalintakysymysten kanssa, joten voidaan olettaa, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset ja vastanneet niihin oman kokemuksensa perusteella.

Kysymys 9, Is there anything else that you would have liked to have more guidance on?

“I would like to know if the company would be able to pay for my hospital bill incase of anything.”

“If only necessary, I could ask for an advice from my Ammattiturva Flex Oy team.”

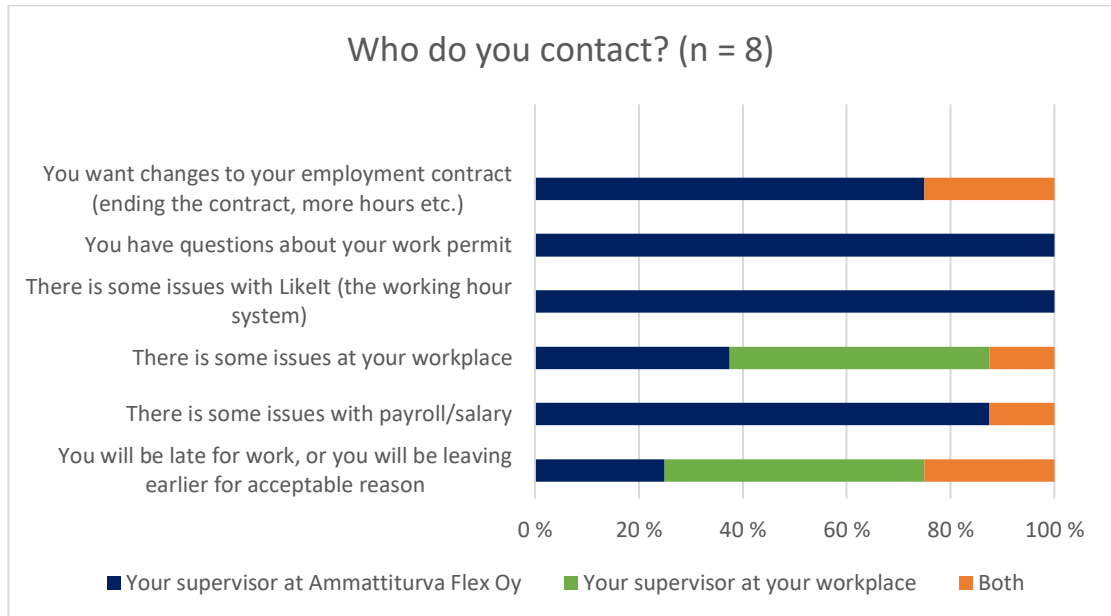
“Taxation, occupational safety and occupational health care”

“Regarding the extent of overtime, evening, night, and weekends working hours. And also the extent of employers contribution.”

“Taxation, occupational safety”

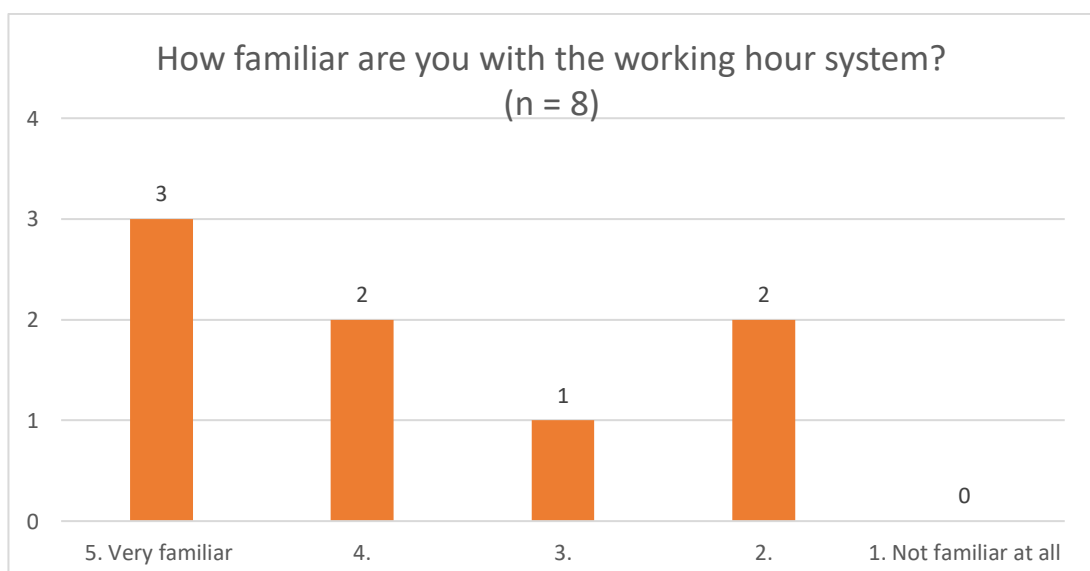
Kymmenentenä kysymyksenä haluttiin saada tietoa siitä, miten työntekijät kokevat osaavansa olla yhteydessä oikeaan tahoon (käyttäjä- tai vuokrayritykseen) erilaisissa päivittäiseen työelämään liittyvissä tilanteissa.

Koska tiedossa oli, että näissä asioissa työntekijöillä on jonkun verran ongelmaa, oli hyvä huomata, että työntekijät ovat suhteellisen hyvin osanneet valita oikeita vaihtoehtoja. Näiden kohtien osaaminen on myös kannattavaa molemmille yrityksille, koska tällöin työntekijät eivät turhaan ole yhteydessä molempiin tai väärään yritykseen.



KUVIO 8 Kysymys 10, kumpaan yritykseen vastaajat ovat yhteydessä eri tilanteissa?

