



Vuokratyövoiman vaikutus rakennustyömaan työturvallisuuteen

Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Rakennus- ja yhdyskuntateknikka, insinööri (AMK)

2024

Joni Koponen

Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka, insinööri (AMK)

Tekijä Joni Koponen

Työn nimi Vuokratyövoiman vaikutus rakennustyömaan työturvallisuuteen

Ohjaaja Pauliina Välimäki

Tiivistelmä

Vuosi 2024

Työturvallisuus on työelämässä alasta riippumatta tärkeä, ellei jopa tärkein asia. Tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan selvittää vuokratyövoiman vaikutuksia rakennustyömaan työturvallisuuteen.

Rakennusalalla kuten monissa muissakin työpaikoissa on alettu käyttää vuokratyövoimaa entistä enemmän. Vaikka yleisesti ottaen työturvallisuustaso on parantunut viime vuosilta, tässä opinnäytetyössä selvitetään, onko vuokratyöntekijöiden työturvallisuus asiat kunnossa ja mitä hyötyjä ja haittoja vuokratyövoiman käytöstä on löytynyt.

Tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua, jossa kysymykset lähetettiin sähköpostitse rakennusyrityksien työnohtajille ja henkilöstövuokrausyrityksille. Lisäksi hankittiin tietoa yleisesti vuokratyöstä ja työturvallisuudesta eri lähteitä käyttäen.

Opinnäytetyössä aluksi käydään läpi teoriaa työturvallisuudesta ja vuokratyöstä. Lopuksi käydään läpi haastattelukysymykset ja niiden tulokset.

Lain tuomat uudistukset ja asenne työmaalla parantaa työturvallisuutta. Työyhteisöön kuulumisen on tärkeää varsinkin silloin kun on uusi työntekijä, joka voi olla ensimmäistä kertaa rakennustyömaalla.

Avainsanat henkilöstövuokraus, työturvallisuus, vuokratyöntekijä

Sivut 24 sivua ja liitteitä 2 sivua

Construction and Civil Engineering, Bachelor of Engineering

Author Joni Koponen

Subject The Effect of Rental Labor on Construction Site Work Safety

Supervisor Pauliina Välimäki

Abstract

Year 2024

Work safety is an important, if not even the most important issue in working life, regardless of the field. The purpose of this thesis is to find out the effects of rental labor on construction site work safety.

In the construction industry, as in many other workplaces, rental labor has started to be used more and more. Although in general the level of work safety has improved in recent years, this thesis sets out to study if the work safety of rental labor is in order and what benefits and disadvantages have been found in the use of rental labor.

A theme interview was used in the research, where questions were sent by e-mail to supervisors of construction companies and employment agencies. In addition, I got information about rental labor and work safety in general using different sources.

The thesis first covers the theory of work safety and rental labor. Finally, we go through the interview questions and their results.

The reforms brought by the law and the attitude at the construction site improve work safety. Being part of the work community is important, especially when there is a new employee who may be on a construction site for the first time.

Keywords Employment agency, rental labor, work safety

Pages 24 pages and appendices 2 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työturvallisuus	2
2.1	Tapaturmat vuonna 2023	3
2.2	Rakennusalan tapaturmat	4
2.3	Työturvallisuuden parantuminen	7
2.4	Työturvallisuus vuokratyössä	8
3	Vuokratyövoima	10
3.1	Vuokratyövoiman tarve	11
3.2	Vuokratyön sääntely	13
3.3	Vuokratyön menettelytavat.....	13
3.4	Työn vaativuus ja työntekijän kokemus	14
3.5	Vuokratyön edut.....	14
3.6	Vuokratyön haasteet	15
4	Henkilöstövuokrausyritysten haastattelujen tulokset	16
4.1	Henkilökohtaiset suojaimet ja työvaatteet	16
4.2	Luvat.....	17
4.3	Työkokemus ja työtehtävät	18
4.4	Tapaturmat	18
4.5	Rakennusliikkeen ja henkilöstövuokrallikkeen suhde	19
5	Rakennusyritysten vastausten tulokset	19
5.1	Yleinen työturvallisuuden taso.....	19
5.2	Miten vuokratyövoima näkyy työmaan työturvallisuudessa	20
5.3	Vuokratyöntekijöiden tapaturmat.....	20
5.4	Kulttuuriset erot.....	20
5.5	Kustannukset vuokratyövoimasta.....	21
5.6	Henkilöstövuokrausyritykset.....	21
6	Rakennusliiton edustajan haastattelu.....	22
7	Yhteenveto ja omia pohdintoja	23
	Lähteet	25

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1. Tapaturmat vuonna 2023 (Tapaturmavakuutuskeskus, 2024).....	4
Kuva 2. Tapaturmataajuus rakennusala (TVK, 2022).....	5
Kuva 3. Työsuoritus vahingoittumishetkellä (TVK, 2022)	6
Kuva 4. Vahingoittumistapa (TVK, 2022)	7
Kuva 5. Vuokratyötä tekevien osuus palkansaajista (Tilastokeskus, 2023)	12
Kuva 6. Vuokratyön osapuolet (Työturvallisuuskeskus, 2023, 6).....	13
Kuva 7. Vuokrafirmojen kustantamat varusteet ja luvat.....	17

Liitteet

- Liite 1. Henkilöstövuokrausyritysten kysymykset
- Liite 2. Rakennusalan yritysten kysymykset

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on vuokratyövoiman vaikutus rakennustyömaan työturvallisuuteen. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää tämänhetkistä työturvallisuustasoa työmailla pääasiassa vuokratyön kautta. Samalla selvitetään, millaisia kokemuksia vuokratyövoimasta on ollut yrityksille.

Vuokratyöntekijöistä suuri osa on kenties alalla ensimmäistä kertaa ja rakennustyömaa on alati muuttuva ja vaarallinen paikka kokemattomalle työntekijälle. Opinnäytetyössä pyritään löytämään keinoja, joilla parannetaan vuokratyöntekijöiden työturvallisuutta.

Vuokratyövoiman käyttö alkoi kasvaa 1990-luvun puolivälissä ja 2000-luvun alussa merkittävästi. Yhtenä syynä oli halu saada joustavuutta alati vaihteleviin työtarpeisiin. Nykyään koko Suomen kaikista palkansaajista noin 2 % on vuokratyöntekijöitä. (Hietala ym., 2022, s. 20)

Opinnäytetyö toteutetaan tekemällä haastattelukysymykset ja lähettämällä nämä sähköpostitse eri vuokratyöyrityksille sekä rakennusyrietyksille. Haastattelumuotona on teemahaastattelu. Lisäksi tutustutaan Työ- ja elinkeinoministeriön Vuokratyöoppaaseen, Työturvallisuuslakiin, Työturvallisuuskeskukseen sekä Rakennusteollisuuden ja Rakennusliiton artikkeleihin.

Haastatteluissa kysytään vastaajilta kysymyksiä kuten:

- kuinka hyvin henkilökohtaisia suojaimia käytetään?
- millaisia töitä vuokratyöläiset tekevät?
- onko tapahtunut tapaturmia?
- kuinka yhteistyö toimii kaikkien osapuolten kesken?

Haastattelut ovat pääosin Etelä-Suomen alueen yrityksiltä. Haastatteluihin ottaa osaa kaksi suurta rakennusyrietystä ja seitsemän vuokratyöväilyyrietystä sekä rakennusliiton edustaja.

2 Työturvallisuus

Tästä aiheesta ei koskaan voi liikaa puhua varsinkin, kun kyse on rakennusalasta, joka on yksi vaarallisimmista työpaikoista. Vastuullisissa yrityksissä työturvallisuus on elintärkeää ja siihen panostetaan monissa työpaikoissa hyvin paljon. Työturvallisuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen lisää tuottavuutta merkittävästi.

Nykyään työturvallisuutta säätelee työturvallisuuslaki (738/2002) ja valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009). Työturvallisuuslaki säätelee suurelta osin työturvallisuutta. Valtionneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta täydentää työturvallisuuslakia rakennustyössä. Nämä ja työmailla parantunut asenne työturvallisuuteen ovat parantaneet työtapaturmien ennaltaehkäisyä huomattavasti.

Työturvallisuuslain tarkoitus on: ”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.”
(Työturvallisuuslaki, 738/2002 § 1)

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009 § 3) kertoo rakennushankkeen osapuolten yleisistä velvollisuuksista näin: ”Rakennushankkeessa on rakennuttajan, suunnittelijan, työnantajan ja itsenäisen työsuorittajan yhdessä ja kunkin osaltaan huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muille työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.” Lisäksi pykälä myös velvoittaa rakennushankkeen päätoteuttajaa perehdyttämään ja opastamaan kaikkia rakennustyömaan työntekijöitä, jotta heillä olisi riittävät tiedot rakennustyömaasta ja siellä työskentelyyn turvallisesti.

Työturvallisuuteen ei vielä muutamia vuosia sitten osattu panostaa. Riskejä otettiin herkemmin ja tapaturmat olivat arkipäivää. Oli puutteita henkilökohtaisista suojavälineistä kuten kypäriä tai suojalaseja ei aina käytetty. Kypärän käyttö tuli pakolliseksi rakennustyömailla vuonna 2009 kun valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) tuli voimaan. Rakennusliiton työympäristöasiantuntija Tapio Jääskeläinen (henkilökohtainen tiedonanto, 08.04.2024) kertoo että alkuun kypärän käytöstä tuli vastustusta työntekijöiltä.

