

Heidi Auranen

TYÖNTEKIJÄ VUOKRATTAVANA

- HENKILÖSTÖVUOKRAUS & TYÖSUHTEEN EROT
VERRATTUNA MUIHIN TYÖSOPIMUKSIIN

Liiketalouden koulutusohjelma

2013

TYÖNTEKIJÄ VUOKRATTAVANA

Auranen, Heidi
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Marraskuu 2013
Ohjaaja: Lehtonen, Suvi
Sivumäärä: 79
Liitteitä: 2

Asiasanat: työvoiman vuokraus, ulkopuolinen työvoima, vuokratyö

Tämän opinnäytetyön aiheena oli selvittää mitä henkilöstövuokraus on, mitä asioita siihen liittyy ja miten henkilöstövuokrayrityksen palveluita käyttävät yritykset suhtautuvat henkilöstövuokraukseen. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden kokemuksia henkilöstövuokrauksesta.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin sekä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta, että kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Tutkimuksen lähtökohtana oli saada mahdollisimman tarkka kuva siitä, miten yritykset ja ihmiset todellisuudessa suhtautuvat henkilöstövuokraukseen. Opinnäytetyössä pyrittiin tarkastelemaan asiaa käyttäjäyrityksien, vuokrayrityksien ja vuokratyöntekijöiden näkökulmista.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin mitä henkilöstövuokrauksella tarkoitetaan ja mitä lakeja henkilöstövuokrauksessa tulisi jokaisen osapuolen noudattaa. Teoriaosuudessa käsiteltiin myös henkilöstövuokrayrityksen oikeuksia ja velvollisuuksia, käyttäjäyrityksen oikeuksia ja velvollisuuksia sekä vuokratyöntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Empiirinen osio toteutettiin kyselytutkimuksen avulla. Kyselyn perusteella pyrittiin selvittämään sekä yritysten että opiskelijoiden mielipiteitä ja kokemuksia henkilöstövuokrauksesta.

Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa.

Kyselytutkimus toteutettiin lähettämällä valituille yrityksille ja opiskelijoille sähköinen kyselylomake.

EMPLOYEE FOR RENT

Auranen, Heidi

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

November 2013

Supervisor: Lehtonen, Suvi

Number of pages: 79

Appendices: 2

Keywords: leasing of labor, external labor force, temporary work

The purpose of this thesis was to find out what leasing of labor means, what issues it involves and how companies who use external labor feel about it. The purpose of this thesis was also to find out students' experiences on leasing of labor.

Research made for this thesis was qualitative. Qualitative research's starting point was to get as accurate picture as possible about how people in reality react to leasing of labor. This thesis aims to examine the issue from the point of view of the user companies, leasing of labor companies and temporary workers.

The theoretical part of the thesis was about the meaning of leasing of labor and what laws should be followed by every party. The theoretical part was also about the rights and obligations of leasing of labor companies, user companies and temporary workers.

This thesis does not have a client.

The empirical part was accomplished by a survey. An inquiry was sent to selected companies and students. The purpose of the inquiry was to examine the students' and companies' experiences and thoughts on leasing of labor.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA	8
2.1	Työvoiman joustavuus	8
2.2	Työlainsäädäntö	8
2.3	Tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä	9
3	HENKILÖSTÖVUOKRAUS	10
3.1	Käytetäänkö yrityksessänne vuokratyövoimaa?	11
3.2	Kuinka monta vuokratyöntekijää yrityksessänne on tällä hetkellä?	12
3.3	Milloin yrityksenne alkoi käyttää vuokratyövoimaa?	13
3.4	Miksi päätitte valita vuokratyöntekijän?	14
3.5	Yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa	15
3.6	Epänormaali työsuhde	16
3.7	Toiminnan kieltäminen	17
3.8	Henkilöstövuokrasopimuksen ehdot	18
3.9	Henkilöstövuokraus ulkomaille ja ulkomailta	18
3.10	Työsuhteen vähimmäisehdot	19
3.11	Palkka ja lisät	19
3.11.1	Onko vuokratyöntekijöillänne työ sopimusehtojen mukainen palkka? ...	20
3.11.2	Maksetaanko sinulle työehtosopimuksen mukainen palkka?	21
3.12	Lomat	21
3.13	Kustannukset	22
3.14	Työnvälitys	22
3.15	Riskit	23
3.16	Ketjutus	23
3.16.1	Kuinka pitkiä vuokratyösuhteesi ovat olleet?	24
3.16.2	Kuinka pitkiä vuokratyöntekijöiden työsuhteet tällä hetkellä ovat?	25
3.17	Vuosiloma ja vapaa	26
3.18	Sijaisuudet	27
3.19	Millä alalla työskentelet henkilöstövuokrayrityksen kautta?	27
3.20	Millä alalla vuokratyöntekijä teillä työskentelee?	28
3.21	Työturvallisuus	29
3.22	Työturvallisuuslaki	30
4	VUOKRAYRITYKSEN VELVOLLISUUDET	30
4.1	Informaation kulku henkilöstövuokrayrityksessä	31
4.2	Yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa	32
4.3	Työsopimus	33

4.4	Perehdyttäminen.....	33
4.5	Oletko saanut tarpeeksi hyvän perehdytyksen työhösi?.....	34
4.6	Työterveys	36
4.7	Työaika ja lomat.....	36
4.8	Irtisanominen maanpuolustusvelvollisuuden takia	37
4.9	Eläke.....	37
4.10	Vahingot	38
4.11	Oikeudet.....	38
5	KÄYTTÄJÄYRITYKSEN VELVOLLISUUDET.....	38
5.1	Käyttäjärityksen selvitysvelvollisuus	39
5.2	Tiedonantovelvollisuus.....	39
5.3	Työhönoton oikeudelliset asiat	40
5.4	Tiedonantovelvollisuus.....	41
5.5	Perehdytys.....	42
5.6	Kauanko vuokratyöntekijän perehdyttämiseen käytetään yrityksessä aikaa? ..	42
5.7	Perehdytysmalli.....	43
5.8	Arvio ajasta, jonka vuokratyöntekijän oppiminen työhön ja talon tapoihin kestää?.....	44
5.9	Työturvallisuus	45
5.10	Oikeudet.....	45
5.11	Aiotteko jatkossakin käyttää henkilöstövuokratyöryhtymien palveluja?	45
6	VUOKRATYÖNTEKIJÄ.....	46
6.1	Oletko tällä hetkellä henkilöstövuokratyöryhtymien kautta töissä tai henkilöstövuokratyöryhtymien kirjoilla?	46
6.2	Kauanko olet ollut vuokratyöntekijänä?.....	48
6.3	Vuokratyösuhteen määräaikaisuus.....	49
6.4	Montako vuokratyösuhdetta sinulla on ollut?.....	49
6.5	Vuokratyöntekijän työsopimus	50
6.6	Koeaika.....	51
6.6.1	Muusikot	51
6.6.2	Kemistit	52
6.7	Vuokratyösuhteen vähimmäisehdot	52
6.8	Palkka	53
6.9	Työaika.....	53
6.10	Lomat.....	54
6.11	Sairauspoissaolot.....	54
6.12	Perhevapaat.....	55
6.13	Etuoikeudet avoimena oleviin tehtäviin.....	55

6.14	Sujuuko yhteistyö käyttäjäyrityksen kanssa?	56
6.15	Tasa-arvoinen kohtelu ja oikeus käyttäjäyrityksen palveluihin.....	57
6.16	Työskenteleekö teillä enemmän miehiä vai naisia vuokratyöntekijöinä?	58
6.17	Tasa-arvoinen kohtelu	59
6.18	Miten vuokratyöntekijät tulevat toimeen yrityksen muiden työntekijöiden kanssa?	60
6.19	Miten esimiehesi käyttäjäyrityksessä suhtautuu sinuun vuokratyöntekijänä? .	61
6.20	Onko vuokratyöntekijöillänne samat työsuhde-edut kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä?	65
6.21	Onko yrityksenne vuokratyöntekijöillä mahdollisuus osallistua yrityksen koulutuksiin/tapahtumiin?.....	66
7	KATKAISEMATON TYÖSUHDE.....	67
7.1	Työsuhteen päättyminen.....	67
8	VUOKRATYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET.....	67
8.1	Työstä pidättäytyminen ja kieltäytyminen	68
8.2	Vuokratyöntekijän sitoutuminen työhön	68
8.3	Vuokratyöntekijän ammattitaito	69
8.4	Vuokratyöntekijän motivaatio	70
9	SUOSITUT TYÖSUHDEMUODOT.....	71
9.1	Millaista työsuhdetta itse suosit?	72
10	YHTEENVETO	74
	LÄHTEET	78
	LIITTEET	
	LIITE 1 Kyselylomake opiskelijoille	
	LIITE 2 Kyselylomake organisaatioille	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on henkilöstövuokraus ja siihen liittyvät ongelmat sekä mahdollisuudet. Opinnäytetyön ongelmana on selvittää, mitä henkilöstövuokraus on ja miten yritykset ja työnhakijat suhtautuvat henkilöstövuokraukseen sekä selvittää ulkopuolisen työvoiman käytön edut ja haitat. Lisäksi pyritään selvittämään, mitä ulkopuolisen työvoiman rekrytoinnissa pitää ottaa huomioon ja missä tilanteissa henkilöstövuokraus on kannattavaa ja mikä olisi optimaalisin työsuhteen muoto. Opinnäytetyön tuloksena syntyy selkeä kuva siitä, mitä mieltä yritykset ja vuokrattavat työntekijät ovat tilanteestaan työyhteisössä.

Opinnäytetyön aiheeseen liittyviin kysymyksiin haetaan vastauksia lomakehaastattelun muodossa. Vastauksia etsitään kysymyksiin; mitä tarkoitetaan henkilöstövuokrauksella, miksi työnantajat valitsevat vuokrattavan työntekijän, eivätkä panosta pitkäaikaisiin työsuhteisiin ja mitä mieltä yrityksen omat työntekijät olivat henkilöstövuokrauksesta. Kolikon kääntöpuolena tutkitaan, mitä mieltä vuokratyöntekijät ovat tilanteestaan ja siitä, kohdellaanko heitä tasavertaisesti siinä työyhteisössä, johon heidät on vuokrattu.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytetään tutkimushaastattelua. Sen lajeja ovat strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu, ja puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu. Strukturoidussa haastattelussa haastattelu tapahtuu lomakkeen mukaan, jolloin kysymysten muoto samoin kuin väitteiden muoto, on ennalta määrätty. Myös kysymysten ja väitteiden esittämisjärjestys on ennalta määrätty. Oletuksena on, että kysymykset merkitsevät samaa kaikille haastateltaville. Opinnäytetyössä käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. (Hirsjärvi, Hurme 2008,44.)

Tutkimus toteutettiin lomakehaastattelututkimuksena. Kyselylomakkeet lähetettiin 100 yritykselle sekä Satakunnan ammattikorkeakoulun Huittisten Kuninkaisten kampuksen 198 aikuispuolen opiskelijalle. Työllä ei ole toimeksiantajaa.

2 ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA

Muu, kuin yrityksen omat työsuhteiset työntekijät ovat ulkopuolista työvoimaa. Koska ulkopuolisen työvoiman käyttö on yleensä tilapäistä, on se usein vuokratyötä. Vuokratyöntekijöitä on mahdollista käyttää sellaisissa tilanteissa, joissa yleensä käytetään määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä. (Moilanen 2013, 87.)