Viimeisenä yksittäiskysymyksenä vastaajilta kysyttiin, miten he kokevat Armstrong Ammattiturva Oy:n tytäryhtiöillä käytössä olevan työaikakirjausjärjestelmän ja sen käytön. Kolme vastaajista koki sen hyvin tutuksi ja kaksi vastaajista melko hyvin tutuksi. Kaksi vastaajista koki, ettei järjestelmä ole kovin hyvin hallussa. Voidaan luultavasti olettaa, että pidemmän aikaa työskennelleet vastaajat ovat jo oppineet käyttämään järjestelmää paremmin, ja lyhyemmän aikaa työskennelleillä voi olla vielä hankaluuksia.



KUVIO 9 Kysymys 11, kuinka vastaajat kokevat osaavansa heillä käytössä olevan työaikakirjausjärjestelmän käytön?

Lopuksi pyysimme vastaajilta yleisiä kommentteja liittyen kyselyn aiheisiin ja siihen, mitkä asiat heitä mahdollisesti vielä kiinnostavat. Tähän kysymykseen emme saaneet kuin yhden vastauksen, joka selkeästi kiteytti kyselymme tulokset, eli lisää tietoa luultavasti kaivataan muidenkin vastaajien mielestä.

Kysymys 12, Here you can write if you have some more thoughts or comments about the topic of this survey.

"I need to have more knowledge about finnish legislation law"

5.6 Yrityksen haastatteluosuus

Toteutin tutkimukseni kvalitatiivisen, eli laadullisen osion haastattelun muodossa. Haastattelin toimeksiantajayritystä muutamalla kysymyksellä toteuttamaamme kyselyyn liittyen. Tämän avulla halusin saada toteuttamaani kyselyyn vielä lisäarvoa oman analyysini lisäksi. Sen lisäksi oli hyödyllistä päästä kuulemaan yritykseltä itseltään, mitä mieltä he ovat kyselyn tuloksista sekä miten he aikovat jatkossa niitä hyödyntää. Toteutin haastattelun keskustelumuotoisena palaverina, johon valmistelin kysymysrunгон, mutta toivoin saavani myös hyvää keskustelua koko aiheesta. Viiden kyselytutkimusta käsittelevän kysymyksen avulla haastattelin yrityksen henkilöitä, tavoitteena saada heiltä ajatuksia kyselyn tuloksista ja jatkoajatuksista sekä myös uusia näkemyksiä oman analyysini rinnalle.

Haastattelu tehtiin toimeksiantajayritykselle, koska halusin kuulla erityisesti heiltä mielipiteitä liittyen kyselyn tuloksiin. Toimeksiantajayritys oli mukana suunnittelemassa kyselyä, joten näin tärkeäksi saada kuulla heidän ajatuksiaan liittyen kyselyn vastauksiin. Toinen vaihtoehto olisi ollut tehdä haastattelu joillekin kyselyyn vastanneista työntekijöistä, mutta koin, että tässä kohtaa sain tarkempaa analyysiä itse toimeksiantajayrityksen henkilöiltä. Palaverimuotoisena tehty haastattelu on mielestäni luotettava, koska sain kysymyksiin vastaukset suoraan henkilöiltä

itseltään, ja myös keskustelua päästiin luomaan laajemmin. Pääsin myös esittämään kysymykset suoraan asianomaisille henkilöille, mikä on mielestäni etu verrattuna esimerkiksi sähköpostilla lähetettävään haastatteluun.

Haastateltavia henkilöitä oli neljä, joista kolme heistä oli mukana kyselyn suunnittelussa ja toteutuksessa. Yhden henkilön otimme mukaan yrityksen henkilöstöstä ulkopuolisena vastaajana, koska hänellä oli aiemmin Suomeen tullessa työntekijänä omakohtaista tietoa kyselyn kysymyksiin. Näimme siis hyvänä ajatuksena saada myös tällaiselta henkilöltä näkökulmia kyselyn vastauksista ja tuloksista. Haastattelun kysymyksiin vastaajilla oli melko samankaltaisia näkemyksiä, joten kysymysten vastauksissa olen ottanut yhdestä useampaan suoran vastauksen ylös, ja sen lisäksi kertonut yleisesti haasteltavien esiin tuomista ajatuksista.

Mitä ajatuksia vastaukset ja tulokset herättävät?

“Tulokset olivat odotettuja, ja niistä huomasi, että lisää tietoa halutaan.”

“Löydettiin ne painopistealueet, joihin tulee kiinnittää huomiota, ja jotka osittain olivat odotettavissa.”

Haastatteluun vastaajat olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että tulokset olivat melko odotettuja, ja jakaumat sellaisia mitä ajateltiin. Joitakin kohtia nousi kuitenkin selkeästi esiin, mitä tulee jatkoa ajatellen huomioida erityisesti. Koska vastanneiden määrä ei ollut kovin suuri, ei voida laajoja johtopäätöksiä tehdä, mutta nämä kyseiset asiat ovat osittain tulleet esille yrityksen arjessa jo aiemmin, joten tulokset antoivat varmuutta niille seikoille, joiden jo aiemmin arveltiin olevan ongelma-kohtia.

Oliko vastauksissa jotakin yllättävää?

“Monet vastaajista tuntuivat ajattelevan suomalaisen lainsäädännön olevan samankaltainen heidän lähtömaansa lainsäädännön kanssa.”

Kyselyssä olleeseen avoimeen kysymykseen siitä, eroaako heidän mielestään suomalainen työlainsäädäntö heidän oman lähtömaansa lainsäädännöstä, oli saatu useampi vastaus, joissa todettiin, että ei eroa paljoa tai juuri ollenkaan. Tämä hämmensi haastattelun kaikkia osapuolia, koska tiedossa on, että suuri osa työntekijöistä on lähtöisin Filippiineiltä, jossa työlainsäädäntö on merkittävästi erilaista kuin Suomessa. Tulos sai haastateltavat miettimään, ovatko kyselyn vastaajat ymmärtäneet kysymystä täysin oikein, vai onko kyse kenties siitä, että he eivät tiedä suomalaisesta lainsäädännöstä vielä juuri mitään.