Myös erilaiset kemikaalit, jotka ovat nykyään kielletty, olivat silloin sen ajan mukaisia ja sallittuja. Vaarallisista aineista kuten asbesti kärsitään edelleen esimerkiksi purkutyössä, mutta onneksi tänä päivänä purkutyössä käytetään osastointia ja alipaineistettuja tiloja, joilla ohjataan epäterveellinen pöly turvallisesti pois. Rakennusliiton työympäristöasiantuntija Tapio Jääskeläinen (henkilökohtainen tiedonanto, 08.04.2024) kertoo kuitenkin, että näinkään ei aina kaikissa firmoissa toimita. Jääskeläisen mukaan suuret firmat hoitavat nämä asiat paremmin kuin pienemmät, sillä heillä on vakiintuneet toimintatavat ja resursseja huomattavasti enemmän kuin pienemmillä rakennusyrittäjillä.

2.1 Tapaturmat vuonna 2023

Vuoden 2023 tapaturmavakuutuskeskuksen julkaisussa ilmenee, että työtapaturmien lukumäärä ja työtapaturmien taajuus kasvoivat hieman edellisestä vuodesta kaikista palkansaajista. Tapaturmataajuudella tarkoitetaan työpaikkatapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden. Taajuudella on tarkoitus suhteuttaa työmäärän ja tapaturmien lukumäärä. Näin ollen työtuntien määrän vuosittaisilla muutoksilla ei ole merkitystä.

Vuonna 2023 sattui yhteensä 114 500 työtapaturmaa joista 22 300 tapahtui työmatkan aikana ja loput 92 200 työpaikalla. Työmatkalla sattunut tapaturma voi olla töihin mentäessä tai asunnolle palatessa. Alla kuva 1 osoittaa avainlukuja vuoden 2023 tapaturmista.

Kuva 1. Tapaturmat vuonna 2023 (Tapaturmavakuutuskeskus, 2024)

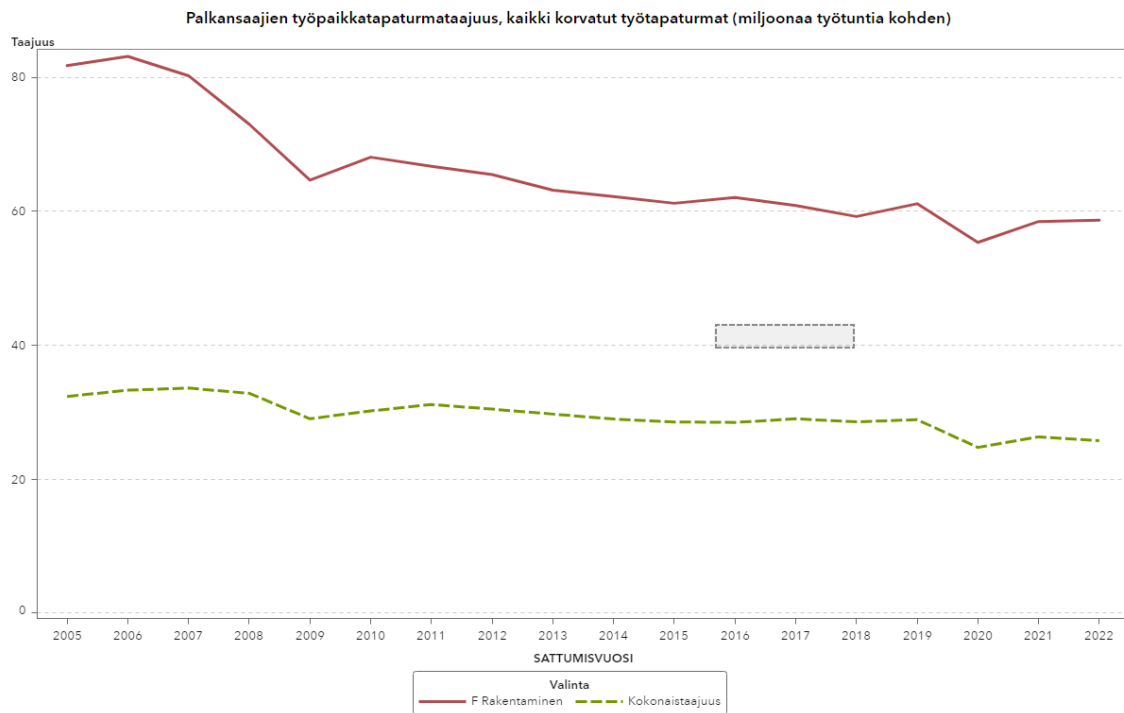


Työtapaturmien taajuusluku oli vuonna 2023 25,9 tapaturmaa/miljoonaa työtuntia. Tapaturma taajuus oli vuonna 2022 25,5, jolloin nousua tuli 0,4 prosenttiyksikköä edellisvuoteen nähden. Prosentuaalinen kasvu oli 1,6 prosenttia. (Tapaturmavakuutuskeskus, 2024)

2.2 Rakennusalan tapaturmat

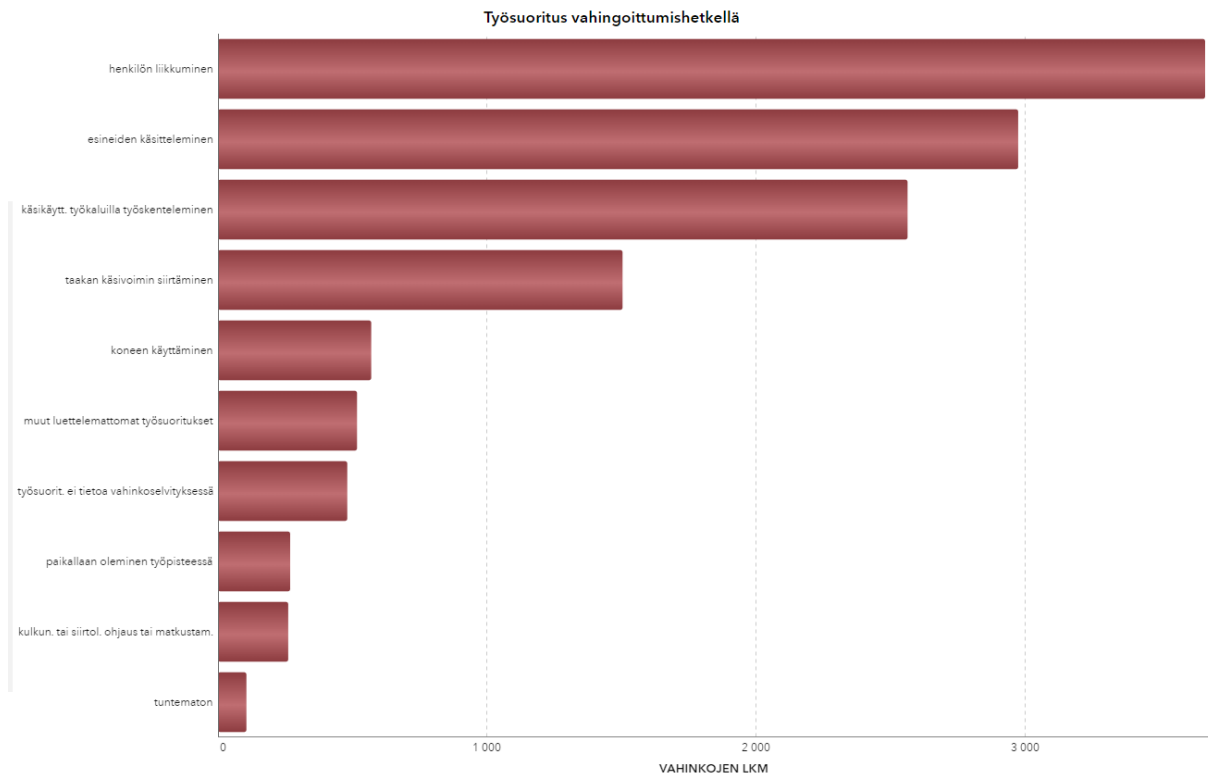
Rakennusala on yksi tapaturma-alttiimmista työpaikoista. Tämän opinnäytetyön kirjoittamishetkellä tuoreimmat julkaistut tilastot ovat vuodelta 2022. Kuvassa 2 on kuvattuna tapaturmataajuus rakennusosalalla ja vertailukohteena kaikki palkansaajat. Voimme havaita kuvaajasta, että rakennusalan tapaturmataajuus on noin kaksinkertainen kokonaistaajuuteen nähden. Luku on kuitenkin parantunut vuoden 2005 yli 80 taajuusluvusta vuoden 2022 alle 60:een.

Kuva 2. Tapaturmataajuu rakennusala (TVK, 2022)



Vuonna 2022 eniten vahingoittamishetkellä tehtäviä työsuorituksia oli henkilön liikkuminen, jonka jälkeen toiseksi yleisimpinä esineiden käsittely ja kolmantena yleisimpinä oli käsikäyttöisillä työkaluilla työskentely. Henkilön liikkumisella tarkoitetaan paikasta siirtymisiä, jolloin voi esimerkiksi kompastua sähköjohtoon tai liukastua märkään pintaan tai jäähän. Esineiden käsittelyllä viitataan esimerkiksi pystytukitolppien purkuvaiheeseen, jossa tolppa voi nopeasti palautua kuoreensa jättäen työntekijän sormet väliin. Käsikäyttöisillä työkaluilla työskentely tarkoittaa esimerkiksi vasaran tai moottorisahan aiheuttamaa vahinkoa. Nämä olivat kolme selvästi yleisintä työsuoritusta, jotka johtivat vahinkoon. Kuvassa 3 näkyy muita suorituksia, joissa on tapahtunut tapaturmia. Muita suorituksia, joita kuvaajassa on ovat: taakan siirtäminen käsivoimin, koneen käyttäminen, muut luettelemattomat työsuoritukset, työsuorituksesta ei tietoa vahinkoselvityksessä, paikallaan oleminen työpisteessä, kulkuneuvon tai siirtolavan ohjaus tai matkustaminen ja tuntematon syy.