Työnantajalle ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyy tarkkuuta vaativia toimenpiteitä. Työnantajan tulee tietää milloin määrä- ja osa-aikaisia työsopimuksia voidaan tehdä, mitä rekrytointiin liittyvistä asioista tulee ottaa huomioon ja mitä työsopimuksessa tulee lukea, jotta se olisi laillinen. Työnantajan pitää olla tarkkana myös silloin, kun edellä mainitun ryhmän työsopimuksia joko muutetaan tai puretaan. Työnantajan tekemistä virheistä tulee seuraamuksia. (Moilanen 2013, 87.)

2.1 Työvoiman joustavuus

Työvoiman joustavuudella tarkoitetaan, että työvoimaa käytetään juuri silloin, ja sen verran, kun kysyntä niin edellyttää. Joustava työvoiman käyttö edesauttaa ulkopuolisen työvoiman käytön suosimista, joka johtaa äärimmilleen vietyä siihen, että kenellekään ei enää luvata mitään pysyvää. Tämä johtaa väistämättä siihen tilanteeseen, että työntekijöiden luottamus työnantajaan kohtaan poistuu. Ääri-ilmiöksi muodostuu henkilöstövuokraus. Ainoastaan vuokratyöntekijän saa yrityksestä pois yksipuolisella ilmoituksella, välittömästi ja ilman painavaa syytä. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 15 ja 16.)

2.2 Työlainsäädäntö

Työlainsäädäntö on laadittu työntekijän suojaksi ja se rajoittaa työnantajan vapaata päätösvaltaa. Työlainsäädäntö ottaa kantaa siihen, ettei työntekijöitä saa vaihtaa uusiin, olivatpa uudet työntekijät kuinka paljon paremmin koulutettuja tai halvempi vaihtoehto työnantajalle. Työnantajan vastuulla on arvioida, millaista työvoimaa tar-

vitaan yrityksen toiminnan jatkuvuuden kannalta. Jos työnantaja päättää vähentää työvoimaa, työntekijän työsuhteturva ei ole tämän esteenä. (Moilanen 2013, 2.)

2.3 Tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä

Yhä enemmän työpaikoilla on alettu käyttämään ulkopuolista työvoimaa sekä tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä. Tämä erityinen ryhmä on työnantajille helppo ratkaisu sen tarjoaman joustavuuden takia, sillä työnantaja ei ole sitoutunut tarjoamaan töitä toistuvasti, eikä työntekijä ole etukäteen sitoutunut tulemaan töihin. Lyhyet, toinen toistaan seuraavat työpätkät, joiden välillä saattaa olla pitkiäkin taukoja, ovat tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden arkea. Työnantajan tarve tasoittaa töiden ruuhkahuippuja tarvittaessa töihin kutsuttavilla työntekijöillä on helppo ratkaisu, sillä he pääsevät aloittamaan työt usein hyvinkin lyhyellä varoitusaajalla. (Moilanen 2013, 66.)

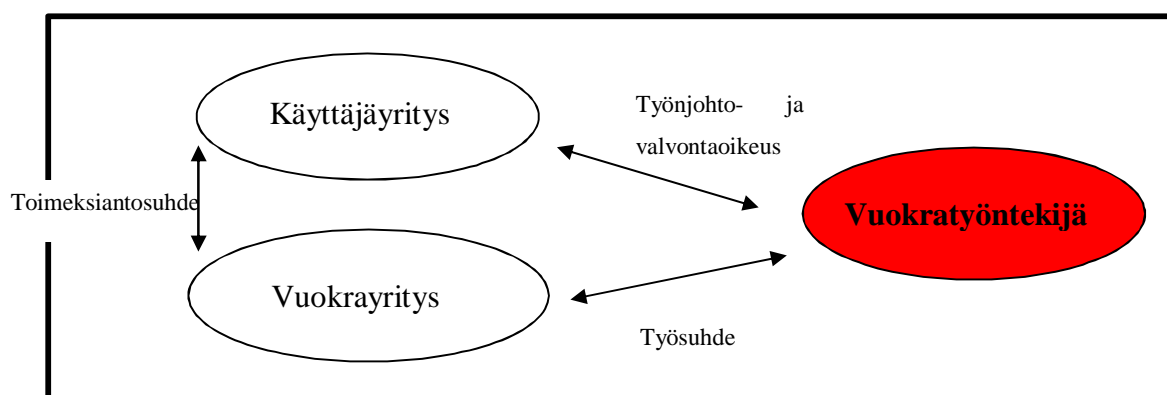
Työsopimukset, jotka solmitaan tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden kanssa voivat olla joko toistaiseksi voimassaolevia tai määräaikaista. Määräaikaista ja toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen väliseen rajanvetoon vaikuttaa työtilaisuuksien lukumäärä ja niiden väliin jäävien jaksojen pituus. Lisäksi rajanvetoon vaikuttaa se, perustuuko määräaikaisuus työntekijän tahtoon ja onko työntekijällä oikeus kieltäytyä tarjotusta työtehtävästä. Muita työsopimuksen keston määritteleviä asioita ovat; onko työntekijällä oikeus ottaa vastaan muita, kilpaileviakin työtehtäviä ja onko työntekijälle maksettu palkka sekä lomakorvaukset kunkin sopimuksen päättyessä. (Moilanen 2013, 66.)

Työntekijällä, joka on tarvittaessa töihin kutsuttava, on oikeus vastaanottaa muitakin työtehtäviä. Tällainen työntekijä saa ottaa työtä vastaan myös kilpailevilta organisaatioilta silloin, kun määräaikaista työsopimus toiseen yritykseen ei ole voimassa. (Moilanen 2013, 66.) Tarvittaessa töihin kutsuttavien vuosilomaoikeus ja – palkka määräytyvät sen mukaan, millaisiksi työsuhteen ehdot ovat käytännössä muodostuneet. (Vuosisilomalaki 162/2005, L 4, 19 §.)

3 HENKILÖSTÖVUOKRAUS

Yritykset turvautuvat yhä enemmän henkilöstövuokraukseen. Se on helppoa, nopeaa, mahdollisesti edullisempaa ja riskitöntä. Mutta mitä henkilöstövuokraus oikeastaan on?

Henkilöstövuokrauksella tarkoitetaan, että työnantaja (jäljempänä vuokrayritys) antaa yhden tai useamman työntekijänsä (jäljempänä vuokratyöntekijä) tilaajan (jäljempänä käyttäjäyritys) käyttöön korvausta vastaan (kuvio 1).



Kuvio 1. Vuokratyö käytännössä

Henkilöstövuokrauksessa toimitaan kuten muissakin kauppasuhteissa. Yritys, joka tarvitsee työntekijää, tekee työvoimaa koskevan tilauksen vuokrayritykselle, jonka jälkeen vuokrayritys toimittaa sopivan työntekijän käyttäjäyritykselle. Lasku vuokratyöntekijästä menee tilaavalle yritykselle eli käyttäjäyritykselle. (Saarinen 2005, 100.)

Henkilöstövuokraukselle on ominaista se, että työsuhde on yleensä lyhytkestoinen. Henkilö palkataan muutaman kuukauden mittaiseen projektiin tai sesonkien ajaksi. Työn lyhytkestoisuus tarkoittaa yleensä vuokratyöntekijöiden runsasta vaihtuvuutta. Henkilöstövuokrauksen kautta saattaa syntyä pitkäkestoisempiakin työsuhhteita tai asiakas saattaa ostaa vuokratun henkilön kokonaan itselleen sitä vuokranneelta yritykseltä. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 4.)

Vuokratyövoiman käyttö Suomessa on lisääntymässä. Eniten sitä käyttävät rakennusala, teknologia- ja teollisuusalat, sekä ravintola-alat. Yrityksille riskitön vaihtoehto-

to on vuokratyövoiman käyttö. Vuokratyöntekijät eivät kuulu yrityksen henkilöstöön, vaikka he tekevätkin työnsä yritykselle ja yrityksen tiloissa. Yksityisellä sektorilla vuokratyövoiman käyttö lähes kaksinkertaistui vuosien 2001 ja 2004 välisenä aikana Elinkeinoelämän keskusliiton selvityksen mukaan (Saukkonen 2005).

Vuokratyön käyttö on suosittua, sillä organisaatiot pyrkivät saamaan työvoimakustannuksia joustavammiksi ja riskittömiksi. Organisaatiotutkimuksissa on tähän saakka uskottu, että organisaatioiden tehokkuutta ja osaamista edistävänä tekijänä olevan pitkäaikainen sitoutuminen organisaatioon. Tutkimuksissa ei ole saatu selkeää kuvaa siitä mitä merkitsee jos työnantaja alkaa sitoutua enemmän vuokratyövoiman käyttöön ja lakkaa sitoutumasta henkilöstöön. Voidaan päätellä, että sen myötä henkilöstö lakkaa sitoutumasta organisaatioon. (Viitala, Mäkipelkola 2005, 10.)

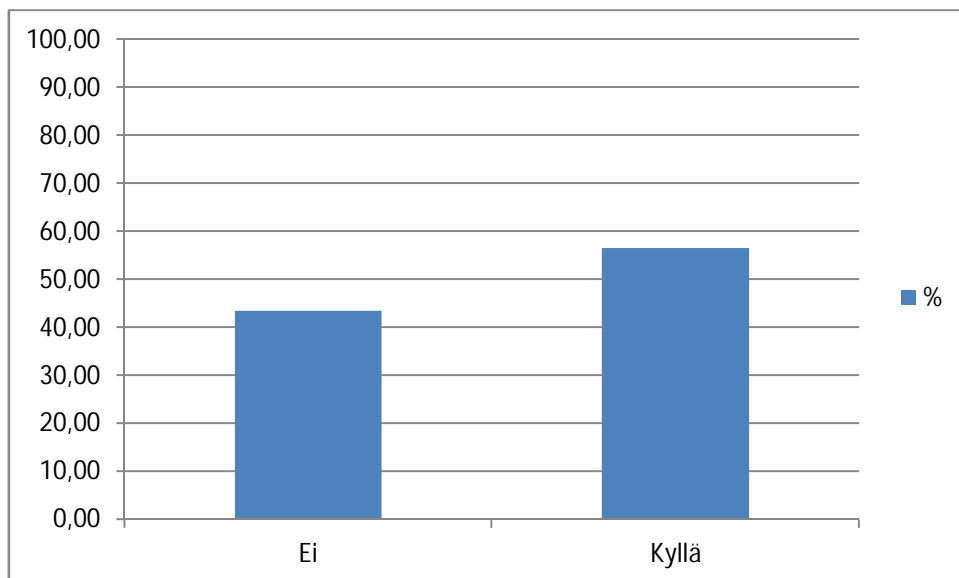
Laki ei lähtökohtaisesti rajoita vuokratyövoiman käyttöä, mutta tilaajavastuulaki (2006/1233) määrittää käyttäjäyritykselle tietyt velvoitteet, joita sen tulee noudattaa. Samoin tiettyjen alojen työehtosopimukset sisältävät määrittelyt siitä, milloin vuokratyövoimaa on mahdollista käyttää. Jos vuokratyövoiman käyttöä ei ole rajoitettu, käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus käyttää vuokratyöntekijöitä ilman erityistä syytä. (Vuokratyöopas 2013, 6.)