Haastateltavista itse Filippiineiltä Suomeen tullut henkilö arveli tuloksen johtuvan mahdollisesti juuri siitä, että työntekijät eivät tiedä muuta kuin aivan perusasiat omaan työnkuvaansa liittyen, eivätkä luultavasti osaa ajatella suomalaista työlainsäädäntöä siinä mittakaavassa, mitä se meillä on. Filippiineillä työlainsäädäntö nimittäin sisältää myös joitakin samoja asioita mitä Suomessa, mutta ne eivät yleensä ole näin tarkkaan määriteltyjä tai ne näkyvät eri lailla työelämässä. Uusia työntekijöitä perehdyttäessä on myös vaikea kertoa kaikkea tietoa kerralla, joten työn luonne ei välttämättä eroa näissä työntekijöiden tekemissä työtehtävissä niin paljoa lähtömaansa työtehtävistä.

Mitkä asiat nousivat teidän mielestänne tärkeimpinä esille?

“Työterveydenhuolto ja työturvallisuus nousivat esille huonommin ymmärrettyinä asioina. Ylipäänsä suomalaisesta terveydenhuollosta olisi hyvä saada annettua lisää tietoa työntekijöille.”

“Työntekijät ovat ymmärtäneet erot vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Näitä voisi silti vielä korostaa lisää työntekijöille.”

Kyselyn useammassa kohdassa nousi selvästi esille työntekijöiden tietämättömyys liittyen työterveydenhuoltoon sekä työturvallisuuteen. Nämä koettiin hankalampina asioina, ja näistä myös toivottiin lisää opastusta. Tämä oli tärkeä havainto haastateltavien mielestä, koska nämä kaksi asiaa ovat työelämässä tärkeässä roolissa. Näistä myös yrityksen mukaan pyritään kertomaan työsuhteen alussa, mutta on hyvä huomata, että niistä kaivataan lisää tietoa. Kyselyssä tulee

myös ilmi, että ylipäänsä suomalaisesta sosiaali- ja terveydenhuollosta olisi hyvä olla työntekijöille helposti saatavissa tietoa. Vaikka tämä ei sinänsä kuulu työnantajan vastuulle, auttaisi työntekijöitä, jos näihin asioihin olisi mahdollista perehtyä helpommin ja vaivattomammin.

Kyselyn yhdessä monivalintakysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan eroja käyttäjäyrityksen sekä vuokratyryityksen välillä. Näihin kohtiin oli osattu vastata hyvin, ja haastateltavat olivat tyytyväisiä, että työntekijät erottavat melko hyvin käyttäjäyrityksen sekä vuokratyryityksen roolit. Kuitenkin näitäkin voisi tuoda paremmin esille, koska tiedossa on, että säännöllisesti työntekijöillä on epäselvyyksiä, kumpaan tahoon ollaan yhteydessä missäkin tilanteessa. Tämä myös kuluttaa turhaa vaivaa ja aikaa molemmilta yrityksiltä, verrattuna siihen, jos työntekijät tietäisivät aina tarkkaan, kumpaan yritykseen ovat yhteydessä.

Saadaanko teidän mielestänne tuloksista hyvin tietoa jatkoa ajatellen?

“Kyllä, joiltakin osin vastaukset olivat ennalta-arvattavissa. Mutta saatiin myös lisää tietoa, ja hyviä huomioita, joita tulee jatkossa painottaa.”

Koska kysely tehtiin ulkomaalaistaustaisille työntekijöille, jotka ovat tulleet kauempaa työskentelemään Suomeen, oli selvää, että kaikki työlainsäädäntöön liittyvät asiat eivät voi olla tiedossa. Osaltaan vastaukset olivatkin ennalta-arvattavissa, koska työntekijöiden toiminnasta viikoittaisessa työelämässä on nähty hankalia kohtia, joihin täytyisi saada parempaa perehdytystä. Tärkeimpänä kyselyssä kuitenkin jatkon kannalta saatiin täsmällistä tietoa niistä asioista, jotka ovat selkeästi vaikeammin ymmärrettävissä tai eivät ole vielä työntekijöiden tiedossa juuri lainkaan. Näitä asioita voidaan siis jatkossa painottaa enemmän, sekä keksiä ratkaisuja, miten tuoda nämä asiat työntekijöiden tietoon paremmin. Ylipäänsä yrityksen haastateltavat henkilöt olivat sitä mieltä, että kysely on tuottanut hyödyllistä tietoa, jonka avulla jatkossa päästään toteuttamaan toimenpiteitä.

Miten tuloksia hyödynnetään jatkossa?

“Kehitämme verkossa käytettävän perehdytysmateriaalin, jota voi hyödyntää sekä uusien että jo aiemmin Suomeen tulleiden työntekijöiden perehdyttämiseen suomalaisiin lainsäädännöllisiin asioihin liittyen.”

“Tuloksista saatiin hyvää tietoa siitä, mitä asioita tulee erityisesti painottaa.”

“Tulosten pohjalta saadaan myös apua siihen, miten perehdytetään jo aiemmin Suomeen tulleita työntekijöitä.”

Kuten jo kyselyä suunnitellessa, on yrityksellä aikomuksena toteuttaa ulkomaisia työntekijöitä hyödyttävä perehdytysmateriaali. Tämä kysely toimii materiaalin pohjana, ja sen tuloksia hyödynnetään materiaalin moduulien sisältöä suunnitellessa. Vaikka pääasiassa materiaaliin otetaan keskeisimpiä työlainsäädännön asioita, saatiin tästä kyselystä hyvää tietoa seikoista, joita tulee enemmän painottaa. Perehdytysmateriaali pyritään myös toteuttamaan niin, että se sopii sekä Suomeen vasta tulleiden että jo täällä pidemmän aikaa työskennelleiden henkilöiden perehdytykseen. Myös itse kysely jää yrityksen käyttöön, ja jos he haluavat käyttää kyselyä jatkossa uudelleen näiden asioiden kartoittamiseen, on se mahdollista tämän kyselypohjan avulla.