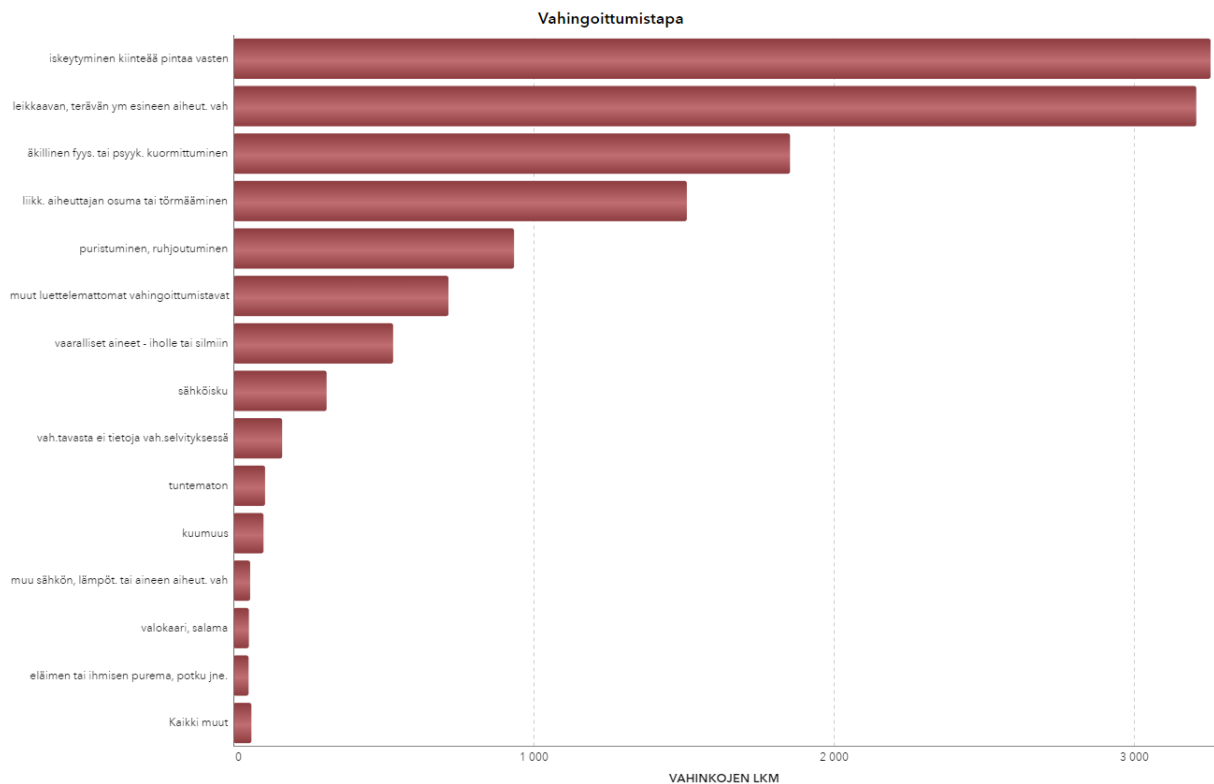
Kuva 3. Työsuoritus vahingoittumishetkellä (TVK, 2022)



Vahingoittumistapana on kaksi selvästi muita yleisempää. Iskeytyminen kiinteää pintaa vasten ja leikkaavan esineen aiheuttama vahinko. Esimerkkinä iskeytymisestä kiinteään pintaan voi olla henkilön putoaminen ylemmältä tasolta betoni- tai maanpintaan. Leikkaava esine voi olla tässä tapauksessa työkalu tai esimerkiksi rakennusmateriaali. Työkaluja on monta leikkaavaa kuten erilaiset sahat ja puukot. Rakennusmateriaali, joka voisi helposti leikata on esimerkkinä erilaiset peltimateriaalit. Kulmaraudat, joita käytetään esimerkiksi väliseinätyössä eivät sinällään ole kovin leikkaavia mutta kun niitä pätkitään sopivan mittaisiksi voivat reunat jäädä sen jälkeen teräviksi.

Muita melko yleisiä vahingoittumistapoja olivat äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormitus, liikenteen aiheuttama osuma tai törmääminen ja puristuminen. Kuva 4 näyttää kaikki yleisimmät vahingoittumistavat vuonna 2022 rakennusalalla. Lisäksi kuvaajaan on tilastoitu muut luettelemattomat vahingoittumistavat; vaaralliset aineet; sähköisku; vahingoittumistavasta ei tietoa vahinkoselvityksessä; tuntematon syy; kuumuus; muu sähkön, lämpötilan tai aineen aiheuttama vahingoittumistapa; valokaari tai salama; eläimen tai ihmisen purema tai potku; ja muut syyt.

Kuva 4. Vahingoittumistapa (TVK, 2022)



2.3 Työturvallisuuden parantuminen

Työturvallisuutta on parannettu aikojen saatossa. Ennen työmaan aloitusta laaditaan turvallisuussuunnitelma, joka sisältää mm. pölynhallinnan, meluntorjunnan ja putoamissuojasuunnitelman. Lisäksi työmaalla on käytössä monia erilaisia työkaluja työturvallisuuden parantamiseksi sekä tapaturmien ennaltaehkäisemiksi. Työmaat mittaavat viikoittain työmaansa turvallisuustasoa viikkomittauksilla. Tätä mittausta kutsutaan myös TR-mittaukseksi. Lyhenne ”TR” tulee sanoista talonrakennus. Tässä työnjohtaja käy kiertämässä työmaan tekemällä samalla havaintoja työmaasta. Kaikki merkinnät kirjataan sovellukseen ja sovellus antaa prosenttimäärän, joka ilmaisee työmaan sen hetkisen turvallisuustason.

Ennen uuden työn aloittamista, laaditaan työturvallisuussuunnitelma. Sen ideana on selostaa työn kulku sekä kartoittaa siihen osallistuvat työntekijät. Siinä myös selostetaan mitä työmenetelmiä työssä käytetään ja mitä riskejä niihin sisältyy. Tämä suunnitelma käydään läpi yhdessä työntekijöiden kanssa ennen työn aloitusta.

Lainsäädäntö on myös parantanut työturvallisuutta. Yhtenä esimerkkinä tästä on suojakypärän pakollinen käyttö rakennustyömaalla, joka astui voimaan vuoden 2009 valtioneuvoston asetuksen rakennustyön turvallisuuden (205/2009) myötä.

2.4 Työturvallisuus vuokratyössä

Laki velvoittaa, että yrityksen, joka aikoo käyttää vuokratyöntekijää, on käytävä henkilöstöpalveluyrityksen kanssa tarkasti läpi kaikki työn erityispiirteet ja ammattitaitovaatimukset.

Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. (Työturvallisuuslaki, 738/2002 § 3)

Työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. (Työturvallisuuslaki, 738/2002 § 3)

Osapuolten on selvitettävä, kumpi osapuoli hankkii esimerkiksi henkilökohtaiset suojaimet, työvaatteet ja kengät. Yleinen käytäntö on ollut, että henkilöstövuokrausyritys on nämä hankkinut.

Myös vuokratyöntekijän kuuluu noudattaa yleisiä velvollisuuksia, jotka on asetettu työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslaissa (738/2002) luvussa neljä, kerrotaan työntekijän velvollisuuksista ja oikeudesta työstä pidättäytymiseen.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. (Työturvallisuuslaki, 738/2002 § 18)

Jos työntekijä huomaa työympäristössään vikoja tai puutteita koneissa, työmenetelmissä, työolosuhteissa, henkilösuojaimissa tai muussa asiassa, joista voisi aiheutua haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle, on hänen heti ilmoitettava siitä

työnantajalle tai esimiehelle, ja jos mahdollista niin työsuojeluvaltuutetullekin.

(Työturvallisuuslaki, 738/2002 § 19)

Työntekijän kuuluu käyttää hänen työnantajaltaan saamia henkilökohtaisia suojaimia ohjeiden mukaisesti. Työvälineiden käytössä työntekijän on noudatettava työnantajan ohjeita sekä työntekijän oman ammattitaitonsa mukaisesti. Jos työntekijä tilapäisesti poistaa koneesta tai laitteesta suojalaitteen, on hänen palautettava se taikaisin niin pian kuin mahdollista. Sama koskee myös rakennuksessa esimerkiksi suojakaidetta parvekkeella tai rappusissa. (Työturvallisuuslaki, 738/2002 § 20, § 21, § 22)

Mikäli työ tuntuu työntekijästä vaaralliselta tai hän kokee työn vaarantavan omaa tai toisten terveyttä, voi työntekijä pidättäytyä työstä. Silloin siitä on ilmoitettava pikimmiten työnantajalle. Työnantajalle kuuluu poistaa vaaratekijät ja huolehtia että työ on turvallista.