3.1 Käytetäänkö yrityksessänne vuokratyövoimaa?

Yrityksille lähetetyssä kyselyssä kysyttiin, käytetäänkö heillä vuokratyövoimaa. Kyselyyn vastasi yhteensä 23 yritystä, joista yli puolet vastasi yrityksistä käytettävän vuokratyömaa (taulukko 1, kuvio 2).

Taulukko 1. Vuokratyövoiman käyttö yrityksessä

	lkm	kum lkm	%	kum %
Ei	10	10	43,48	43,48
Kyllä	13	23	56,52	100,00



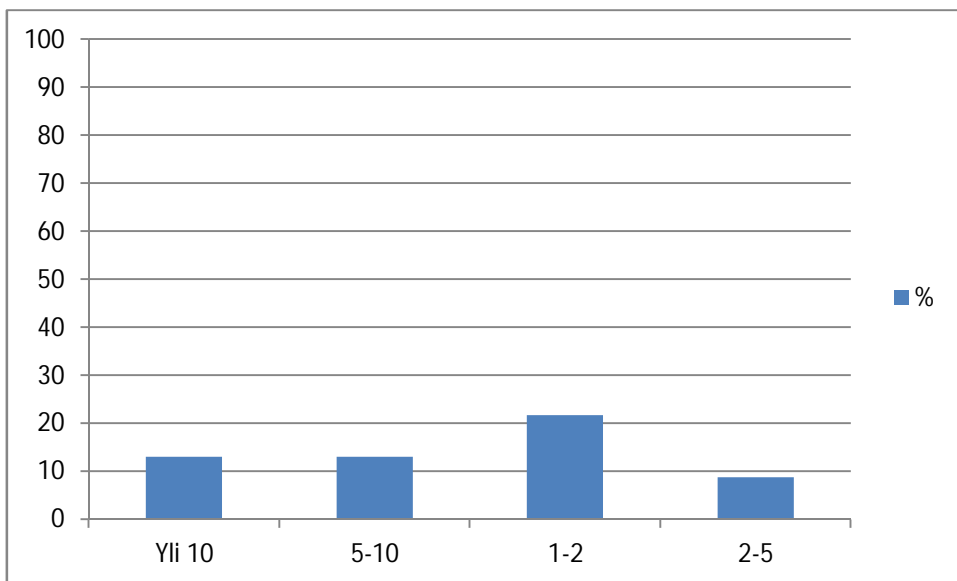
Kuvio 2. Vuokratyövoiman käyttö yrityksessä

3.2 Kuinka monta vuokratyöntekijää yrityksessänne on tällä hetkellä?

Tutkimuksessa yrityksiltä kysyttiin, montako vuokratyöntekijää yrityksessä tällä hetkellä työskentelee. Yli 20 % (21,73 %) vastanneista kertoi yrityksessä tällä hetkellä työskentelevän 1-2 vuokratyöntekijää. Kolmetoista prosenttia vastanneista (13,04 %) ilmoitti yrityksessä työskentelevän viidestä kymmeneen ja yli kymmenen vuokratyöntekijää (taulukko 2, kuvio 3).

Taulukko 2. Vuokratyöntekijöiden määrä yrityksissä

	lkm	kum lkm	%	kum %
Yli 10	3	13	13,04	56,52
5-10	3	16	13,04	69,56
1-2	5	21	21,73	91,3
2-5	2	23	8,69	100



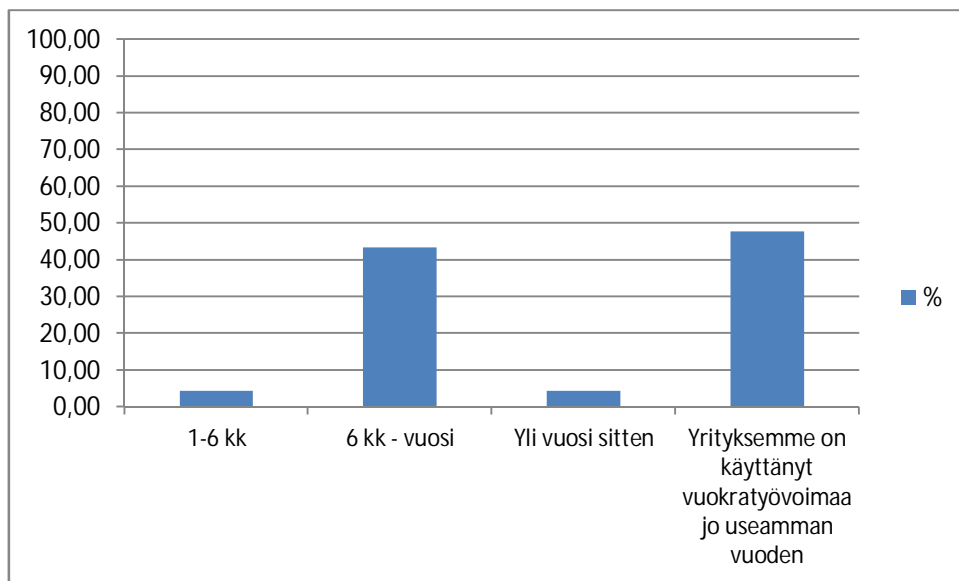
Kuvio 3. Vuokratyöntekijöiden määrä yrityksissä

3.3 Milloin yrityksenne alkoi käyttää vuokratyövoimaa?

Yrityksille lähetetyssä kyselyssä haluttiin saada selville, milloin yritys on alkanut käyttämään vuokratyövoimaa. Yli puolet vastanneista kertoi yrityksen käyttäneen vuokratyövoimaa jo useamman vuoden ajan. Vain yksi vastanneista oli käyttänyt vuokratyövoimaa vasta 1-6 kuukautta (taulukko 3, kuvio 4).

Taulukko 3. Vuokratyövoiman käytön aloitusajankohta

	lkm	kum lkm	%	kum %
1-6 kk	1	22	4,35	95,65
6 kk - vuosi	10	10	43,48	43,48
Yli vuosi sitten	1	23	4,35	100,00
Yrityksemme on käyttänyt vuokratyövoimaa jo useamman vuoden	11	21	47,83	91,30



Kuvio 4. Vuokratyövoiman käytön aloitusajankohta

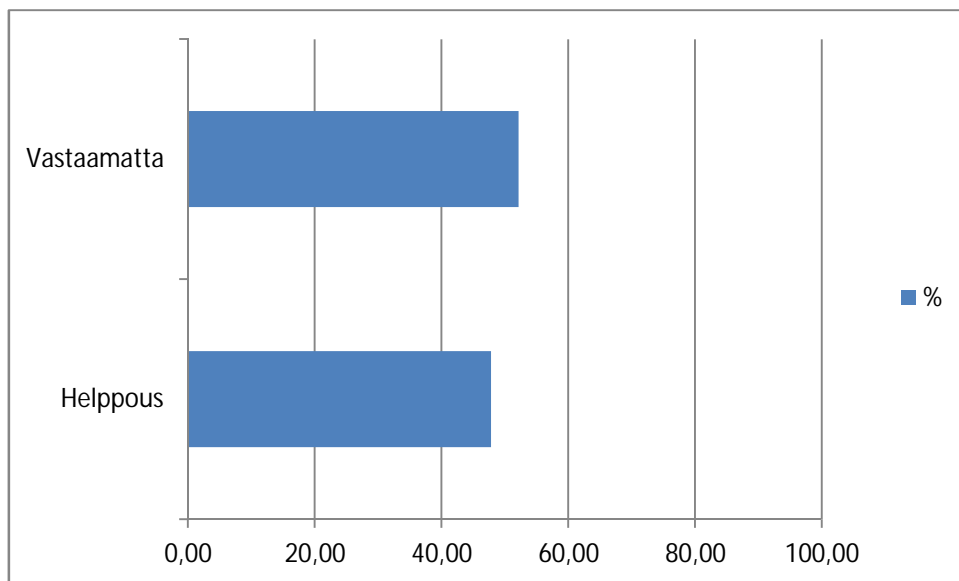
3.4 Miksi päätitte valita vuokratyöntekijän?

Tutkimuksessa yrityksiltä kysyttiin, miksi he päättivät valita vuokratyöntekijän. Vastausvaihtoehtoina olivat edullisuus ja helppous. Melkein puolet vastanneista yrityksistä kertoi valinneensa vuokratyöntekijän, sillä se oli helppo vaihtoehto. Helpolla vaihtoehdolla tarkoitetaan, että työntekijän löytää helpommin, kuin jos yritys itse lähtisi rekrytoimaan uutta työvoimaa (taulukko 4, kuvio 5).

Kuitenkin 12 yritystä jätti vastaamatta tähän kysymykseen, eikä kukaan vastanneista valinnut vaihtoehtoa ”edullisuus”. Tästä voidaan päätellä, ettei vuokratyövoiman käyttö aina ole se edullisempi vaihtoehto.

Taulukko 4. Vuokratyöntekijöiden valinnan syyt

	lkm	kum lkm	%	kum %
Helppous	11	23	47,83	100,00
Vastaamatta	12	12	52,17	52,17



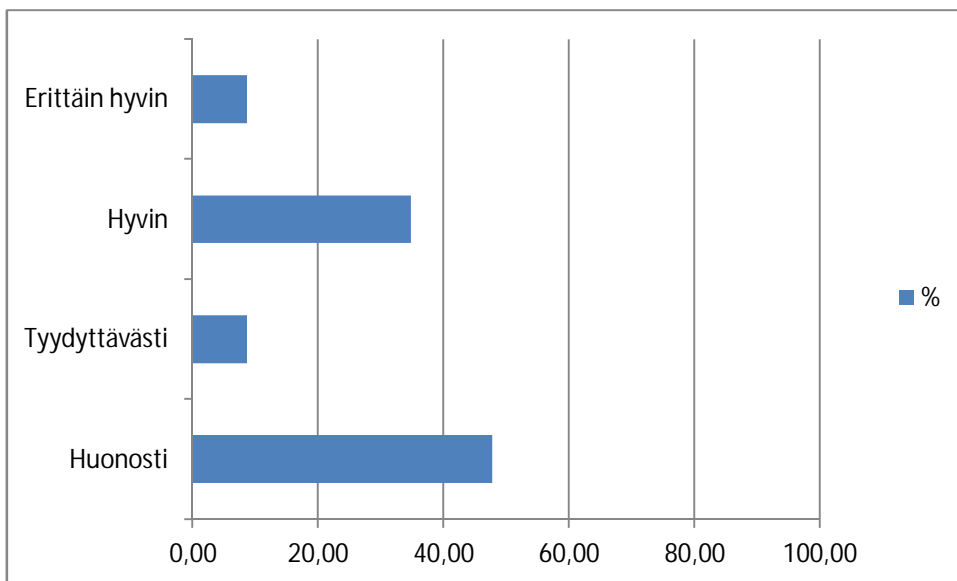
Kuvio 5. Vuokratyöntekijöiden valinnan syyt

3.5 Yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa

Yrityksiltä kysyttiin miten yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa sujuu tai oli sujunut? Yli 47 % (47,83 %) vastanneista yrityksistä kertoi yhteistyön sujuvan huonosti. Vain kaksi yritystä kahdestakymmenestä kolmesta oli sitä mieltä, että yhteistyö sujuu erittäin hyvin. Kuitenkin yli 34 % (34,78 %) vastanneista, eli kahdeksan yritystä oli sitä mieltä, että yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa sujuu/sujui hyvin (taulukko 5, kuvio 6).