Ylipäänsä yrityksen haastateltavat henkilöt olivat sitä mieltä, että kysely tuottaa heille uutta ja tärkeää tietoa liittyen kansainvälisten työntekijöiden tietämykseen suomalaisesta työlainsäädännöstä. Yrityksessä nähdään ongelmakohtia näiden asioiden ymmärtämisessä jatkuvasti, joten kysely on hyvä askel eteenpäin suunniteltaessa perehdytysmateriaalia työntekijöiden käyttöön. Vaikka kyselyn otanta ei ollut suuri, saatiin sillä varmistusta niihin asioihin, joiden kanssa tiedettiin jo entuudestaan olevan hankaluuksia, mutta toisaalta myös löydettiin uusia seikkoja, jotka täytyy jatkossa huomioida paremmin. Koska suomalainen työlainsäädäntö on monimutkaista, hyödyttää erityisesti sen keskeisimpien asioiden ymmärtäminen niin työntekijöitä itseään kuin myös sekä vuokra- että käyttäjäyritystä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Tutkimuksen päämäärä

Kyselytutkimuksen päämääränä oli selvittää, miten Armstrong Ammattiturva Oy:n tytäryhtiöiden ulkomaalaistaustaiset työntekijät kokevat suomalaisen työlainsäädännön. Työn perimmäisenä tehtävänä ja aiheena oli siis toteuttaa kyselytutkimus toimeksiantajayrityksen työntekijöille, jonka avulla saadaan selville tarkemmin, mitä asioita työlainsäädäntöön liittyen työntekijät eivät vielä hahmota tarpeeksi hyvin. Tämän pohjalta tarkoituksena oli saada sekä uutta tietoa että varmistusta jo aiemmin tiedossa olleisiin ongelmakohtiin, joita työntekijöillä on liittyen työlainsäädännön ymmärtämiseen. Koska tiedettiin, että ulkomaisten työntekijöiden tiedot lainsäädännöstä ovat puutteellisia, haluttiin kartoittaa niitä asioita, mitkä erityisesti nousevat esiin kyselyn myötä, ja tämän pohjalta kysely myös rakennettiin selvittämään juuri näitä seikkoja. Kyselytutkimuksen pohjalta haluttiin saada ajantasaista tietoa siitä, mitä asioita yrityksessä myöhemmin toteutettavassa perehdytysmateriaalissa voitaisiin painottaa, ja mistä näkökulmista asioita tulisi lähestyä. Kysely rakennettiin siihen muotoon, että myös itse lomaketta on mahdollista käyttää jatkossa, jos halutaan myöhemmin kartoittaa uusien työntekijöiden tietoa aiheesta. Perimmäisenä tarkoituksena oli kuitenkin nimenomaan saada tietoa tämänhetkisestä tilanteesta ja päästä näkemään, mitkä työlainsäädäntöön liittyvät, jokapäiväisessä työelämässä näkyvät seikat tarvitsevat lisäperehdytystä työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimus onnistui kokonaisuutena hyvin, ja saimme kyselyn tuloksena oleellista tietoa tutkimuksen tavoitteen kannalta. Kyselyyn vastasi kahdeksan henkilöä, joka ei ole määrällisesti iso otos, mutta tuloksista oli havaittavissa yhdenmukaisuutta, sekä kiinnostavia uusia kohtia, joista voidaan tehdä johtopäätöksiä. Kyselyn tuloksista oli nähtävissä, että vastaajat ovat vastanneet kysymyksiin huolellisesti, ja hyvää oli myös se, että avoimiin kysymyksiin oli jaettu omia ajatuksia sekä mielteitä. Tärkeimpinä huomioina kyselystä tietysti jäi se, että vastaajat kokevat tarvitsevansa lisää tietoa työlainsäädännöllisistä asioista, vaikka toisaalta vastauksista myös nähtiin, että osa asioista oli heillä jo ainakin joiltakin osin tie-

dossa. Erityisesti tutkimuksen tuloksissa myös toistui lisätiedon tarve liittyen työturvallisuuteen, työterveyshuoltoon sekä palkasta tehtäviin vähennyksiin, jotka ovat työntekijän kannalta kaikki keskeisiä ja tärkeitä asioita. Mielenkiintoinen havainto oli myös avoimessa kysymyksessä toistunut käsitys siitä, että suomalainen työlainsäädäntö ei vastaajien mielestä eroaisi kovin paljoa heidän lähtömaansa työlainsäädännöstä. Tämä lähinnä antaa osviittaa siihen, että yleisesti lisätietoa aiheesta olisi hyvä saada.

Päämäärän kannalta tutkimus on mielestäni onnistunut, koska kysely tuottaa aiheellista ja uutta tietoa, ja toisaalta antoi myös ennalta arvattavissa olleita tuloksia. Kyselyn pohjalta on helpompi lähteä rakentamaan työntekijöille perehdytysmateriaalia, koska jo kyselyyn itsessään on pohdittu hyvin työlainsäädäntöön liittyvät keskeiset aihekokonaisuudet. Koska kyselyn vastaukset ovat myös onnistuneet, on näiden aihekokonaisuuksien pohjalta hyvä alkaa miettimään, mitä aiheita materiaalissa olisi hyvä painottaa, jotta siitä saataisiin mahdollisimman onnistunut kokonaisuus. Yritystä kyselyn pohjalta haastateltuani koin myös, että he ovat tyytyväisiä tutkimuksen toteuttamiseen ja sen antamiin tuloksiin. Vaikka osa tuloksista oli heille varmasti ennalta arvattavissa, tuotti kysely kuitenkin heille varmuutta tietyistä asioista ja nosti esiin myös uusia näkökulmia.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on hyvä tutkia tutkimusta sekä validiteettin että reliabiliteetin näkökulmista. Validin tutkimuksen näkökulmasta tutkimuksen huolellinen suunnittelu ja ennen tutkimusta tehtävät toimenpiteet ovat tärkeässä osassa. Perusjoukon määrittelyllä, sopivan otantamenetelmän käytöllä ja mahdollisimman korkean vastausprosentin saamisella validin tutkimuksen toteuttaminen onnistuu parhaiten. (Heikkilä, T., n.d.) Reliabiliteetin kannalta taas tärkeää on varmistua riittävän suuresta otoskoosta, ja huolehtia, että tiedonkeruu toteutetaan mahdollisimman virheettömästi. Näin saadaan mahdollisimman tarkkoja tuloksia. (Heikkilä, T., n.d.)