(Työturvallisuuslaki, 738/2002 § 23)

3 Vuokratyövoima

”Vuokratyöntekijät muodostavat merkittävän osan rakennusalan työvoimasta. Tämän vuoksi on tärkeää, että eri osapuolten vastuut ovat kaikille selviä.” (Rakennusteollisuus, 2023)

Vuokratyö on järjestely, jossa työnantaja siirtää työntekijänsä vastiketta vastaan toiselle työnantajalle, jossa tämä uusi työnantaja johtaa ja valvoo työntekijää. Vuokratyön kolme osapuolta ovat: käyttäjäyritys, työntekijä ja vuokrayritys. Oikeussuhteita on myös kolme: käyttäjäyrityksen ja työntekijän välinen oikeussuhde, vuokrayrityksen ja työntekijän välinen työsuhde ja käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välinen asiakkuussuhde. Näistä käyttäjäyrityksen ja työntekijän välinen suhde ei ole sopimussuhde. (Hietala ym., 2022, s. 13)

Vuokrayrityksen työntekijällä tarkoitetaan vuokratyöntekijää, joka on sopimussuhteessa vuokrayritykseen ja jonka on tarkoitus työskennellä käyttäjäyrityksessä, joka valvoo ja johtaa työntekijää. Vuokrayrityksellä tai henkilöstöpalveluyrityksellä tarkoitetaan luonnollista tai oikeushenkilöä, joka solmii työsuhteita ja tekee työsopimukset vuokratyöntekijän kanssa. Tämän jälkeen vuokrayritys pyrkii etsimään sopivan käyttäjäyrityksen, jossa vuokratyöntekijä voi tehdä työtä. Käyttäjäyritys tai rakennusyriitys on luonnollinen tai oikeushenkilö, johon vuokratyöntekijä vuokrataan ja jossa käyttäjäyritys johtaa ja valvoo vuokratyöntekijää tilapäisesti. (Hietala ym., 2022, ss. 13–14)

Vuokratyöntekijällä on siis työsuhde vuokrayrityksen kanssa mutta työskentelee käyttäjäyrityksen palveluksessa. Käyttäjäyritys saa vuokratyöntekijästä työpanoksen ja oikeuden johtaa ja valvoa työntekoa. Lisäksi käyttäjäyrityksellä on työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät työntekoon ja sen järjestelyyn. (Hietala ym., 2022, s. 14)

Vuokrayritys saa työntekijän vuokrauksesta käyttäjäyritykselle tämän maksaman vuokrasopimuksessa olevan korvauksen. Vuokratyöntekijä saa taas korvauksen eli palkan vuokrayritykseltä. Käyttäjäyritykselle ei siirry normaalit työnantajanveloitteet ja -oikeudet, vaan ne pysyvät edelleen vuokrayrityksellä. (Hietala ym., 2022, s. 14)

Vuokratyötä ei saa sekoittaa aliurakointiin. Aliurakoinnissa työntekijä tekee työtä oman yrityksensä johdolla, vaikka työskenteleekin tilaajalle. Aliurakoinnissa työntekijä ei siirry toisen tilaajan palvelukseen eikä näin ollen vuokratyön säännökset päde. Tällä erottelulla on merkitys työehtosopimuksen määräytymiseen ja työsuhteen ehtoihin. (Hietala ym., 2022, s. 15)

3.1 Vuokratyövoiman tarve

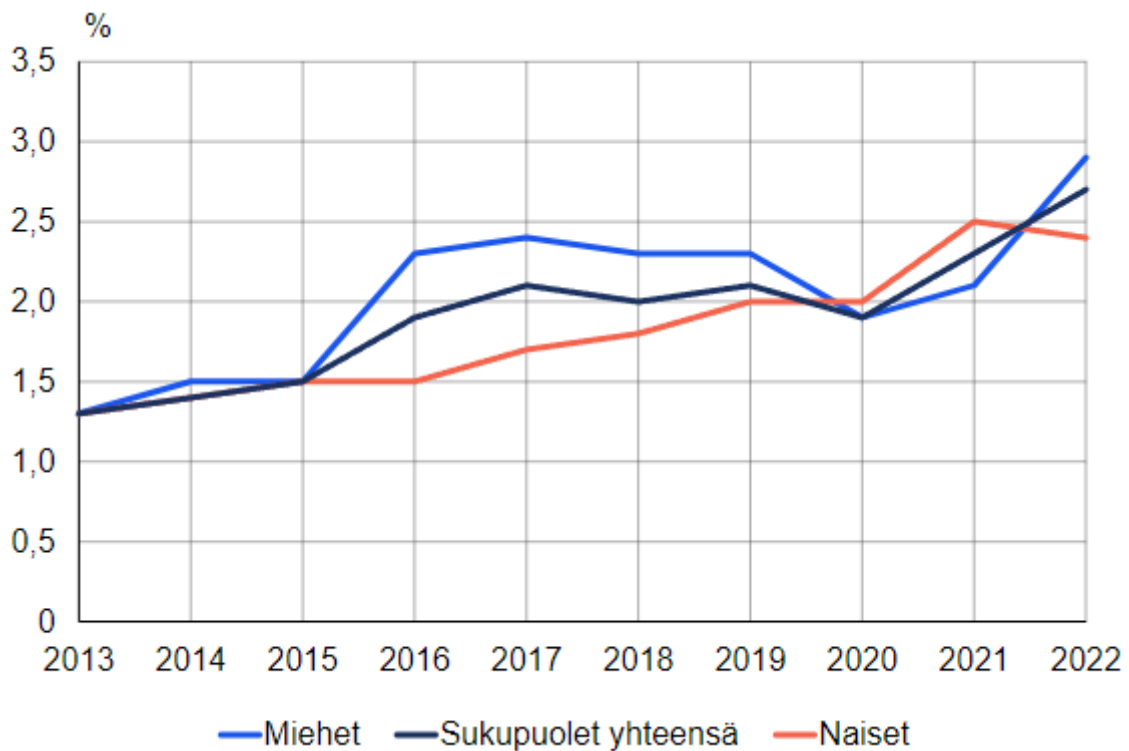
Välillä työmaalla toimiva yritys voi joutua turvautumaan omien työntekijöiden sijaan erilaisten henkilöstövuokrausyritysten kautta palkattuihin vuokratyöntekijöihin. Näiden työntekijöiden tarve voi johtua monesta eri syystä. Yhtenä syynä voi olla äkillinen työvoiman tarve eikä omia työntekijöitä ole saatavilla. He voivat olla työskentelemässä toisella työmaalla tai eivät omaa ammattitaitoa tiettyyn työhön. Sairaus tai muu poissaolo voivat myös olla tarve vuokratyövoiman käyttöön, erityisesti silloin kun työmaalla on jo aikataulullisesti kiire. Esimerkiksi kun jokin työvaihe olisi saatava valmiiksi ennen kuin seuraava pääsee aloittamaan.

Vuokratyövoimaa voidaan myös tarvita, mikäli pääurakoitsijan tai aliurakoitsijan työnjohto ei välttämättä ole huomionnut jonkun työvaiheen laajuutta tai aikataulua. Aina vuokratyöntekijöitäkään ei saada nopealla varoitusajalla. Tekijöitä ei välttämättä ole, tai he ovat jo muualla tai sitten tekijöiden osaaminen ei riitä työn vaativuuteen nähden. Mikäli työvaihe on työmaan kannalta aikataulullisesti ja taloudellisesti tärkeä, on silloin työnjohdon priorisoitava työt. Esimerkiksi pääurakoitsijan oma työntekijä keskeyttää vähemmän tärkeämmän työvaiheen ja siirtyy tälle ensisijaiselle työvaiheelle.

Nopeasti yleistynyt vuokratyö on koko Suomen työvoimasta kaksin- tai kolminkertaistunut 90-luvun puolivälistä 2000-luvun puoliväliin. Vuonna 2009 vuokratyövoiman käyttö hetkellisesti väheni yleisen heikentyneen taloudellisen tilanteen takia. Tähän ajoi vuoden 2007 finanssikriisi. Sen jälkeen vuokratyövoiman käyttö on jälleen kasvanut ja tällä hetkellä noin 2 % kaikista palkansaajista on vuokratyöntekijöitä. (Hietala ym., 2022, s. 20)

Myös tilastokeskus kertoo, että vuonna 2022 vuokratyövoiman käyttö oli 2,7 %, joka oli 60 000 palkansaajaa. Miehiä vuokratyössä oli suhteellisesti hieman enemmän (2,9 %) kuin taas naisia (2,4 %). Miehiä myös työskenteli enemmän kokoaikaisina (71 %) kuin naisia (45 %). Kuvassa 5 on vuokratyötä tekevien sukupuolijakaumasta selventävä kuvio kymmenen edellisen vuoden ajalta. Palkansaajat ovat 15–74-vuotiaita. (Hannula & Leskinen, 2023)

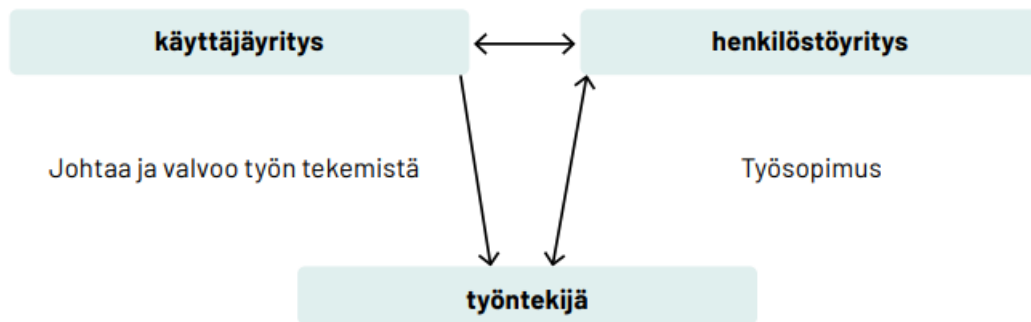
Kuva 5. Vuokratyötä tekevien osuus palkansaajista (Tilastokeskus, 2023)



Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyöntekijän kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Vuokratyöntekijä vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokratyöntekijästä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 6)

Kun tarvitaan nopeasti työntekijää työmaalle, usein turvaudutaan henkilöstövuokraukseen. Käyttäjäyritys eli yleensä rakennusyritys vuokraa työntekijän henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Henkilöstövuokrausyritys etsii sopivan työntekijän käyttäjäyrityksen alaisuuteen. Vuokratyövoiman osapuolista selventää kuva 6.