Taulukko 5. Yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa sujuu/sujui

	lkm	kum lkm	%	kum %
Huonosti	11	11	47,83	47,83
Tyydyttävästi	2	21	8,70	91,30
Hyvin	8	19	34,78	82,61
Erittäin hyvin	2	23	8,70	100,00



Kuvio 6. Miten yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa sujuu/sujui?

3.6 Epänormaali työsuhde

Normaalina työsuhteena pidetään työsuhdetta, jonka tunnusomaiset piirteet ovat yksi työnantaja, kokoaikaisuus, työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen palkka, toistaiseksi jatkuva työsopimus sekä työnantajan tiloissa tapahtuva työ. Vuokratyö on epätyypillinen työsuhde. Epätyypillinen työ poikkeaa yhdestäkin edellä mainituista normaalien työsuhteen kriteereistä ja sen muotoja ovat määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet, joita yritykset käyttävät yhä enemmän ja enemmän. Epätyypillisuus ei kuitenkaan muuta työlainsäädännön noudattamista. (Moilanen 2013, 96.)

Vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja on vuokrayritys, joka myös maksaa vuokratyöntekijän palkan. Työnjohto-oikeus on käyttäjäyrityksellä, samoin tietyt työnantajavelvoitteet. Henkilöstövuokrayrityksistä käytetään myös nimityksiä henkilöstöpalveluyritys, toimialapalveluyritys, työvoiman vuokrausliike ja työvoiman vuokrausyhtiö. (Moilanen 2013, 88.)

Keskusjärjestöjen väliset yleissopimukset edellyttävät, että yritykset rajoittavat vuokratyövoiman käytön vain työhuippujen tasaamisen ajaksi. Yleissopimukset suosittelivat vuokratyövoiman käyttöä myös sellaisiin töihin, jotka ovat joko ajallisesti tai laadullisesti rajoitettuja tai joita työn kiireellisyyden, rajoitusten kestoajan, ammatti-

taitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei ole mahdollista teettää yrityksen omilla työntekijöillä. Vuokratyövoimankäyttö ei saa johtaa siihen, että samoissa tehtävissä samaan aikaan työsuhteessa olevat omat työntekijät jäisivät vaille työtä. (Saarinen 2011, 78.)

Työsuojelun valvontalain mukaan vuokratyönantaja on velvollinen kirjallisesti ilmoittamaan aloittamastaan vuokratoiminnasta. Velvollisuus on siinä tapauksessa, mikäli toiminta on niin laajaa, että siitä on tehtävä kaupparekisterilaissa säädetty perusilmoitus. Työsuojeluviranomaisille on annettava kirjallinen tieto, jos perusilmoituksessa toiminnan laatuna tai toimialana mainitaan työvoimanvuokraus. Ilmoitus tulee tehdä ennen vuokraustoiminnan aloittamista. Työnantaja, joka laiminlyö ilmoitusvelvollisuuden, voidaan tuomita laiminlyönnistä sakkoihin. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, mikäli vuokraustoimintaa harjoitetaan satunnaisesti tai tilapäisesti päätoiminnan ohessa. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 21 a § ja 25 §.)

Henkilöstövuokraus ja alihankintatyö ovat kaksi eri asiaa, eikä niitä pidä sekoittaa keskenään. Henkilöstövuokraus ja alihankinta eroavat toisistaan siten, että alihankinnalla tilatun työn tulee suorittamaan itsenäinen yrittäjä, kun taas henkilöstövuokrauksessa työn tekee vuokratyöntekijä. Alihankinnasta on kyse myös silloin, kun työntekijällä on itsenäinen päätöksentekovoima ja vastuu. Kummallakaan ei ole työnjohtolista oikeutta toisen työntekijään. Molemmat työnantajat vastaavat omien työntekijöidensä työturvallisuudesta. Henkilöstövuokrauksessa vuokratyöntekijä työskentelee yrityksessä yrityksen johdossa ja valvonnassa. (Saarinen 2005, 101.)

3.7 Toiminnan kieltäminen

Työsuojeluviranomainen voi kieltää henkilöstövuokrauksen, mikäli yritys laiminlyö laissa annettuja ehtoja. Tällaisia ehtoja ovat palkka- ja muut työsuhteeseen liittyvät taloudelliset ehdot, työaikakysymykset ja asiat, jotka liittyvät työntekijän terveyteen ja työturvallisuuteen. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2000, 16 §.)

3.8 Henkilöstövuokrasopimuksen ehdot

Suomen lainsäädäntö ei ole säädellyt vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisiä vuokrasopimuksia. Kuten muihinkin yritysten välisiin sopimuksiin, myös vuokrasopimukseen sovelletaan oikeustoimilakia. Laki säätelee muun muassa sopimuksen pätemättömyyttä, sopimuksen syntymistä ja valtuutusta. Luonnollisesti sovellettavaksi tulee myös yhtiöoikeudellinen lainsäädäntö, joka säätelee oikeutta tehdä pätevästi vuokra- ja käyttäjäyritystä sitovia sopimuksia. (Saarinen 2005, 112.)

Sopimuksella ei voida rajoittaa kolmannen oikeuksia. Tämä yleinen sopimusoikeudellinen periaate määrittää sen, ettei vuokrasopimuksessa voida sopia sellaisia ehtoja, jotka heikentävät työntekijän suojaa, joka perustuu työlainsäädäntöön ja työnantajaa sitovaan työehtosopimukseen. Niistä ehdoista, jotka vuokrayritys on sopinut työ sopimuksella vuokratyöntekijän kanssa, ei voida poiketa, kuin ainoastaan työntekijän eduksi. (Saarinen 2005, 112.)

Työvoiman vuokrasopimuksessa sovitaan niistä ehdoista, jotka olennaisesti liittyvät pätevään sopimukseen. Tällaisia ehtoja ovat sopimuksen osapuolet, sopimuksen tarkoitus, vuokrausaika, vuokratyöntekijälle asetettavat vaatimukset, koeaika, sovellettavat työehdot, vahingonkorvausvastuu, purkuoikeus, työnjohto- ja työturvallisuusvastuu, oikeus palkata vuokratyöntekijä sopimuskauden päättyessä, vuokratyöntekijän edut käyttäjäyrityksessä, vastike ja käyttäjäyrityksen tiedonantovelvollisuus. (Saarinen 2005, 114.)

Vuokrayritys ja käyttäjäyritys voivat päättää millä nimellä he kutsuvat vastiketta, jonka käyttäjäyritys sitoutuu maksamaan vuokrausyritykselle työvoiman vuokrauspalveluista. Vastiketta voidaan sanoa esimerkiksi palvelumaksuksi tai henkilöstönkäyttömaksuksi. (Saarinen 2005, 114.)

3.9 Henkilöstövuokraus ulkomaille ja ulkomailta

Työvoiman vuokraaminen ulkomaille ja sitä koskeva ilmoittelu voidaan kieltää, mikäli työsuojeluviranomainen saa selville, että työnantaja laiminlyö ulkomailta suori-

tetun työn osalta henkilöstövuokraukseen liittyvän ilmoitusvelvollisuuden. Jos laiminlyönnit ovat vähäisiä, viranomaisella on mahdollisuus käyttää uhkasakkoa, jotta laiminlyönnit tulevat korjatuksi. Ilmoitusvelvollisuus ei koske ulkomaisia henkilöstövuokrayrityksiä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistöinnistä 44/2000, 16 §.)

Yritykset, jotka käyttävät ulkomaalaisia vuokrayrityksiä ovat velvollisia noudattamaan lakia lähetetyistä työntekijöistä. Laissa on määritelty ne säännökset ja työehtosopimusmääräykset, joita tulee soveltaa silloin, kun ne ovat työntekijän kannalta edullisempia vaihtoehtoja. Lain noudattamisen valvonta kuuluu sekä työsuojeluviranomaisille että tasa-arvoasioiden osalta tasa-arvovaltuutetulle ja tasa-arvolautakunnalle. (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999, 2 §.)

3.10 Työsuhteen vähimmäisehdot

Ulkomailta Suomeen lähetettyihin työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot ovat työaikalakia koskevat säännökset, jotka koskevat säännöllistä työaika, vuorokauden vaihtumista, työajan ylittämistä, lepoaikoja ja yö- ja vuorotyötä. Myös työaikasäännökset, jotka koskevat ylityökorvauksia, vuosiloman pituutta ja vuosiloma-ajan palkkaa, sen maksatusta sekä palkanmaksua siinä tapauksessa mikäli työsuoritus estyy kuuluvat vähimmäisehtoihin. Vähimmäisehtoisin lukeutuvat myös sairausajan palkkaa koskevat työsopimuslain säännökset 2:11 §, työsuhdeasuntoa koskeva työsopimuslainsäännös 13:5 § ja tietyt perhevapaasäännökset. (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999, 2 §.)

3.11 Palkka ja lisät

Yleissitovan työehtosopimuksen mukaan lähetetyille työntekijälle tulee maksaa ainakin vähimmäispalkka. Näin ollen palkan on yksittäistapauksissa vastattava työehtosopimuksen palkkaryhmittelyn mukaista palkkaa. Palkan pitää sisältää työehtosopimuksen mukaiset lisät, kuten vuorotyö-, yötyö-, ilt-, yli-, lisä-, viikkolepo-, varallaolo- ja hätätyökorvaukset sekä korvaukset hälytysluontoisista töistä. (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999, 2 a §.)

Lisät lasketaan osaksi vähimmäispalkkaa silloin, kun määritellään lähetetylle työntekijälle maksettavaa vähimmäispalkkaa. Työntekijälle lähetettynä olosta koituvista tosiasiallisista kustannuksista maksettavia korvauksia ei lain mukaan pidetä lisinä. (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999, 3 §.)

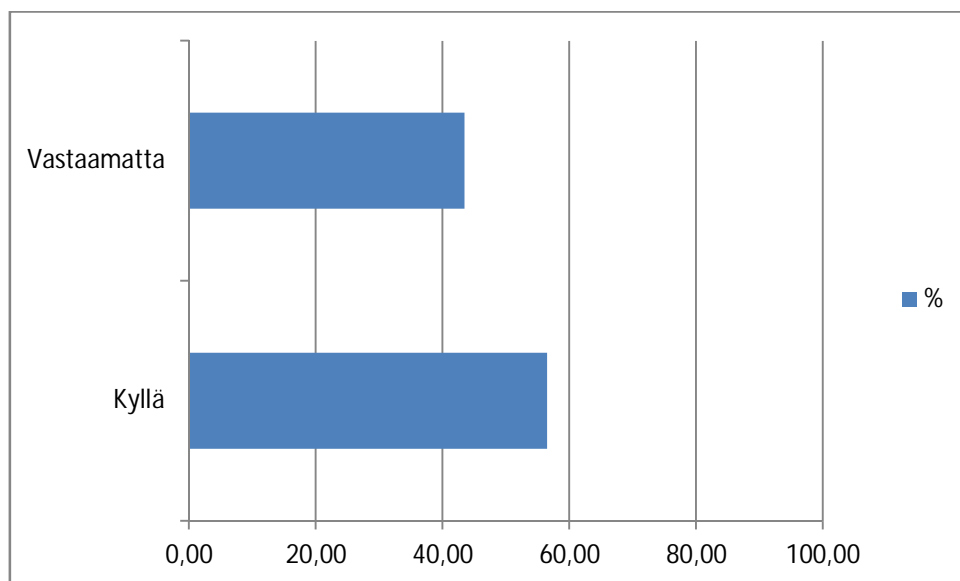
3.11.1 Onko vuokratyöntekijöillänne työsopimusehtojen mukainen palkka?