Kyselytutkimuksen validiteettia pohdittaessa pystytään ainakin vakuuttumaan siitä, että perusjoukko on määritelty tutkimuksen kannalta järkevällä tavalla (ul-

komailta Suomeen tulleet työntekijät), vaikkakin otanta on rajattu Armstrong Ammattiturva Oy:n tytäryhtiön työntekijöihin. Koska tutkimuskysymys koskee niin suurta kokonaisjoukkoa, ei tutkimusta olisi ollut mahdollista toteuttaa kaikille Suomessa työskenteleville ulkomaisille työntekijöille. Tämän johdosta otannan rajaaminen toimeksiantajayrityksen ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin on silti tutkimuksen luotettavuuden kannalta sopiva, sillä tuloksia tullaan tarkastelemaan vain kyseisessä yrityksessä ja myös kokonaisuudessaan itse tutkimus on toteutettu yritykselle. Validiteetin kannalta korkea vastausprosentti nostaa myös tutkimuksen luotettavuutta. Kyselyn vastausprosentti on 50 %, joka tilastollisesti on todella hyvä, mutta pieneen otoskoon suhteutettuna laskee hiukan osaltaan validiteettia siltä osin.

Reliabiliteetin osalta juuri otoskoko onkin suurin heikentävä tekijä, ja isompi otoskoko olisi luultavasti antanut tutkimukselle laajempaa näkökulmaa. Toisaalta uskon, että vastaukset olisivat joka tapauksessa johdatelleet samaa kaavaa, vaikka otoskoko olisikin ollut isompi. Tiedonkeruun osalta tutkimus on mielestäni onnistunut hyvin, sillä kyselyn suunnitteluun käytettiin aikaa ja siitä pyrittiin tekemään mahdollisimman helposti ymmärrettävä juurikin vastaajien näkökulmasta. Kyselyn tuloksista voidaankin päätellä, että he ovat ymmärtäneet kysymykset ja vastanneet niihin järkevästi omien ajatustensa pohjalta.

Ylipäänsä tutkimusta voidaan mielestäni pitää luotettavana. Tutkimuksen otantana ovat olleet Armstrong Ammattiturva Oy:n ulkomaiset työntekijät, joille kysely on lähetetty. Kysely itsessään tehtiin kyselytutkimuksien tekoa varten tarkoitetulla Microsoft Forms-ohjelmalla, josta vastauksia oli helppo tarkastella ja analysoida. Kysely toteutettiin huolellisesti suunnitteleamalla, ja kysymykset on valikoitu juuri tämän tutkimuksen kannalta järkevällä tavalla. Kyselyyn pyrittiin siis ottamaan vain päämäärän kannalta oleellisia aiheita ja kysymyksiä, ja pitämään se mahdollisimman yksinkertaisessa muodossa. Vaikka tutkimuksen otanta ei ollut suuri, oli vastauksissa silti huomattavissa yhdenmukaisuutta, joka kertoo siitä, että vastaamisessa on käytetty huolellisuutta.

Tutkimuksen laadullinen osuus, eli haastatteluosuus, toteutettiin neljälle toimeksiantajayrityksen henkilölle. Kuten edellä mainittiin, heistä kolme oli mukana prosessin suunnittelussa ja erityisesti kyselytutkimuksen toteuttamisessa. Koen siis,

että tältä osin haasteltavat on valittu tutkimuksen haastatteluosuuden luotettavuuden kannalta oikein. Neljälle henkilölle tehty haastattelu antoi toisaalta samankaltaisia mielipiteitä kyselyn vastauksista, mutta toisaalta myös eri näkökulmia asioihin. Neljä haastateltavaa oli siis mielestäni hyvä otoskoko tähän osioon. Haastattelun myötä sain myös oman analyysini tueksi niin uusia kuin samojakin ajatuksia vastauksiin liittyen, joka auttoi katsomaan tutkimusta laajemmalta näkökannalta. Pidän tutkimuksen haastatteluosuutta luotettavana, koska se toteutettiin palaverimuotoisena haastatteluna toimeksiantajayrityksen toimistolla. Pääsin esittämään kysymykset suoraan haastateltaville, ja luomaan myös niiden avulla hyvää keskustelua aiheesta. Haastateltavat pääsivät tutustumaan rauhassa kyselyn tuloksiin, ja täten myös vastaamaan rehellisesti omien ajatustensa pohjalta kysymyksiin.

6.3 Tutkimuksen jatkototeutus

Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli toimia pohjana yrityksessä myöhemmin tehtävälle perehdytysmateriaalille. Materiaali olisi tarkoitus toteuttaa verkkoalustana, jossa on erilaisia suomalaista työlainsäädäntöä käsitteleviä moduuleita. Tämä materiaali olisi kaikille yrityksen työntekijöille avoin, ja he voisivat itsenäisesti käydä läpi moduuleita niistä aiheista, joissa kokevat tarvitsevansa lisäperehdytystä. Kyselylomake itsessään jää myös yrityksen käyttöön, joten he voivat myöhemminkin tuottaa samanlaisen kyselyn yrityksessä, jos haluavat saada lisätietoa tai mahdollisesti myöhemmin tutkia aihetta lisää.