Kuva 6. Vuokratyön osapuolet (Työturvallisuuskeskus, 2023, 6)



3.2 Vuokratyön sääntely

Vuokratyövoiman vuokrausta ei ole nykyisin lailla rajoitettu Suomessa. Tähän johti vuonna 1994 lakkautettu työvoiman vuokratoimien luvanvaraisuus. Vuokratyövoiman on kuitenkin toimitettava tiedot työhön välitettyjen henkilöiden määrästä, työn keskimääräisestä kestoista, työnvälityspalvelujen käyttäneiden ja työvoimaa vuokranneiden käyttäjäyritysten määrästä sekä muista tarjoamistaan rekrytointiin liittyvistä seikoista työ- ja elinkeinoministeriölle. (Hietala ym., 2022, s. 26–27)

Käyttäjäyrityksen ja henkilöstövuokrausyrityksen välistä sopimussuhdetta erityislaki sääntelyä ei ole vaan siihen sovelletaan yleistä sopimusoikeudellista sääntelyä ja oikeudellisia periaatteita. Yritysten välisiä oikeussuhteita säätelee OikTL eli laki varallisuus oikeudellista oikeustoimista. (Hietala ym., 2022, s. 26–27)

3.3 Vuokratyön menettelytavat

Työnantajan, joka säännöllisesti työllistää vähintään 20 työntekijää on määrä noudattaa yhteistoimintalain (1333/2001) vuokratyön käyttöä koskevia menettelymääräyksiä. Yhteistoimintalain mukaan työnantajan on kirjattava työyhteisön kehittämissuunnitelmaan ne seikat, jotka määrittelevät minkälaista työtä ja minkä verran on tarvetta teettää alihankintana tai vuokratyönä. Tätä kutsutaan myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteena. Näiden

periaatteiden kirjaamisen auttaa työnantajaa suunnittelemaan ja ennakoimaan työyhteisön toimintaa. (Hietala ym., 2022, s. 45–46)

Työnantajalla on velvollisuus yhteistoimintalain mukaan pitää yllä henkilöstön kanssa vuoropuhelua vuokratyövoiman käyttötavoista. Tässä työnantajalla on mahdollista kuulla henkilöstön ajatuksia ja näkemyksiä siitä, esimerkiksi kuinka paljon vuokratyövoimaa yrityksessä tarvitaan. Tämä ei pois sulje sitä, että työnantajalla on oikeus jatkossakin käyttää vuokratyövoimaa, niin kuin parhaaksi katsoo. (Hietala ym., 2022, s. 45–46)

3.4 Työn vaativuus ja työntekijän kokemus

Rakennustyömaa on usein melko hektinen paikka. Monia vaaratilanteita voi sattua, jos työturvallisuus asiat eivät ole kunnossa. Raskaat koneet ja painavat elementit voivat tehdä merkittävää vahinkoa niiden läheisyydessä oleville henkilöille. Laitevika, inhimillinen erehdys tai huolimattomuus voivat johtaa tapaturmaan, jopa ihmishengen menettämiseen. Monet kokeneetkin timpurit voivat epähuomiossaan esimerkiksi astua kuoppaan ja nyrjäyttää nilkkansa.

Tästä syystä on ensiluokkaisen tärkeää huomioida työntekijän kokemus. Monet vuokratyöntekijät voivat olla ensi kertaa rakennustyömaalla tai ylipäätään työelämässä. On siis hyvin tärkeää, että rakennusyritys ja vuokratyövoima sopivat keskenään selvät säännöt, ja että rakennusyrityksen teettämän työn vaativuudet ja muut yksityiskohdat tulevat tarkasti huomioiduksi vuokratyövoimalle ja sitä kautta myös sopivalle työntekijälle.

3.5 Vuokratyön edut

Vuokratyön etuna voidaan pitää sitä, että sellaiset henkilöt, jotka eivät ole onnistuneet saamaan vakituista työtä, voivat mahdollisesti saada työn henkilöstövuokrauksen kautta. Yleensä vuokratyö työllistää nuoria sekä ensimmäistä kertaa työelämäänsä menossa olevia. Se antaa mahdollisuuksia työllistyä henkilöä itse kiinnostavaan yritykseen ja kenties onnistua saavuttamaan vakituisen työpaikan kokemuksen karttumisen myötä. Se antaa myös työntekijälle vapauden valita työpaikkoja ja -aikoja. Samalla se voi tarjota lisätienestien mahdollisuuden. (Hietala ym., 2022, ss. 22–23)

Käyttäjäyrityksen kannalta vuokratyövoiman käyttö antaa nopeasti joustavuutta lisätöiden tarpeeseen. Erityisesti lyhytkestoisiin asiantuntijatehtäviin tai tilapäisiin

ruuhkahuippuihin vuokratyöntekijä on oiva valinta. Lisäksi käyttäjäyrityksen henkilöstön näkökulmasta vuokratyövoiman etuna on vuokratyöntekijöiden henkilöstön lisääminen ja supistaminen kysynnän ja suhdanteiden muutosten takia. (Hietala ym., 2022, ss. 22–23)

3.6 Vuokratyön haasteet

Vuokratyön merkittävin haaste on epävarmuus. Katsoipa sitä käyttäjäyrityksen, vuokratyöntekijän tai työyhteisön näkökulmasta. Käyttäjäyrityksen kannalta epävarmuutta tuovat vuokratyöntekijöiden taitotaso ja sitoutuminen työhön. Lisäksi työntekijöiden perehdyttäminen työmaalle vie käyttäjäyrityksen resursseja, mikäli tarvitaan uutta työntekijää edellisen tilalle. (Hietala ym., 2022, s. 24)

Työyhteisölle riskinä voi olla oman yrityksen työntekijän korvaaminen vuokratyöntekijällä sekä mahdollinen töiden ulkoistaminen henkilöstövuokrausyritykselle (Hietala ym., 2022, s. 24).

Palkkaus asiat voivat myös aiheuttaa ongelmia työyhteisössä. Samasta työstä vakituinen työntekijä voi saada suurempaa korvausta kuin vuokratyöntekijä. Antti Tanskasen artikkelin mukaan, tilastokeskuksen työvoimatutkimus osoittaa vuosina 2008 ja 2009 että vuokratyöntekijät saavat keskimäärin 25 prosenttia pienempää palkkaa (Tanskanen, 2012, s. 1).

Vuokratyöntekijälle vuokratyöstä aiheutuvat riskitekijät ovat työn kestoon ja määrään liittyvät epävarmuudet. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta ja työstä tuleva toimeentulo aiheuttaa vuokratyöntekijälle stressiä. Joillekin tämä ei ole ongelma ja osa jopa ilmoittaa, ettei halua vakituista työsuhdetta. Opinnot voivat olla kesken tai vaan on halu saada riittävä toimeentulo tai lisätienesti. (Hietala ym., 2022, ss. 24–25)

Vuokratyöntekijät helposti jäävät myös työyhteisön ulkopuolelle sekä heille monesti tarjotaan vähemmän mieluista työt. Lisäksi käyttäjäyritys ei yleensä järjestä koulutuksia vuokratyöntekijöille eikä muihinkaan etuuksiin ole asiaa. Vuokratyöntekijällä voi olla mahdollisuus kuitenkin saada jotain etuuksia henkilöstövuokrausyritykseltä. (Hietala ym., 2022, ss. 24–25)

4 Henkilöstövuokrausyritysten haastattelujen tulokset

Haastattelukysymykset laadittiin ja lähetettiin sähköpostitse henkilöstövuokraus- ja rakennusyrityksille. Kysymykset laadittiin vuoden 2023 lopulla ja lähetettiin vuoden 2024 alussa. Yhteensä noin 30 yritykseen otettiin yhteyttä, joista noin kolmasosa vastasi. Kaksi rakennusyritystä ja seitsemän henkilöstövuokrausyritystä. Vastauksien antajien vastausten kesto vaihteli päivästä yli kuukauteen. Keskimääräinen aika vastauksien saamiseksi oli noin viikko. Kysymykset lähetettiin sähköpostitse yrityksen yleiseen sähköpostiosoitteeseen muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Vastaajat valikoituivat olemalla Suomen tunnetuimpia rakennus- ja henkilöstövuokrausyrityksiä. Henkilöstövuokrausyrityksillä täytyi olla myös rakennusalan vuokrausta. Vastausten antajia ei identifioida tekstissä anonymiteetin tarjoamiseksi.