Tutkimuksessa yrityksiltä kysyttiin, onko yrityksessä työskentelevillä vuokratyöntekijöillä työsopimusehtojen mukainen palkka. Yli puolet (56,52 %) yrityksistä vastasi kyllä (taulukko 6, kuvio 7).

Mielenkiintoista on, että yli 43 % (43,48 %) yrityksistä jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Onko heillä jotain salattavaa vai eivätkö vastanneet henkilöt tiensivät vastausta tähän kysymykseen?

Taulukko 6. Työsopimusehtojen mukainen palkka

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	13	23	56,52	100,00
Vastaamatta	10	10	43,48	43,48



Kuvio 7. Työsopimusehtojen mukainen palkka

3.11.2 Maksetaanko sinulle työehtosopimuksen mukainen palkka?

Tutkimuksessa opiskelijoilta kysyttiin, maksetaanko heille työehtosopimuksen mukainen palkka. 80 % (79,59 %) vastaajista ilmoitti, ettei heille makseta työehtosopimuksen mukaista palkkaa (taulukko 7, kuvio 8).

Taulukko 7. Työehtosopimuksen mukaisen palkan maksu

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	10	10	20,41	20,41
Ei	39	49	79,59	100,00



Kuvio 8. Työehtosopimuksen mukaisen palkan maksu

3.12 Lomat

Vähimmäisloman ja – palkan osalta lakiin on säädetty kahdeksan päivän niin sanottu kynnysaika. Lähetettynä olon kestäessä enintään kahdeksan päivää, ei vuosilomaa ja palkkaa koskevia säännöksiä sovelleta niissä tapauksissa, kun kyseessä on tavarankorjauksen ensimmäinen kokoamis- ja/tai asennustyö ja siihen liittyvät toimenpiteet. Kynnysajan kahdeksan päivän säännöksestä löytyy poikkeus, joka koskee rakennusalan töitä. (Saarinen 2005, 109.)

Laskusäännöllä varmistetaan, etteivät yritykset kierrä kynnysaikasääntöä vaihtamalla työntekijöitä samassa työssä. Laskettaessa työntekijän lähetettynä olon kesto, huomioon otetaan kaikki jaksot viimeisten 12 kuukauden ajalta, jolloin kyseistä työtä ovat tehneet saman työnantajan lähettämät työntekijät. (Saarinen 2005, 109.)

3.13 Kustannukset

Henkilöstövuokrayrityksen palvelut saattavat tulla kalliimmaksi, kuin se, että yritys itse rekrytoisi työntekijänsä. Organisaatiot säästävät rekrytointikulujaan ja resurssejaan turvautuessaan ulkopuoliseen työvoimaan.

3.14 Työnvälitys

Välittäjäyrityksen pyrkiessä toimenpiteillään saattamaan työntekijä ja työnantaja yhteyteen siinä tarkoituksessa, että he solmisivat työsuhteen, on kyseessä työnvälitys. Työnvälityksestä puhutaan silloin, kun työnvälitysyrityksestä ei missään vaiheessa tule työtä hakevan työntekijän työnantaja. Työnvälitysyritys ei ole vastuussa kummallekaan osapuolelle työsopimuksen syntymisestä tai sen sisällöstä, eikä sen palveluista saa periä asiakkaalta maksua. Henkilöasiakkaalta voidaan periä maksu laajemmista palveluista, kuin mitä työnvälityspalvelut ovat. Tällaisia palveluja ovat esimerkiksi erityisilmoittelu tiedotusvälineissä, puhelimitse tai kirjeitse toteutettava työnhakukampanja, työnhaun opettaminen ja asiakkaan soveltuvuuden selvittäminen. Maksuttomille työnvälityspalveluille ei saa asettaa ehdoksi maksullisten palvelujen käyttöä. (Saarinen 2005, 100.)

Sama yritys saa periaatteessa harjoittaa sekä henkilöstövuokrausta että työnvälitystä. Työnvälitysmaksu peritään käytännössä sellaisissa tilanteissa, joissa vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen joko vuokratyösuhteen aikana tai heti sen päätyttyä. Jos käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välille syntyy laajempaa yhteistyötä, ei kyseessä ole enää vuokratyö vaan alihankinta tai työurakkasopimus. (Saarinen 2005, 101.)

Vuokratyötä haetaan samalla tavalla, kuin mitä tahansa muuta työtä. Avoimia vuokratyöpaikkoja löytyy parhaiten eri vuokrayritysten internet – sivuilta. Vuokrayritysten sivuilta on usein mahdollista lähettää työhakemus suoraan työpaikkaan, joka kiinnostaa. Usein vuokrayritykset ilmoittavat avoimista työpaikoistaan myös muilla internetin työnhakusivuilla, esimerkiksi www.mol.fi. (Vuokratyöopas 2013, 6.)

3.15 Riskit

Henkilöstövuokraus vähentää käyttäjäyrityksen liiketoiminnan riskiä, mutta ei siirrä sitä työvoimaa vuokraavalle yritykselle. Vuokrayritys ei pääsääntöisesti kannu vuokratyövoimasta riskiä, toisin kuin yritys, joka vuokraa laitteita, koneita ja tiloja, jotka se omistaa. Koska vuokrayritykset tekevät vuokratyöntekijöiden kanssa vain niin pitkiä työsopimuksia, kuin käyttäjäyritys lupaa töitä, siirtyy liikeriski sekä käyttäjä- että vuokrausyritykseltä vuokratyöntekijöille itselleen. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 20.)

3.16 Ketjutus

Työtilanteet elävät muutoksen keskellä. Määräaikaiset työsopimukset päättyvät työn vähentyessä ja jatkuvat työn lisääntyessä. Niitä joko jatketaan tai vakinaistetaan. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät eivät ole ainoa joukko, jota työtilanteiden muutokset koskevat. Töiden vähentyessä myös vakinaista henkilökuntaa osa-aikaisesti tetaan.

Suomessa määräaikaisiin työsopimuksiin vaaditaan perusteltu syy. Työsopimukset, jotka on tehty ilman perusteltua syytä, ja joita jatketaan määräaikaisuuden loputtua uudella määräaikaisella työsopimuksella, tulee pitää toistaiseksi voimassa olevina sopimuksina. Periaatteessa myös sellaista työsopimusta, joka on tehty ilman perusteltua syytä, voidaan pitää toistaiseksi voimassaolevana. (Työsopimuslaki 1 L, 3 §.)

Suomessa ei ole rajattu perättäisten määräaikaisten sopimusten lukumäärää. Jos määräaikaisella työsopimuksella on olemassa perusteltu syy, voidaan niitä periaatteessa tehdä rajaton määrä. Työnantajalle muodostuu kuitenkin vaikeammaksi perustella työvoiman tarpeen tilapäisyyttä, mikäli perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia sol-

mitaan koko ajan. Jos määräaikaisten työsopimusten ketjusta löytyy sopimus, jossa ei ole määräaikaisuudelle perustetta, pidetään työsopimusta toistaiseksi voimassa olevana kyseisestä sopimuksesta lähtien. Tilanne ei muutu, vaikka muissa työsopimuksissa lukisin määräaikaisuuden peruste. (Moilanen 2013,62.)

Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen muodostaa vakituisen työsuhteen kokonaisharkinnan jälkeen. Kokonaisharkinnassa huomioon otetaan, onko määräaikaisille sopimuksille ollut peruste, sopimusten lukumäärä, sopimusten kokonaiskesto, sopimusten väliin jääneet katkokset ja katkojen kestot. Lisäksi harkitaan, ovatko henkilön työtehtävät pysyneet samoina. (Moilanen 2013, 67.)

Työsuhteen päättyessä työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle palkka ja lomakorvaukset lopputilin yhteydessä. Palkanmaksu sopimusten päättyessä tukee tulkintaa siitä, että työpätkät ovat olleet määräaikaisia. Kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi, ei niiden toistuva käyttö ole sallittua. (Työsopimuslaki 1 L, 3 §.)

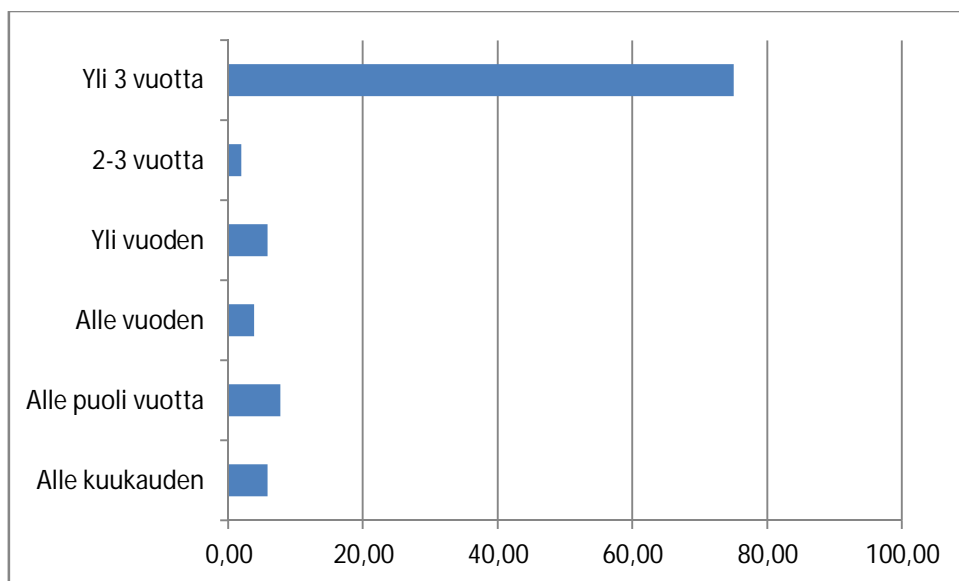
Määräaikaisille työsuhteille laillisenä perusteena pidetään, mikäli työntekijä on itse halunnut, että kysymyksessä määräaikainen työsopimus. Työnantajalla ei saa olla työnjohto-oikeutta määräaikaisten sopimusten välillä, jos tämä haluaa että määräaikaisille työpätkille on laillinen peruste. Näin ollen työnantajalla oikeutta määrätä työntekijää töihin, vaan jokaista työjaksoa kohden pitää olla työntekijän suostumus. (Moilanen 2013, 66.)

3.16.1 Kuinka pitkiä vuokratyösuhteesi ovat olleet?

Tutkimuksessa opiskelijoilta haluttiin tietää, kuinka pitkiä heidän työsuhteensa ovat olleet. 75 % vastaajista ilmoitti, että heidän vuokratyösuhteensa ovat olleet yli kolmen vuoden pituisia ja noin 6 % vastaajista ilmoitti, työsuhteen olevan alle kuukauden pituinen (taulukko 8, kuvio 9). Kyseessä saattaa olla sijaisuus tai työnantajan hetkittäinen tarve ruuhkahuippujen tasaamiseksi. Yksi vaihtoehto on myös, että vuokratyösuhde on vasta alkanut ja on kestoaltaan ollut tähän asti alle kolme kuukautta.