Tämä tutkimus toimii mielestäni hyvänä pohjatietona ajatellen materiaalin toteuttamista. Kyselyä varten suunnitellut aihealueet on jo valmiiksi jaoteltu niin, että niistä voisi toteuttaa eri moduuleita. Perehdytysmateriaalissa olisi hyvä noudattaa samaa kaavaa kuin itse kyselyinkin teossa, eli sen olisi oltava työntekijälähtöinen, ja toteutettu selkokielellisesti ja ymmärrettävästi. Suomalainen työlainsäädäntö on hyvin monimutkainen kokonaisuudessaan, mutta kuten kyselyssäkin, olisi materiaaliin hyvä tuoda esille keskeisimpiä asioita, joita työntekijät voivat tarvita jokapäiväisessä työelämässään. Kyselyn pohjalta saatiin myös esille niitä aihealueita, jotka ovat työntekijöille tällä hetkellä hankalampia, joten näitä olisi hyvä erityisesti painottaa. Tärkeimmät osiot kyselyn perusteella olisivatkin kattava tietopaketti työterveyshuoltoon sekä työturvallisuuteen liittyvistä asioista näillä aloilla, joilla

työntekijät työskentelevät. Toinen tärkeä kokonaisuus olisi myös selventää palkasta verotuksen lisäksi tehtäviä vähennyksiä, koska näistä vastaajilla ei selkeästi ollut kovin laajaa tietoa.

Työntekijälähtöisyyden kannalta materiaali toimisi varmasti parhaiten, kun työntekijät saisivat itse lukea ja suorittaa materiaalia omalla ajallaan. Materiaalista oppimisen kannalta tehokkaamman saisi esimerkiksi keksimällä osioihin joitakin tehtäviä, joiden avulla voi kerrata oppimaansa. Verkkototeutuksena tehty materiaali on työntekijöiden saatavilla kaikkialla, ja sieltä he voisivat tarkistaa asioita vaikkapa silloinkin, jos työpaikalla ilmenee ihmetystä aiheuttavia kohtia.

Vaikka kyselytutkimus toteutettiin vain tietyn yrityksen valitulle työntekijäjoukolle, saa tuloksista mielenkiintoista tietoa isompaa kokonaiskuvaa ajatellen. Ulkomaisia työntekijöitä tulee jatkuvasti enemmän Suomeen, eikä tämä kyseinen yritys ole ainoa, jossa näitä ongelmia kohdataan nyt ja jatkossakin. Sekä työntekijän itsensä että myös yrityksen kannalta on aina etu, jos työlainsäädäntö on edes jollakin tapaa työntekijällä hallussa, koska se vähentää turhia kyselyitä ja konfliktitilanteita työpaikalla. Kun ulkomainen työntekijä tulee työskentelemään Suomeen, on selvää, että työlainsäädäntö täällä eroaa hänen lähtömaansa työlainsäädännöstä, eikä tietämys siitä voi olla parhaalla mahdollisella tasolla. On iso etu, jos työntekijöille on mahdollista heti työsuhteen alusta antaa tietoa ainakin perusasioista, joita täällä työskennellessään mahdollisesti tarvitsee. Tutkimusta tehdessä pääsin loistavasti tutustumaan paremmin niin työlainsäädännöllisiin asioihin kuin saamaan konkreettistakin tietoa tutkimukseni aiheesta. Lopputuloksena syntyi hyödyllistä tietoa antava tutkimus, jonka pohjalta on hyvä edetä tekemään jatkototeutusta.

7 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Aloitin opinnäytetyön kirjoittamisen syyskuun 2023 alussa, tavoitteena valmistua joulukuun 2023 loppuun mennessä. Aikomuksenani oli kirjoittaa opinnäytetyötä mahdollisimman kokopäiväisesti, sillä lopetin kesätyöt elokuun lopussa, ja olin varannut syksyn aikaa kirjoittamisprosessille. Aloitin prosessin olemalla yhteydessä henkilöstöpalveluyrityksestä tuntemaani henkilöön, ja tiedustelemalla, olisiko heillä kiinnostusta ja mahdollisuutta toimia opinnäytetyöni toimeksiantajana. Kysyin yritykseltä mahdollisia aiheideoita, joista heillä olisi tarvetta saada lisätietoa tai pienimuotoista tutkimusta tehdyksi.

Kiinnostuin itse heidän kertoessaan rekrytoineensa viime aikoina enenevässä määrin ulkomailta, erityisesti Filippiineiltä tulleita työntekijöitä, joilla usein työlainsäädännölliset asiat ovat Suomeen tullessaan melko kevyellä pohjalla. Koska työlainsäädäntö on ollut jo opintojen aikana minua kiinnostava aihe, tartuin tähän ideaan ja aloimme yhdessä pohtia, miten tästä voisi rakentaa opinnäytetyölleni aiheen. Yrityksessä oli jo aiemmin pohdittu jonkinlaisen perehdytysmateriaalin rakentamista sähköiseen muotoon, missä uudet ja aiemminkin Suomeen tulleet työntekijät voisivat parantaa tietoaan työlainsäädäntöön liittyvissä asioissa itsenäisesti materiaalia läpi käyden. Koimme, että tätä varten voisi aluksi olla hyvä selvittää, missä asioissa ulkomaiset työntekijät erityisesti kokevat tarvitsevansa lisää perehdytystä, ja toisaalta mitkä asiat heillä ovat jo paremmin tiedossa. Tästä syntyi ajatus kyselytutkimuksen teosta, joka lähetettäisiin yrityksen työntekijöille, ja jonka avulla kartoittaisimme näitä asioita.

Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle siitä, että aloin ensin itse etsimään tietoa suomalaisesta työlainsäädännöstä, sekä miten se erityisesti näkyy vuokratyövoimaa välittävissä sekä heitä vuokraavissa käyttäjäyrityksissä. Tutkin työlainsäädäntöä erityisesti siis vuokratyön näkökulmasta, ja perehdyin siihen tärkeimmiltä osin, koska suomalainen työlainsäädäntö on todella laaja kokonaisuus. Tämän jälkeen suunnittelin kyselytutkimukselle rungon, jonka hioimme valmiiksi yrityksen kanssa. Kyselyn tulokset saatuamme, analysoin niitä itse sekä myös yrityk-

sen henkilöstön kanssa haastattelumuotoisen palaverin merkeissä. Tämän pohjalta toteutin tutkimukseni laadullisen osion, tuomaan lisänäkökulmia määrällisen kyselytutkimuksen lisäksi.

Pysyminen aikataulussa ei tuottanut suurempia ongelmia, koska hoidin kirjoittamisprosessia itse eteenpäin koko työn tekemisen ajan. Yrityksen kanssa oli helppo kommunikoida ja sopia tapaamisia liittyen työn eri vaiheisiin, erityisesti kyselytutkimuksen viimeistelyyn ja lähettämiseen liittyen. Sain koko prosessin ajan hyviä vinkkejä yritykseltä, joiden avulla kyselystä saatiin mielestäni todella hyvä ja myös uutta tietoa tuottava kokonaisuus. Opinnäytetyön viimeistely vei enemmän aikaa mitä olin odottanut, ja siihen olisi ollut hyvä varata enemmän aikaa. Sain opinnäytetyön kuitenkin lopulta valmiiksi ajallaan, niin kuin olin suunnitellut, ja pääsen valmistumaan joulukuun loppuun mennessä.

LÄHTEET

Armstrong Ammattiturva. n.d. Armstrong.fi. Viitattu 20.9.2023.

<https://www.armstrong.fi/>

Hietala, H. et al. (2022) Vuokratyö. 2., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Ohjeita ulkomaista työvoimaa palkattaessa. Päivitetty 06.07.2023. Te-toimisto.fi. Viitattu 23.10.2023.

<https://toimistot.te-palvelut.fi/tyolupapalvelut/ohjeita-ulkomaalaista-tyontekijaa-palkattaessa>

Työnantajan rooli ja velvollisuudet. n.d.a. Migri.fi. Viitattu 24.10.2023.

<https://migri.fi/tyonantajan-rooli-ja-velvollisuudet>

Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. 2015. tem.fi. Viitattu 30.9.2023.

<https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602>

Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. 2015. henkilöstöala.fi. Viitattu 30.9.2023.

https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2018/05/henkilostovuokraus_ja_tyoturvallisuus_2016.pdf

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 26.9.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 27.9.2023

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Työturvallisuus vuokratyössä. n.d.a. Henkilöstöala.fi. Viitattu 30.9.2023

<https://henkilostoala.fi/tyoturvallisuus-vuokratyossa/>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Viitattu 30.9.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyshuollon järjestäminen. n.d. ttk.fi. Viitattu 2.10.2023.

<https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/tyopaikan-tyoterveyspalvelut/tyoterveyshuollon-jarjestaminen/>

Ulkomainen työntekijä. n.d.a. Työsuojelu.fi. Viitattu 30.10.2023.

<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija>

Työsuhteen tunnusmerkit. n.d.b. Työsuojelu.fi. Viitattu 29.9.2023.

<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-tunnusmerkit>

Työterveyshuollon järjestäminen. n.d.c. Työsuojelu.fi. Viitattu 2.10.2023

<https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto/jarjestaminen>

Työaika. n.d.d. Työsuojelu.fi. Viitattu 3.10.2023.

<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>

Työehtosopimus n.d.e. Työsuojelu.fi. Viitattu 4.10.2023.

<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>

Vuosiloma n.d.f. Työsuojelu.fi Viitattu 5.10.2023.

<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuosiloma>

Palkka n.d.g. Työsuojelu.fi Viitattu 5.10.2023.

<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/palkka>

Työaikalaki 5.7.2019/872. Viitattu 3.10.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2019/20190872?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki>

Hjelt, J. 2017. Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö.

<https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Minulla on jo työ- saanko ottaa toisen työpaikan? Päivitetty 03.05.2023. Erto.fi Viitattu 3.10.2023.

<https://www.erto.fi/ajankohtaista/minulla-on-jo-tyo-saanko-ottaa-toisen-tyopaikan>

Työehtosopimus eli tessi on työntekijöiden ja työnantajien välinen sopimus. Julkaistu 03/2021. Yty.fi. Viitattu 5.10.2023

https://www.yty.fi/uutishuone/tyoehtosopimus-eli-tessi-on-tyontekijoiden-ja-tyonantajien-valinen-sopimus.html?gclid=EAlaIQobChMlyLXhsemGgQMvQi-gYCh3ynQteEAAYAiAAEgKkJvD_BwE

Erilaiset työehtosopimukset. Päivitetty 27.06.2023. Pam.fi. Viitattu 5.10.2023.