Kysymykset erosivat hieman rakennusyrityksen ja henkilöstövuokrausyrityksen välillä. Käydään aluksi läpi henkilöstövuokrausyritysten vastaukset ja sitten rakennusyritysten.

4.1 Henkilökohtaiset suojaimet ja työvaatteet

Lähestulkoon jokainen vastaajista kertoo kustantavansa työvaatteet ja tarpeelliset suojaimet työntekijöilleen. Yksi yritys kertoo, että takki, housut, sadevaatteet ja kypärä ovat pantillisia, eli sellaisia, joista saa rahat takaisin, kun työt lopettaa mutta turvakengät on itse ostettava. Toinen yritys kertoo, että tarvittavat varusteet saa rakennusyrityksen kautta.

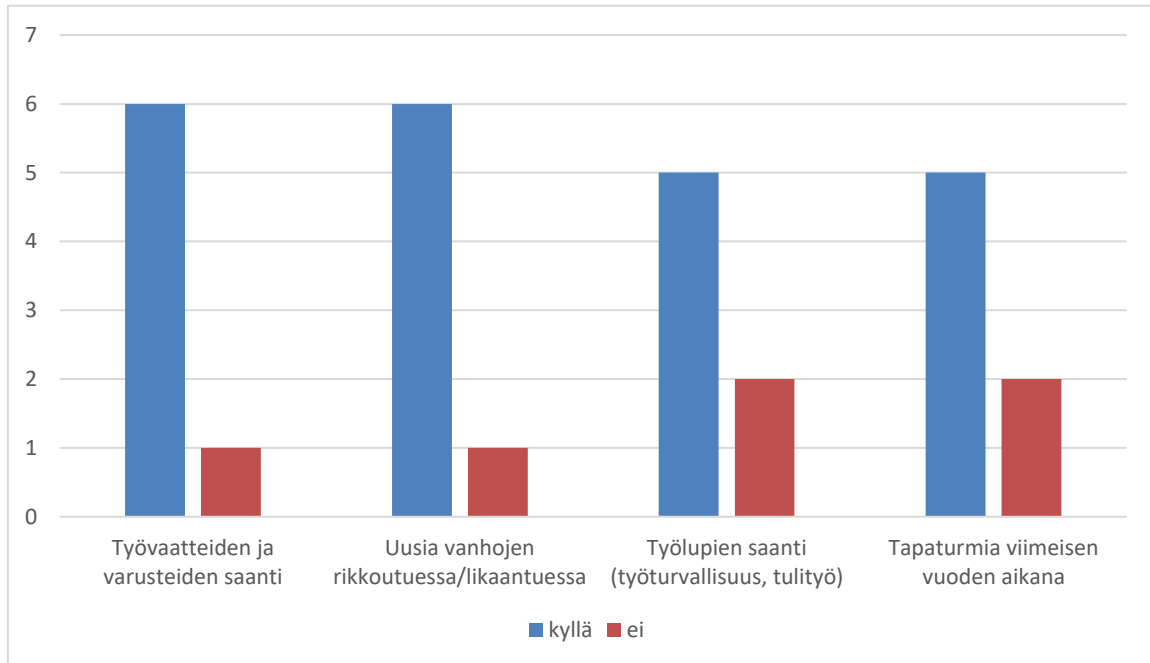
Mitä tulee rikkinäisiin tai likaisiin työvaatteisiin niin jokainen vastaaja kertoo heidän firmansa hoitavansa nämä. Vioittuneet tai likaiset varusteet voivat olla isokin työturvallisuusriski. Jos kypärässä on halkeama niin ei se enää silloin kestä niin hyvin. Ja taas jos työvaatteet ovat likaiset ja peittävät huomioheijastuksen, voi työntekijä olla haastava nähdä varsinkin hämärässä.

Siispä työntekijöiden tulee viipymättä ilmoittaa vuokrafirmaan, jos varusteet eivät ole kunnossa. Isoilla henkilöstöfirmoilla on jopa omat pesula- ja korjauspalvelut.

Esitys vuokrafirmojen kustantamista varusteista ja tarvittavista luvista löytyy alta kuvassa 7. Huomautuksena, että ensimmäisen palkin kohdalla, joka kuvastaa työvaatteiden ja varusteiden saannista, voisi olla kuusi ja puoli kyllä vastausta, sillä yksi

henkilöstövuokrausyritys tarjoaa varusteet pantillisena. Eli työntekijän täytyy itse maksaa varusteensa mutta saa työn loputtua rahansa takaisin palautettuaan varusteensa henkilöstövuokrausyritykselle.

Kuva 7. Vuokrafirmojen kustantamat varusteet ja luvat



4.2 Luvat

Luvilla tässä tapauksessa tarkoitan työturvallisuuskorttia, valttikorttia sekä muita työhön tarpeellisia lupia. Muita tarpeellisia lupakortteja voisi olla esimerkiksi tulityö-, ensiapu-, tieturva- ja sähköturvallisuuskortti. Rakennustyömaalle vähimmillään tarvittavat luvat ovat työturvallisuuskortti ja valttikortti. Jälkimmäinen toimii myös kulunvalvonnan työkaluna. Lisäksi tieturvakortti on pakollinen, jos työntekijä työskentelee yleisellä tiellä.

Vastaajista viisi kertoo heidän kustantavansa tarpeelliset korttikoulutukset. Yksi yritys kertoi, että työntekijä pääasiassa hankkii ne itse. Eräs yritys kertoo maksavansa puolet uuden työntekijän kohdalla, mutta pidemmän aikaa yritykselle työskennelleelle yritys kustantaa koulutuksen kokonaisuudessaan.

Muutamalla henkilöstöpalveluyrityksistä on myös käytössään valvontajärjestelmä, joka ilmoittaa, kun työntekijän kortti on menossa vanhaksi. Yleensä korttien voimassaoloaika on viisi vuotta.

4.3 Työkokemus ja työtehtävät

Työkokemukset ja tehtävät ovat olleet vuokratyöntekijöillä hyvin samankaltaisia henkilöstöpalveluyritysten mielestä, tosin poikkeuksiakin on. Valtaosa henkilöstöpalveluyrityksissä työskentelevistä työntekijöistä on nuorempaa väkeä, mutta palkkalistoilta löytyy myös varttuneempaa tekijää. Työntekijöiden työkokemus on ollut vaihtelevaa. Aivan kokemattomasta raudanlujaan ammattilaiseen. Vähemmän kokemusta tai sitä lainkaan omaavat ovat saaneet ns. aputoita, esimerkiksi kanto- ja raivaushommia, logistiikkaa, haalausta ja tulityövahtia. Enemmän kokemusta omaavat ovat päässeet tekemään aivan itsenäisesti esimerkiksi etuputsityötä. Etuputsi tarkoittaa betonipintojen paikkausta ja viimeistelyä ennen varsinaista tasoitetyötä.

Kokemattomatkin pärjäävät rakennustyömaalla hyvin, kunhan työturvallisuuteen perehdytetään hyvin ja kun työntekijälle annetaan opastettu työmaakierros, jossa kerrotaan turvalliset kulkureitit ja eri pisteet. Reipas asenne koetaan myös hyväksi.

4.4 Tapaturmat

Työtapaturmia on sattunut kahta lukuun ottamatta kaikkien firmojen vuokratyöntekijöillä viimeisen vuoden aikana. Tosin toinen näistä firmoista myöntää, että läheltä piti -tilanteita on ollut ja niistä on raportoitu. Toinen myös kertoo, ettei tapaturmia ole ollut, eikä myöskään läheltä piti -tilanteita, tai näistä ei ainakaan ole ollut raportoitu.

Yleisimmät tapaturmat ovat selvästi raajojen sijoilta menot, nyrjähdykset ja venähdykset. Liukastumiset ovat myös melko yleisiä. Erilaiset pinnalliset haavat tulee vasta kolmanneksi yleisimpinä. Yksi vastaajista kertoo vuonna 2023 tapaturman, jossa työntekijän sormeen porattiin ja eräällä työntekijällä oli sormi jäänyt puristuksiin.

Tapaturmia on sattunut 35 tapaturmasta aina nollatapaturmaan asti näiden henkilöstövuokrausyritysten työntekijöillä vuonna 2023. Tyypillisesti sairauslomaa on tullut 0–3 päivään.

4.5 Rakennusliikkeen ja henkilöstövuokraliikkeen suhde

Kaikki vastaajat kertoivat, että rakennusliikkeiden kanssa asiointi on hyvin sujuvaa. Toki poikkeuksiakin on ollut, mutta harvemmin. Entuudestaan tutuilla asiakkaila on tutut yhteyshenkilöt, joiden kanssa työntekijöiden vuokraus on sujuvaa.

Uusien asiakkaiden kanssa vuokrayritykset käyvät läpi tarkasti yritysten taustat sekä sen, millaista työntekijää yritys tarvitsee. Tämä on tärkeää koska työntekijää ei pidä lähettää paikkaan, jossa esimerkiksi työturvallisuus ja työhyvinvointi eivät ole kohdillaan. Vastaajat kertoivat suuremmissa rakennusliikkeissä turvallisuustason olevan paljon tarkempaa kuin pienissä.