Taulukko 8. Vuokratyösuhteiden pituudet

	lkm	kum lkm	%	kum %
Alle kuukauden	3	49	5,77	94,23
Alle puoli vuotta	4	4	7,69	7,70
Alle vuoden	2	45	3,85	86,54
Yli vuoden	3	52	5,77	100,00
2-3 vuotta	1	46	1,92	88,46
Yli 3 vuotta	39	43	75,00	82,69



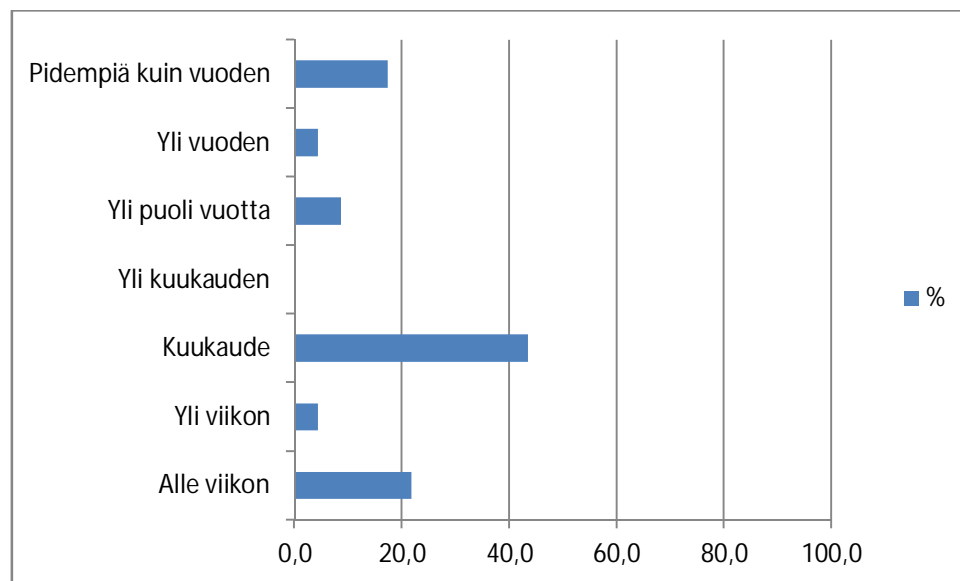
Kuvio 9. Vuokratyösuhteiden pituudet

3.16.2 Kuinka pitkiä vuokratyöntekijöiden työsuhteet tällä hetkellä ovat?

Tutkimuksessa yrityksiltä kysyttiin, kuinka pitkiä vuokratyöntekijöiden työsuhteet tällä hetkellä ovat. Yli 40 % vastasi työsuhteiden olevan kuukauden pituisia. Toiseksi eniten (21,7 %) oli alle viikon kestäviä työsuhteita. Mahtaako kyseessä olla tilapäinen kiireapu? Kolmanneksi eniten (17,4 %) yrityksillä oli pidempikestoisia työsuhteita kuin vuoden (taulukko 9, kuvio 10).

Taulukko 9. Yritysten vuokratyösuhteiden kesto

	lkm	kum lkm	%	kum %
Alle viikon	5	21	21,7	91,3
Yli viikon	1	22	4,3	95,7
Kuukauden	10	10	43,5	43,5
Yli kuukauden	0	23	0,0	0,0
Yli puoli vuotta	2	12	8,7	52,2
Yli vuoden	1	23	4,3	100,0
Pidempää kuin vuoden	4	16	17,4	69,6



Kuvio 10. Yritysten vuokratyösuhteiden kesto

3.17 Vuosiloma ja vapaa

Ketjusopimustilanteita varten vuosilomalaissa on oma säännös. Säännöksen mukaan vuokratyöntekijällä on oikeus vapaaseen ja vapaan pituus määräytyy vuosilomaa koskevien ansaintasäännösten mukaan. Vuokratyöntekijän on mahdollista pitää vapaata siltä osin, jolta hän ei ole pitänyt lomaa. (Vuosisilomalaki 162/2005, 8 §.)

Vuokratyöntekijällä ei ole velvollisuutta pitää vapaata, vaan vapaan pitäminen perustuu työntekijän omaan tahtoon. Jos työntekijä kuitenkin haluaa pitää vapaata, tulee hänen ilmoittaa siitä ennen lomakauden alkua. Jos työnantaja määrää loman pitämisen ajankohdasta työntekijälle sopimattomaan kohtaan, ei työntekijän ole pakko siihen suostua. (Vuosisilomalaki 165/2005, 22 §.)

Vuosilomaetuudet on mahdollista siirtää samojen osapuolien väliseen uuteen työsuhteeseen, jos työnantaja ja työntekijä haluavat näin sopia. (Vuosilomalaki 162/2005, 18 §.)

Jokaisen määräaikaisen työsopimuksen päättyessä maksetaan lomakorvaus. Lomakorvausta ei makseta kahteen kertaan, vaikka työntekijällä säilyykin oikeus pitää halutessaan vapaata. (Vuosilomalaki 162/2005, L 4, 19 §.)

3.18 Sijaisuudet

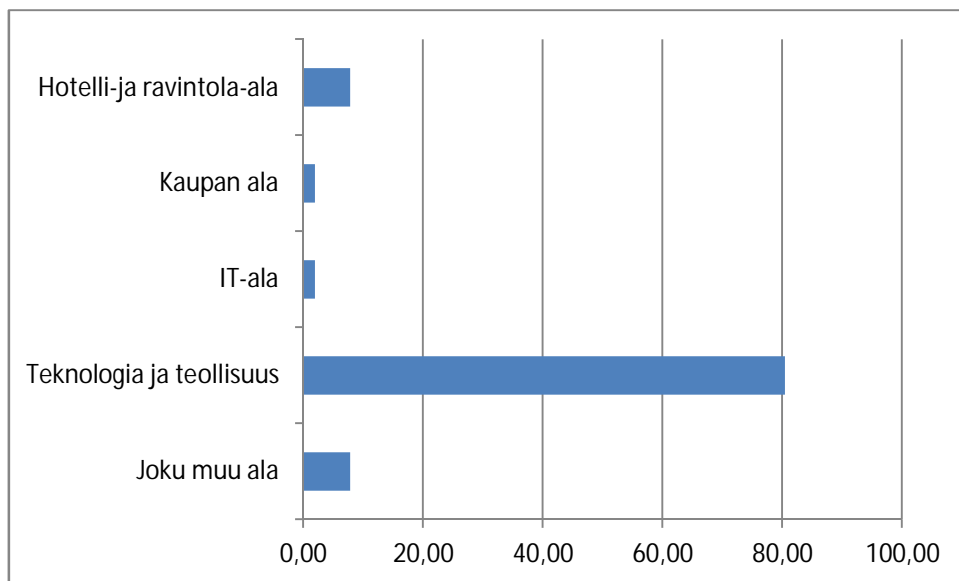
Perättäisiä määräaikaisia sopimuksia on pidetty sallittuna niissä tilanteissa, jolloin kyseessä on ollut sijaisuuksien hoitaminen. Tällöin työnantajalta edellytetään, ettei tämä pyri kiertämään toistaiseksi voimassaoleviin työsopimuksiin liittyvää työsuhdeturvaa määräaikaisten sopimusten ketjuttamisella. (Moilanen 2013, 65.)

3.19 Millä alalla työskentelet henkilöstövuokrayrityksen kautta?

Tutkimuksessa opiskelijoilta kysyttiin, millä alalla he työskentelevät henkilöstövuokrayrityksen kautta. Yli 80 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä teknologia- ja teollisuusalan parissa. Toistaiseksi suurin ala oli hotelli- ja ravintola-ala, jossa opiskelijat työskentelivät vuokratyöntekijöinä. IT-alalla työskenteli vain 1 % vastaajista, samoin kaupan alalla (taulukko 10, kuvio 11).

Taulukko 10. Ala, jolla opiskelijat työskentelevät henkilöstövuokrayrityksen kautta

	lkm	kum lkm	%	kum %
Teknologia ja teollisuus	41	45	80,39	88,24
IT-ala	1	46	1,96	90,20
Kaupan ala	1	47	1,96	92,16
Hotelli- ja ravintola-ala	4	51	7,84	100,00
Joku muu ala	4	4	7,84	7,84



Kuvio 11. Ala, jolla opiskelijat työskentelevät henkilöstövuokrayrityksen kautta

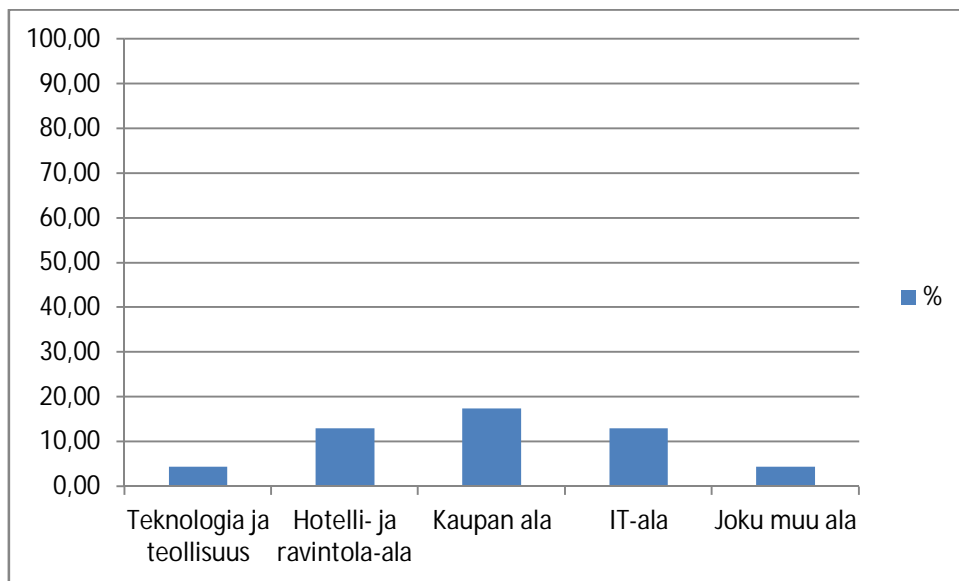
3.20 Millä alalla vuokratyöntekijä teillä työskentelee?

Tutkimuksessa myös yrityksiltä kysyttiin, millä alalla vuokratyöntekijä heillä työskentelee. Enemmistö vastanneista (17,39 %) yrityksistä kertoi vuokratyöntekijän työskentelevän kaupan alalla. Toiseksi eniten (13,04 %) vuokratyöntekijät työskentelivät sekä hotelli- ja ravintola-alalla, että IT-alalla. Vain yksi vastanneista 23 yrityksestä ilmoitti, että heillä vuokratyöntekijä työskentelee teknologia- ja teollisuusalalla (taulukko 11, kuvio 12).

Mielenkiintoista on, että kysyttäessä opiskelijoilta, millä alalla he työskentelevät vuokratyöntekijöinä, enemmistö (80,39 %) vastasi työskentelevänsä teknologia- ja teollisuusalalla. Kuitenkin 11 yritystä ei vastannut tähän kysymykseen lainkaan, se varmasti vaikuttaa jonkin verran saatuihin tuloksiin.