<https://www.pam.fi/tyoehtosopimukset/erilaiset-tyoehtosopimukset/>

Palkat ja työnantajasuoritukset. Päivitetty 30.5.2023. Suomi.fi Viitattu 6.10.2023

<https://www.suomi.fi/yriykselle/talouden-hallinta-ja-verotus/yriysverotus/opas/yriysverotus/palkat-ja-tyonantajasuoritukset>

Ennakonpidätyksen toimittaminen. Päivitetty 22.12.2022. Vero.fi. Viitattu 6.10.2023

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48735/ennakonpidatyyksen-toimittaminen8/>

Sosiaalivakuutusmaksut. Päivitetty 9.12.2022. Vero.fi. Viitattu 6.10.2023.

https://www.vero.fi/yriyksset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yriys_tyonantajana/sosiaalivakuutusmaksut/

Kustannusten korvausten ilmoittaminen tulorekisteriin. Päivitetty 4.2.2021. Vero.fi. Viitattu 6.10.2023. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organi-saatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/kustannusten-korvaukset/>

Luontoisedut verotuksessa. Päivitetty 21.12.2022. Vero.fi. Viitattu 6.10.2023. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47886/luontoisedut-verotuksessa12/>

Kivelä, K. 19.04.2022. Tietosuoja-asetus ja sanktiot työntekijän näkökulmasta. Legistum.fi. Viitattu 10.10.2023. <https://legistum.fi/tietosuoja-asetus-ja-sanktiot-tyontekijalle/>

Työelämän tietosuojan käsikirja. Päivitetty 18.6.2020. Tietosuoja.fi. Viitattu 10.10.2023 [https://tietosuoja.fi/docu-
ments/6927448/8214540/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuo-
jan+k%C3%A4sikirja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf/3b506e9f-
ae9a-c3fd-919a-df1c901ea6b8/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuo-
jan+k%C3%A4sikirja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toi-
misto.pdf?t=1600345504494](https://tietosuoja.fi/documents/6927448/8214540/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuo-
jan+k%C3%A4sikirja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf/3b506e9f-
ae9a-c3fd-919a-df1c901ea6b8/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuo-
jan+k%C3%A4sikirja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toi-
misto.pdf?t=1600345504494)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759. Viitattu 10.10.2023. [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-
tasa/2004/20040759?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20
yksityisyyden%20suo-
jasta%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4#L2](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2004/20040759?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20yksityisyyden%20suo-
jasta%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4#L2)

Salassapitovelvollisuus. n.d. Yty.fi. Viitattu 10.10.2023 [https://www.yty.fi/tietopankki-tyosuhteesta-2/salassapitovelvolli-
suus?gclid=EAlaIQobChMI06HR44b_gQMVfTSyCh2chApSEAAAYASAAEgld-
QvD_BwE](https://www.yty.fi/tietopankki-tyosuhteesta-2/salassapitovelvolli-
suus?gclid=EAlaIQobChMI06HR44b_gQMVfTSyCh2chApSEAAAYASAAEgld-
QvD_BwE)

Yksityisyyden suoja työelämässä. n.d. Tem.fi. Viitattu 10.10.2023. <https://tem.fi/tyoelaman-tietosuoja>

Hyväri, S & Vuokila-Oikkonen, P. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Päi-
vitetty 2020. Libguides.diak.fi. Viitattu 10.11.2023. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>

Heikkilä, T. Kvantitatiivinen tutkimus. n.d. Viitattu 10.11.2023 <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Hi!

I'm Siiri Siuko, the fourth year student from Tampere University of Applied Sciences. I am studying business and administration and doing now my thesis as my final assignment at school. The topic of my thesis is Finnish labor legislation from the perspective of a foreign employee. I am doing it in collaboration with Armstrong Ammattiturva Oy.

Here is the main part of my research which is this survey related to Finnish labor legislation. The purpose of this survey is to find out how Armstrong Ammattiturva Oy could make the legislation more easily to understand for the employees who come to Finland. Later it is planned to create an orientation material based on this survey.

It takes only five to ten minutes to answer these questions. We hope that you take part on this survey because it will help us to get important information about the topic and later make an informative material for employees. Answering this survey is anonymous.

Best regards,

Siiri Siuko

Bachelor's student

Tampere University of Applied Sciences

Liite 2. Kyselylomake

1/3

1 How long have you been working in Finland?

- Less than a month
- 1 – 5 months
- 5 months – 1 year
- More than a year

2 In which industry are you mainly working?

- Cleaning and maintenance industry
- Technology industry/Industrial sector
- Restaurant industry
- Other

3 How familiar are you with the Finnish labor legislation in relation to your own work?

- 5. Very familiar
- 4.
- 3.
- 2.
- Not familiar at all

4 How does the Finnish labor legislation differ from the labor legislation of your home country? You can give some examples below.

5 Which of these aspects below have been difficult to understand?
(You can check the terminology in the instructions)

(You can choose several options)

- Taxation
- Employers contributions
- Occupational safety
- Occupational health care
- Work permit
- Regular working hours
- Overtime, evening, night and weekend working hours

- Annual leave
- Sick leave
- Parental leave

6 How well do you think you understand these aspects related to labor legislation?

- Not at all
- 2.
- 3.
- 4.
- 5. Very well

7 Did you ever need help with the above labor law matters?

- Often
- Sometimes
- Rarely
- Never

8 Which of these aspects has your employer (Ammattiturva Flex Oy) or supervisor (in the company you are working) introduced to you?
(You can choose several options)

- Taxation
- Employers contributions
- Occupational safety
- Occupational health care
- Work permit
- Regular working hours
- Overtime, evening, night and weekend working hours
- Annual leave
- Sick leave
- Parental leave

9 Is there anything else that you would have liked to have more guidance on?

10 In these cases, who you contact?
(Answer based on what you think now, it doesn't matter if you are not sure of the answer or the answer is wrong!)

You will be late for work, or you will be leaving earlier for acceptable reason.

There is some issues with payroll/salary.

There is some issues at your workplace.

There is some issues with Likelt. (the working hour system)

You have questions about your work permit.

You want changes to your employment contract (ending the contract, more hours etc.)

- Your supervisor at Ammattiturva Flex Oy
- Your supervisor at your workplace
- Both

11 How familiar are you with the working hour system (Likelt)? Do you feel that it is easy to use?

- 5. Very familiar
- 4.
- 3.
- 2.
- Not familiar at all

12 Here you can write if you have some more thoughts or comments about the topic of this survey.