Uusien asiakkaiden kanssa on myös joskus käynyt niin, ettei asiakas ole kiireellisen työntekijäpulan takia välttämättä kokenut tarpeelliseksi kertoa yksityiskohtaisesti työnteon luonteesta. Eräs vuokratyöfirma kertoo isojen rakennusfirmojen omaavan useita yhteyshenkilöitä, esimerkiksi perehdytyksen, työturvallisuuden tai työnjohdon osalta, jolloin asiat kulkevat useamman eri tahon läpi. Yhteistyö ei välttämättä ole niin joustavaa ja sujuvaa kuin pienempien rakennusliikkeiden kanssa.

Yksi henkilöstöpalveluyritys kertoo, osan rakennusliikkeistä antavan vastuuta enemmän henkilöstöpalvelulle ja luottavan heidän kauttansa saatuihin työntekijöihin. Osa rakennusyrityksistä haluaa tarkastaa työntekijän itse ennen vuokraamista.

5 Rakennusyritysten vastausten tulokset

Seuraavassa osiossa on kahden Suomen suurimpiin rakennusyhtiöihin kuuluvan toimijan vastauksia. Rakennusyhtiöllä A:lla oli yksi vastaaja ja rakennusyhtiö B:llä oli kolme.

5.1 Yleinen työturvallisuuden taso

Rakennusyhtiö A kertoo, ettei heidän yrityksensä Itä-Suomen alueella ole sattunut lainkaan tapaturmia vuonna 2023. Henkilökohtaisia suojaimia on myös alettu käyttää enemmän TR-mittausten takia. Erilaiset toimet työmaalla auttavat ennaltaehkäisemään tapaturmia kuten työnturvallisuussuunnitelma, työolosuhteiden seuranta ja mittaukset.

Rakennusyhtiö B kertoo työnjohdolla olevan tärkeä merkitys siinä, kuinka hyvin työturvallisuus välittyy työmaalla. Henkilökohtaisten suojainten käyttö on yleisesti parantunut vuosien saatossa, vaikka joskus hengityssuojaimia ei muisteta tai haluta käyttää, jos kyseessä on lyhyt kestoinen työsuoritus.

5.2 Miten vuokratyövoima näkyy työmaan työturvallisuudessa

Rakennusyhtiö A kertoo, että he yhdessä henkilöstöpalvelun kanssa määrittelevät tarkasti vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet. Tällä varmistetaan tehokas ja turvallinen työskentely. Lisäksi hän kertoo, että vuokratyöläisillä myös pysyvät hyvin henkilökohtaiset suojaimet.

Rakennusyhtiö B muistuttaa, että osa vuokratyöläisistä on ensimmäistä kertaa rakennustyömaalla töissä. Työympäristö on vieras ja pieniä unohduksia voi käydä. Tämä heikentää työmaan työturvallisuutta, ellei työnjohto valvo ja ohjaa kokemattomampia työntekijöitä. Lisäksi rakennusyhtiö B on huomannut, että iällä on väliä, miten riskeihin ja henkilökohtaisiin suojaimiin suhtaudutaan. Työmaalla sekä nuoret että varttuneimmat ovat todennäköisemmin ne työntekijät, jotka ottavat herkemmin riskejä ja ovat välinpitämättömiä vaaroihin.

5.3 Vuokratyöntekijöiden tapaturmat

Työtapaturmia, joissa vuokratyöntekijä on ollut osallisena, ei ole montaa sattunut kummallekaan rakennusyriykselle. Yhtiö A kertoo kahdesta tapauksesta, jossa toisessa vuokratyöntekijän sormet olivat jääneet työpukin väliin, ja toisessa, jossa vuokratyöntekijän nilkka oli nyrjähtänyt.

Rakennusyhtiö B:llä kaksi kolmesta vastaajista kertoo, ettei omilla työmailla ole ollut tapaturmia vuokratyöntekijöillä. Kolmas kertoo, että on ollut joitain, kun on otettu turhia riskejä. Hän lisää vielä: ”Huono työergonomia, isojen taakkojen nostot sekä varoalueella kulkeminen ovat tapaturma-alttiita.”

5.4 Kulttuuriset erot

Rakennusyhtiö A:n mukaan kulttuuriset erot eivät ole näkyneet heillä. Perehdytys hoidetaan kunnolla ja hyvä työnturvallisuussuunnitelma takaa sen.

Toisaalta rakennusyhtiö B:n vastaajat ovat yhtä mielisesti sitä mieltä, että kielimuuri on usein pienenä haasteena. Lisäksi usein työturvallisuus ei ole ollut ulkomaalaisten vuokratyöntekijöiden kotimaassaan niin tärkeässä roolissa kuin Suomessa. Tämä yleensä näkyy erilaisissa riskinotoissa ja tavallaan halussa näyttää, että on kova tekijä.

Eräs rakennusyhtiö B:n vastaajista kertoo, että usein on käytetty samoja tekijöitä, jolloin tekijä tuntee jo käytännöt.

5.5 Kustannukset vuokratyövoimasta

Rakennusyhtiö A ei ota suoranaisesti kantaa siihen onko vuokratyövoiman käyttö edullisempaa vai kalliimpaa. Vastaaja kertoo tosin, että tietyissä tilanteissa voi olla taloudellisesti kannattavampaa käyttää vuokratyöntekijää kuin palkata itse. Vuokratyöntekijän palkkaaminen verrattuna omaan työntekijään eroaa siinä, että vuokratyöntekijä luonnollisesti hoitaa hallinnolliset kulut kuten palkanlaskennan ja työsuhteasioiden hoitamisen. Myös palkkakustannuksissa vuokratyöntekijöillä kustannukset ovat yleensä ennakoitavissa. Omalla työntekijällä saattaa sisältää kiinteän kuukausipalkan lisäksi lomarahat ja muut työehtosopimuksen mukaiset edut.

Rakennusyhtiö B:n mielestä vuokratyöntekijä on yleisesti ottaen kalliimpaa kuin oman työmiehen käyttäminen. Tämä johtuu siitä, että yleensä vuokratyöntekijä vaatii enemmän työnjohdolta resursseja valvoa ja ohjata työntekijää. Työtehokaan ei usein vastaa oman työntekijän työtä. Eräs rakennusyhtiö B:n vastaajista oli kylläkin sitä mieltä, että lyhyissä työtehtävissä on hyvä käyttää vuokratyöntekijää.

5.6 Henkilöstövuokrausyritykset

Rakennusyhtiö A kertoo käyttävänsä valtakunnallisesti neljää eri vuokrafirmaa. Heillä on näiden kanssa sopimus vuoden 2025 loppuun asti.

Myös rakennusyhtiö B:n vastaaja kertoo, että heilläkin on muutama vuosisopimuskumppani henkilöstöpalveluyrityksiin, mutta ei lähde avaamaan tämän enempää. Eräs vastaaja taas kertoo, että henkilöstöpalveluyritys sekä vuokratyöntekijä vaihtelee paikkakunnittain ja saatavuuden mukaan. Pääasiassa heidän yritykseensä yritetään ottaa ennestään tuttu tekijä.

6 Rakennusliiton edustajan haastattelu

Haastattelin rakennusliiton työympäristöasiantuntijaa Tapio Jääskeläistä (henkilökohtainen tiedonanto, 08.04.2024) ja sain häneltä näkemyksiä rakennustyömaan yleisestä turvallisuudesta. Haastattelu käytiin Teams-palaverissa etäyhteydellä. Tapio Jääskeläinen on työskennellyt vuodesta 2003 lähtien rakennusliitolla ja hoitanut mm. lainsäädännön valmisteluja.

Hänen mielestensä viime vuosien selvästi selvin seikka työturvallisuuden parantamisesta on ollut vuonna 2009 tullut valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009). Se päivitti edellisen asetuksen, joka oli tullut voimaan vuonna 2004. Tämä vuodelta 2009 oleva uusi asetus (valtioneuvon asetus rakennustyön turvallisuudesta, 205/2009) sisältää uutena asiana pykälässä 71, määräyksen suojakypärän käytöstä työmaalla.

Mitä rakennustyömaalla voisi vielä tehdä parantaakseen työturvallisuutta? Jääskeläisen mielestä olisi kenties mahdollista madaltaa putoamiskorkeus raja, jolloin suojakaide on rakennettava, kahden metrin sijasta yhteen metriin. Lisäksi Jääskeläinen toivoo työhissin olevan entistä enemmän käytettävissä rakennushankkeissa. Näin välttyttäisiin nosto- ja kantotöissä tulevilta rasituksilta entistä paremmin.

Uusilla työntekijöillä uusi ympäristö voi luoda riskejä. Vuokratyöntekijä voi olla ensimmäistä kertaa rakennustyömaalla, jolloin perehdytyksen tulisi olla hyvin perusteellinen. Uusien työntekijöiden perehdytyksestä voisi entistä enemmän vastata pääurakoitsijan oma työntekijä, ainakin työmaa kierroksen osalta. Pääurakoitsijan oma työntekijä tuntee todennäköisesti työmaan parhaiten ja osaisi tarvittaessa samalla antaa opastusta itse työtehtäviinkin.

Henkilökohtaisista suojaimista Jääskeläinen kertoo, että niiden käyttöön olisi hyvä puuttua enemmän henkilökohtaisesti sanomalla, eikä jonkun toisen tahon, esimerkiksi urakoitsijan oman työnjohdon kautta.

Työmaalla alkoholin tai päihteiden käyttöä ei juurikaan ole ollut havaittavissa enää, Jääskeläinen toteaa. Paljon on opittu aikaisemmista vuosista ja nykyään tilanteisiin myös herkemmin puututaan. Työntekijän kannalta, päihtymys voi aiheuttaa sen, että hänet voidaan poistaa työmaalta.