Taulukko 11. Ala, jolla yrityksissä työskennellään henkilöstövuokrayrityksen kautta

	lkm	kum lkm	%	kum %
Teknologia ja teollisuus	1	23	4,35	100,00
Hotelli- ja ravintola-ala	3	22	13,04	95,65
Kaupan ala	4	19	17,39	82,61
IT-ala	3	14	13,04	60,87
Joku muu ala	1	15	4,35	65,22
Vastaamatta	11	11	47,83	47,83



Kuvio 12. Ala, jolla yrityksissä työskennellään henkilöstövuokrayrityksen kautta

3.21 Työturvallisuus

Henkilöstövuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen keskeinen yhteistyö on tärkeää. Eri-tyisen tärkeää se on silloin, kun työturvallisuusasiat nousevat esiin. Viimeistään silloin, kun yritykset laativat yhteistyösopimusta, tulisi selvittää työturvallisuuteen liittyvät asiat. Kun molemmat yritykset ovat selvillä yhteisistä pelisäännöistä, vuokratyövoiman työturvallisuus on turvattu. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 4.)

Työsuojeluvastuu jakautuu sekä henkilöstövuokrayrityksen että käyttäjäyrityksen kesken. Koska vuokrayritys on taho, joka palkkaa työntekijän muualle, on se vastuussa omalta osaltaan siitä, että työturvallisuuslain työnantajaa koskevat säännökset tulevat noudatetuiksi. Myös käyttäjäyrityksen tulee noudattaa samoja säännöksiä, sillä henkilö tekee työn käyttäjäyrityksen tiloissa, valvonnan ja johdon alaisena. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 4.)

Mikäli työturvallisuusrikos tapahtuu, ratkaistaan se tapauskohtaisesti. Tällöin on tärkeää kohdentaa vastuu, jolloin ratkaisevaksi tekijäksi muodostuu kysymys, miten työturvallisuusvastuu on jakautunut yritysten kesken. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, on tuomit-

tava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. (Rikoslaki 39/1889, 47 L 1 §.)

3.22 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki koskee molempia osapuolia. Kuitenkin vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen katsotaan olevan päävastuussa työturvallisuudesta. Tämä johtuu siitä, että yleensä työ suoritetaan käyttäjäyrityksen tiloissa ja käyttäjäyritys myös valvoo ja on vastuussa työpaikan olosuhteista. Käyttäjäyritys ja vuokrayritys tekevät kirjallisen sopimuksen, johon on kirjattu osapuolten vastuut ja velvollisuudet. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) ry on laatinut alan yleiset sopimusehdot, joissa on kiinnitetty erityinen huomio eri osapuolten välisiin työturvallisuusvelvoitteisiin. Kyseiset ehdot on tarkoitettu sopimuksen liitteeksi. (HPL YSE, 2006, 3.)

Lain mukaan käyttäjäyrityksen tulee huolehtia siitä, että työ, työpaikka, työvälineet ja työkoneet ovat turvallisia. Käyttäjäyrityksen tulee myös kertoa ja opastaa turvalliset ja oikeaoppiset työtavat, valvottava työskentelyn turvallisuutta ja sitä että suojavälineitä käytetään oikein. Käyttäjäyrityksen vastuulla on myös huolehdittava työergonomiasta ja siitä, että työn kuormitustekijät ovat asianmukaisesti hallinnassa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §.)

Käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin kuuluu myös huolehtia siitä, ettei työssä ole häiriötekijöitä, esimerkiksi epäasiallista kohtelua. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4 §.)

4 VUOKRAYRITYKSEN VELVOLLISUUDET

Koska vuokrayritys on vuokratyöntekijän työnantaja, on sillä työnantajan asemaan liittyviä velvollisuuksia. Näitä velvollisuuksia ovat palkanmaksu, sairausajan palkka, palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta mikäli työehtosopimus tästä säättää, työaikakirjanpito, ylityöseuranta, vuosilomakirjanpito, vuosiloman antaminen, vuosilomapalk-

ka, lomakorvaus, työturvallisuuden yleinen toteuttaminen, työterveyshuollon järjestäminen, työtodistuksen antamisvelvollisuus ja velvollisuus antaa työnteon keskeisistä ehdoista tieto käyttäjäyritykselle. (Salli 2012, 106.)

Vuokratyöntekijän henkilötietoja on käsiteltävä laillisesti ja niiden käsittelyssä on noudatettava huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa. Henkilötietoja käsiteltäessä tulee muutoinkin toimia siten, ettei rekisteröidyn yksityiselämän suoja ja muita yksityisyyden suojan turvaavia perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta. Itsenäisellä elinkeinon- tai toiminnanharjoittajalla on samat velvollisuudet kuin sillä, joka toimii rekisterinpitäjän lukuun. (Henkilötietolaki 523/1999/ 2 L 5 §.)

Sellainen työnantaja tai työnantajan edustaja, joka tahallaan laiminlyö työaika- tai vuosilomakirjanpidon työntekijän vahingoksi, on tuomittava työaikasuojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Myös sellainen työnantaja tai työnantajan edustaja, joka pitää työaika- ja vuosilomakirjanpitoa väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen tai tekee sen mahdottomaksi lukea, on tuomittava työaikasuojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (Rikoslaki 39/1889, 47 L 2 §.)

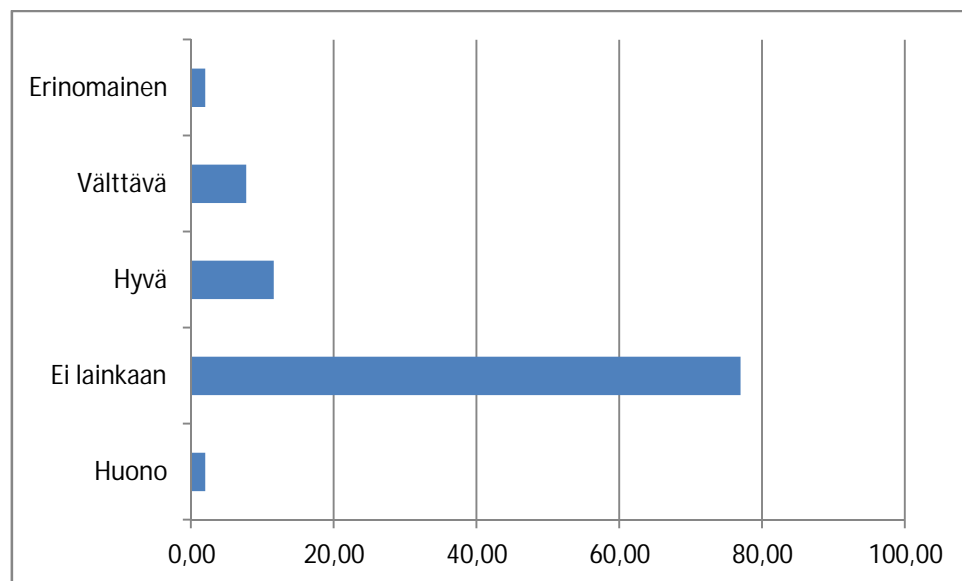
Lain velvoittamien velvollisuuksien lisäksi henkilöstövuokrausyrityksen tulee kertoa työntekijälle niistä ammattitaitovaatimuksista, joita työn luonne vaatii. Lisäksi vuokratyöyrityksen tulee varmistaa, että valittavalla henkilöllä on tarvittava ammattitaito työn hoitamiseen, sekä kokemusta. Erityisen tärkeää on varmistaa, että henkilö on sopiva kyseisen työn suorittamiseen. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 5.)

4.1 Informaation kulku henkilöstövuokratyöyrityksessä

Tutkimuksessa opiskelijoilta kysyttiin, sujuuko informaatio kulku henkilöstövuokratyöyrityksessä. Enemmistön (76,92 %) mielestä informaatio ei kulje lainkaan ja vain pieni osa vastanneista (1,92 %) oli sitä mieltä, että informaatio kulkee erinomaisesti. 11 % (11,54 %) oli sitä mieltä, että informaatio kulkee hyvin (taulukko 12, kuvio 13).

Taulukko 12. Informaation kulku henkilöstövuokrayrityksessä

	lkm	kum lkm	%	kum %
Ei lainkaan	40	41	76,92	78,85
Huono	1	1	1,92	1,9200
Välttävä	4	51	7,69	98,08
Hyvä	6	47	11,54	90,38
Erinomainen	1	52	1,92	100,00



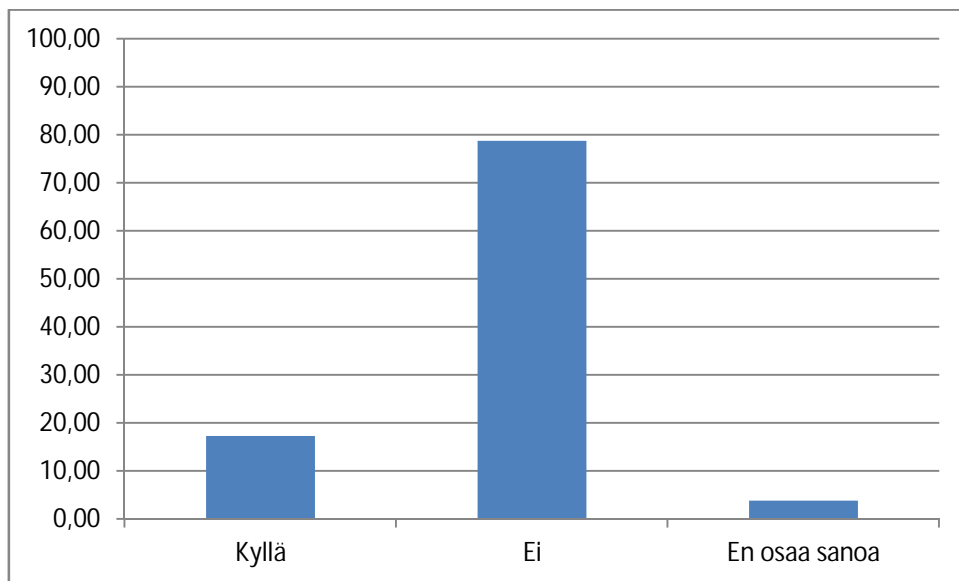
Kuvio 13. Informaation kulku henkilöstövuokrayrityksessä

4.2 Yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa

Tutkimuksessa opiskelijoilta tiedusteltiin, miten yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa sujuu. 17 % (17,31 %) vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyö sujuu hyvin. Melkein 80 % (78,85 %) vastaajista taas oli sitä mieltä, ettei yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa suju ollenkaan (taulukko 13, kuvio 14).

Taulukko 13. Yhteistyö sujuu henkilöstövuokrayrityksen kanssa

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	9	9	17,31	17,31
Ei	41	50	78,85	96,15
En osaa sanoa	2	52	3,85	100,00



Kuvio 14. Yhteistyön sujuu henkilöstövuokrayrityksen kanssa

4.3 Työsopimus

Työsuhteet, jotka kestävät yli kuukauden, on työsopimus laadittava kirjallisesti. Työsopimuksesta on käytävä ilmi työsuhteen keskeiset ehdot. Ehdot on mahdollista antaa työntekijälle useammalla eri asiakirjalla ja ne tulee toimittaa vuokratyöntekijälle myös alle kuukauden mittaisissa työsuhteissa, jos vuokratyöntekijä niin pyytää. Sopimuksessa on mainittava tilauksen syy, kesto tai arvioitu kesto ja arvio muista tarjolla olevista vuokratyöntekijän töitä vastaavista töistä käyttäjäyrityksessä. (Vuokratyöopas 2013, 7.)