7 Yhteenveto ja omia pohdintoja

Tähän opinnäytetyöhön oli melko haastavaa saada vastaajia haastatteluihin. En tiedä oliko syynä hankala ajankohta, koska tämän opinnäytetyön teon aikana Suomessa on ollut jo hyvän aikaa synkkä kausi rakennusallalla. Konkursseista uutisoidaan vähän väliä eikä tunnelin päässä näy tätä tehdessä valoa. Yhtenä syynä tähän on asuntokaupan hidastuminen korkean korkotason vuoksi.

Haastavaa oli myös saada puolueetonta tietoa aiheesta. Rakennusliikkeet ja henkilöstövuokrausyritykset eivät välttämättä halua jakaa kaikkea tietoa. Ymmärtäähän sen, sillä kukaan ei varmasti haluaisi tuoda ilmi oman yrityksensä tapaturmia tai muita negatiivisia asioita, jotka voisivat heikentää yrityksen imagoa. Lisäksi vuokratyöntekijöiden tapaturmista ei juurikaan tilastoida. Tässä opinnäytetyössä käytetyt tilastot liittyvät rakennusalaan kokonaisuudessaan.

Kuten edeltä selviää, vuokratyön kustannukset voivat olla kalliimmat rakennusliikkeelle kuin oman työmiehen käyttö. Toisaalta vuokratyöstä ei koidu yritykselle sosiaalikuluja, vaan rakennusliike maksaa kiinteän tuntihinnan henkilöstövuokrausyritykselle, joka maksaa työntekijän palkan, sosiaalikulut sekä sairaspöissaolokorvaukset. Mahdolliset kustannukset tulevatkin usein siitä, mikäli työntekijä on uusi ja ehkä kokematonkin rakennusallalla, niin häntä tarvitsee valvoa ja ohjata. Tähän suunnatut resurssit ovat jostain muusta pois. Mutta on toki hyviäkin tekijöitä ja tuttuja, joihin voi luottaa, eikä näin ollen työnjohton resursseja tarvitse käyttää valvontaan niin paljon työntekijän ohjaamiseen ja valvontaan.

On merkillistä, että suojakypärän käyttöpakko tuli voimaan työmaille vasta vuonna 2009. Nykyään on harvinaista nähdä, ettei kypärä ole päässä. Varsinkaan silloin kun rakennusvaihe on siinä pisteessä, että siellä vielä käytetään esimerkiksi työmaanosturia. Viimeistelyvaiheessa, kun esimerkiksi tehdään pieniä korjaustöitä, on tullut vastaan, että kypärä laitetaan vaikkapa keittiön tasolle, mikäli työn kohde on asunnon sisäpuolella. Kypäräpakon tultua voimaan on varmasti ollut vastahakoisuutta sen käyttöä kohtaan, kuten vaikkapa joskus aikoinaan auton turvavöiden kanssa.

Rakennushankkeiden nopea läpivienti voi tuoda haasteita työturvallisuuteen. Tehostusta lisätään, mutta vaikuttaako se työturvallisuuden heikkenemiseen? Kiireessä henkinen rasitus kasvaa mikä voi heijastua työnteon turvallisuuden heikkenemiseen.

Työmaakerros tulisi tehdä aina kun uusi työntekijä tulee työmaalle, tai kun työmaalle palaa sellainen, joka on ollut sieltä poissa jonkin aikaa. Työmaa muuttuu nopeasti ja vanhat reitit ovat saattaneet muuttua. Valitettavasti työmaakerroksia ei aina ehditä tehdä ja perehdytyskin on usein tablettitietokoneen diaesityksen katsomista. Oman yrityksen työntekijän asettaminen uusien työntekijöiden perehdyttämiseen, tai ainakin tekemään työmaakerroksen, olisi mielestäni hyvä idea. Tällainen työntekijä tuntee paikat ehkäpä parhaiten, sillä onhan hän yleensä työmaalla koko ajan. Kuka tahansa ei voisi perehdyttää vaan hänellä tulisi olla jonkunlainen koulutus siihen.

Vuokratyöntekoa ei aina osata arvostaa ja siihen sisältyy ennakkoluuloja. Tähän voisi olla syynä aikaisemmat kokemukset vuokratyöstä. Itse olen nähnyt monia vuokratyöntekijöitä niin rakennusalalla kuin teollisilla tuotantoaloilla. Kokemukset ovat olleet yleensä positiivisia. Yleensä sen huomaa jo ensimmäisten tuntien aikana, miten vuokratyöntekijä tulee pärjäämään. Toki on paljon myös siitä kiinni, miten työntekijä on otettu taloon sisään ja miten alkuperehdytys ja työhön opastaminen on sujunut.

Oli sitten vuokratyöntekijä tai jo talossa kauemminkin ollut työntekijä, on tärkeää kunnioittaa ja arvostaa jokaista. Työyhteisöön kuulumisen olisi hyvin tärkeää. Uskoisin, että tähän kannattaisi panostaa, alkaen jo sosiaalituloista. Siellä kun monesti nykyään on omat kuppikuntansa omissa pöydissä tai huoneissaan. On pääurakoitsijan työntekijät, sähköasentajat, putkiasentajat, maalarit, jne. Sitten on vielä kenties se yksin oleva vuokratyöntekijä. Kun syntyy kuppikuntia, niin informaatio ei jakaannu. Voi jäädä tärkeä tieto saamatta.

Lähteet

Hannula, U & Leskinen, T. (29.9.2023). Entistä useampi tekee vuokratyötä – työntekijöistä kolmasosa nuoria ja neljäsosa ulkomaalaistaustaisia. Tilastokeskus.

<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/entista-useampi-tekee-vuokratyota-tyontekijoista-kolmasosa-nuoria-ja-neljasosa-ulkomaalaistaustaisia/>

Hietala H., Kaivanto K., Schön E. (2022). Vuokratyö. Alma Talent.

Tanskanen, A. (14.4.2012). Saavatko vuokratyöntekijät muita huonompaa palkkaa? Työvoimatutkimuksen aineistoihin perustuva analyysi. Janus.

<https://journal.fi/janus/article/download/50640/15360/43238>

Tapaturmavakuutuskeskus. (n.d.).

www.tvk.fi/pakki

Tapaturmavakuutuskeskus. (2024). Työtapaturmien määrä pysyi lähes ennallaan vuonna 2023.

<https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/uutiset/2024/tyotapaturmien-maara-pysyi-lahes-ennallaan-vuonna-2023/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). Vuokratyöopas. [Kuva 4].

<http://tinyurl.com/4wkb2x8a>

Työturvallisuuskeskus. (2023). Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus.

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2023/12/Henkilo%CC%88sto%CC%88vuokraus-ja-tyo%CC%88turvallisuus.pdf>

Työturvallisuuslaki. 738/2002.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta. 205/2009.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205>

Yhteistoimintalaki. 1333/2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>

Liite 1. Henkilöstövuokrausyritysten kysymykset

Työnvälitysfirmojen kysymykset työturvallisuuteen liittyen

1. Saako teiltä rakennusalan vuokratyöläinen varusteet ennen töiden aloittamista?
2. Jos kyllä, niin saako myös uusia vanhojen rikkoutuessa?
3. Entä tarvittavat työluvat? (työturvallisuuskortti, tulityökortti yms.)
4. Millainen työkokemus yleensä hakijoilla on?
5. Kokemus ja taito vastaavat varmaankin vaativimpia töitä, joita tarjolla on. Entä vähemmän kokemusta tai lainkaan omaavat. Millaisia töitä heille voisi olla tarjolla?
6. Onko sattunut tapaturmia tai läheltä piti tilanteita viimeisen vuoden aikana tai hieman pidemmältäkin ajanjaksolta?
7. Jos on, millaisia? Kuinka kauan sairauslomaa tullut? Olisiko niiltä pystytty välttymään?
8. Kuinka sujuvaa on välitysfirman ja tilaaja firman välinen kommunikointi?
9. Onko tilaajissa eroja havaittu?
10. Vapaa sana.

Liite 2. Rakennusalan yritysten kysymykset

Rakennusliikkeiden kysymykset

1. Miten koet teidän firmanne työturvallisuus tilanteen yleisesti?
2. Miten hyvin teidän firmassanne käytetään henkilökohtaisia suojaimia?
3. Miten koet vuokratyövoiman vaikuttavan työturvallisuuteen?
4. Miten hyvin henkilökohtaiset suojaimet pysyvät vuokratyöntekijöillä päällä työnteossa?
5. Onko teidän työmaallanne sattunut työtapaturmia tai läheltä piti tilanteita johtuen vuokratyövoimasta? Jos on niin millaisia ja olisiko niiltä pystytty välttymään?
6. Onko kulttuuriset erot jotenkin vaikuttaneet tekemiseen esim. kielimuuri/suojainten käyttö/suoja-alueet?
7. Onko vuokratyövoiman käyttö halvempaa/kalliimpaa kuin oman firman työvoiman käyttö?
8. Onko vuokratyömiehillä luvat ja henkilökohtaiset suojaimet kunnossa ennen töiden aloittamista?
9. Käytetäänkö firmassanne samoja vuokravälitysfirmoja?
10. Kuinka luotettavana pidät vuokratyöläistä? Viekö paljon resursseja valvontaan/ohjeistamiseen?
11. Vapaa sana.