4.4 Perehdyttäminen

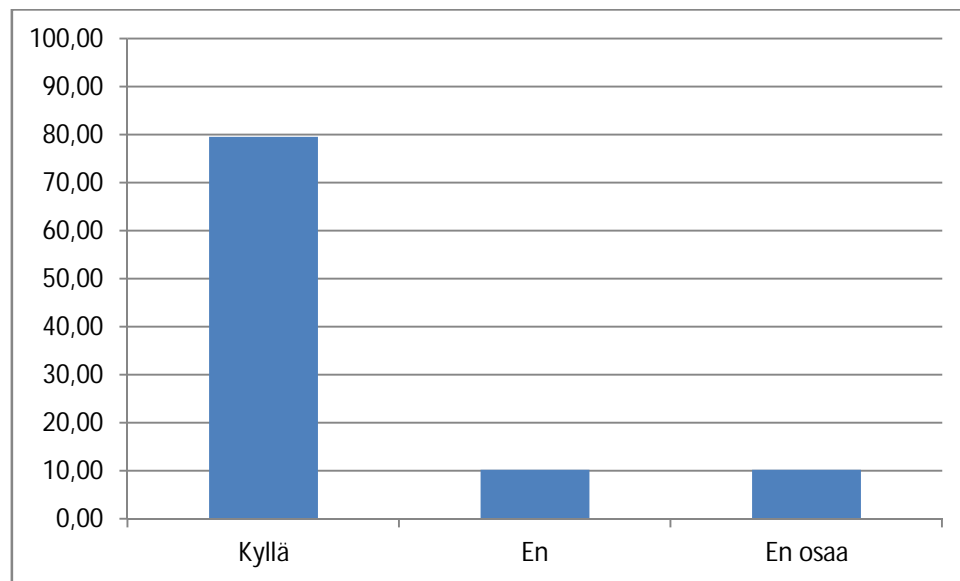
Perehdyttäminen on ensiarvoisen tärkeää. Kukaan ei voi hoitaa työtään hyvin, mikäli perehdytys on jätetty hoitamatta. On henkilöstövuokrayrityksen vastuulla varmistaa, että perehdytys hoidetaan kunnolla. Varsinaisen työhön perehdyttämisen hoitaa käyttäjäyritys, mutta vuokrayrityksen tulee huolehtia yleisestä perehdyttämisestä. Vuokratyöntekijälle on pidettävä työsuojeluopastus. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 5.)

4.5 Oletko saanut tarpeeksi hyvän perehdytyksen työhösi?

Tutkimuksessa opiskelijoilta kysyttiin ovatko he saaneet mielestään tarpeeksi hyvän perehdytyksen työhönsä. Yli puolet vastaajista (79,59 %) ilmoittivat saaneensa tarpeeksi hyvän perehdytyksen työhönsä. Vain 10 % vastaajista ei osannut sanoa, oliko saamansa perehdytys riittävää (taulukko 14, kuvio 15). On hienoa huomata, että perehdytys on asia, johon yrityksen haluavat panostaa.

Taulukko 14. Oletko saanut tarpeeksi hyvän perehdytyksen työhösi?

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	39	44	79,59	89,80
En	5	5	10,20	10,20
En osaa sanoa	5	49	10,20	100,00

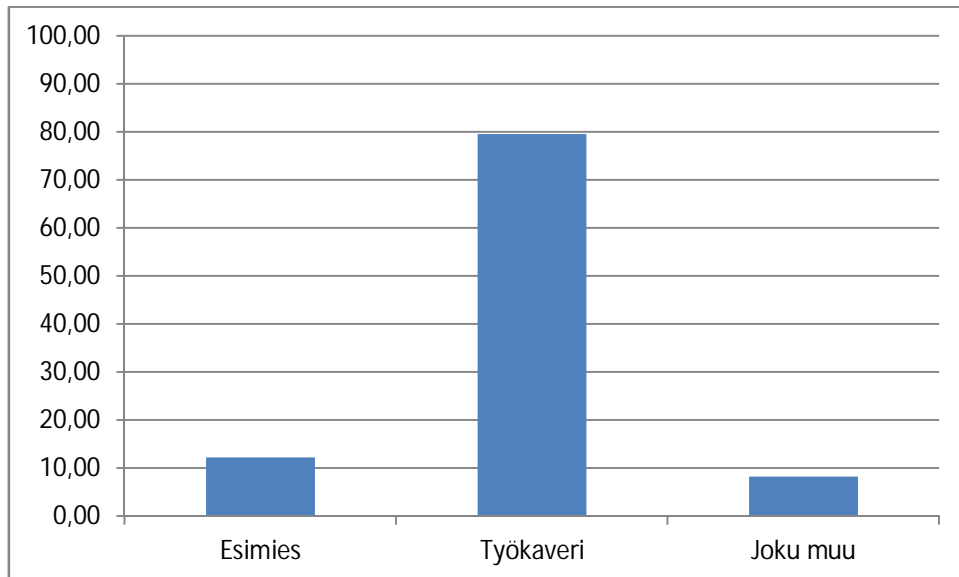


Kuvio 15. Oletko saanut tarpeeksi hyvän perehdytyksen työhösi?

Kun opiskelijoilta kysyttiin ketä heidät perehdytti työhönsä, 80 % (79,59 %) vastaajista kertoi perehdyttäjän olleen työkaveri ja 12 % (12,24 %) ilmoitti esimiehen perehdyttäneen heidät (taulukko 15, kuvio 16).

Taulukko 15. Minut perehdytti työhöni...

	lkm	kum lkm	%	kum %
Esimies	6	49	12,24	100,00
Työkaveri	39	43	79,59	87,76
Joku muu	4	4	8,16	8,16

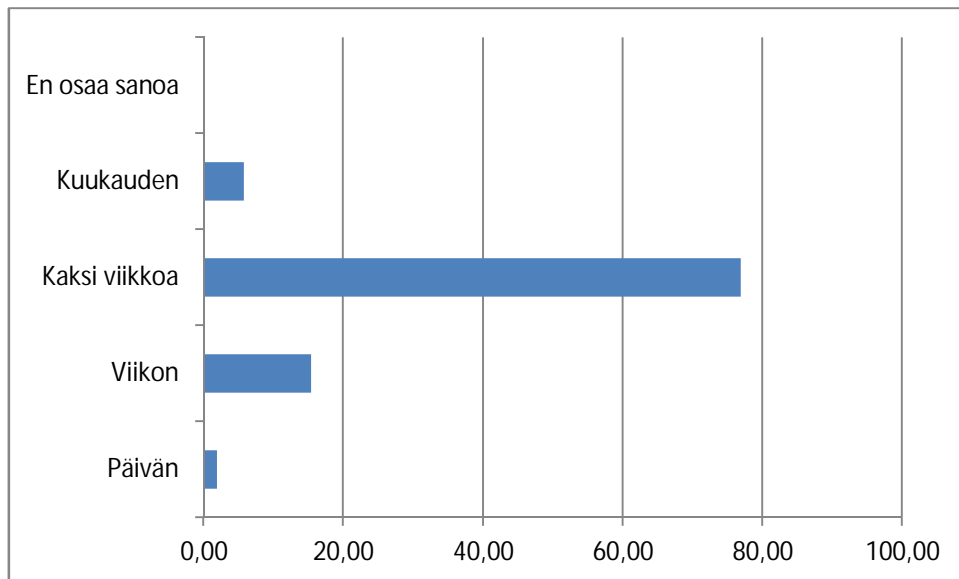


Kuvio 16. Minut perehdytti työhöni...

Tutkimuksessa haluttiin myös tietää, kauanko vuokratyöntekijöiltä meni oppia uusia työ. Enemmistöllä uuden työn oppimiseen kului kaksi viikkoa (76,92 %), toiseksi eniten (15,38 %) aikaa uuden työn oppimiseen kului viikon (taulukko 16, kuvio 17).

Taulukko 16. Uuden työn oppimisen kesto

	lkm	kum lkm	%	kum %
Päivän	1	52	1,92	100,00
Viikon	8	8	15,38	15,38
Kaksi viikkoa	40	48	76,92	92,31
Kuukauden	3	51	5,77	98,08
En osaa sanoa	0	52	0,00	100,00



Kuvio 17. Uuden työn oppimisen kesto

4.6 Työterveys

Vuokrayrityksellä on vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon järjestämisvastuu. Käyttäjyrityksen on kuitenkin ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta omalle työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4 §.)

Vuokrayrityksen tulee varmistua siitä, että lähettäessään vuokratyöntekijää käyttäjyritykseen, vuokratyöntekijän terveydentila täyttää tehtävän asettamat vaatimukset. Jokaiselle työntekijälle on varmistettava vähintään lakisääteinen työterveyshuolto. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluu työpaikan ja itse työn terveellisyyden arviointi, työpaikkaselvitys, terveystarkastus, työntekijän kuntoutustarpeen selvitys sekä osallistuminen toimintaan, joka ylläpitää työkykyä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4 §.)

4.7 Työaika ja lomat

Työaikalaki on yleislaki, joka koskee kaikkia niitä työsuhteessa tehtäviä töitä, jotka työsopimuslaki määrittelee. Työaikalakia sovelletaan työntekijöihin samoin, kuten sitä sovelletaan virkamiehiin ja viranhaltijoihin. (Sainio 2010, 13.)

Aika, joka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla, luetaan työajaksi. Työaika on luonnollisesti myös työhön käytetty aika. Vuokrayrityksen tulee varmistaa, että työaikalain säännöksiä noudatetaan. Myös vuokratyöntekijän tulee noudattaa ylityön enimmäisrajoja. Rajojen seurauksena ja niihin puuttuminen, mikäli rajoja ylitetään, on vuokrayrityksen vastuulla. (Työaikalaki 605/1996, 4 §.)

Vuokrayrityksen vastuulla on, että vuokratyöntekijä saa ja pitää lain mukaisen vuosiloman. Lyhyissä työsuhteissa vuokratyöntekijä ja vuokrayritys sopivat vuosilomista ja vuokrayrityksen on kuultava vuosiloman ajankohtaa koskevat pyynnöt. Pitämätön vuosiloma korvataan lomakorvauksella työsuhteen päättyessä. (Vuokratyöopas 2013, 17.)

4.8 Irtisanominen maanpuolustusvelvollisuuden takia

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta, jos työntekijä lähtee suorittamaan maanpuolustusvelvollisuutta. Kun työntekijä on ilmoittanut työnantajalle astuvansa palvelukseen, ja jos työnantaja tämän jälkeen irtisanoo palvelukseen määrätyn tai palveluksessa olevan työntekijän, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän palvelukseen määräämisestä, ellei työnantaja pysty todistamaan irtisanomisen johtuneen muusta syystä. Työnantajalla on oikeus irtisanoa palvelusta suorittavan työntekijän työsopimus taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan tai lakkaa. (Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta 305/2009, 3 §.)

4.9 Eläke

Vuokratyö kerryttää eläkettä samalla tavalla, kuin muutkin työsuhteet. Työnantajalla on velvollisuus sekä järjestää että kustantaa työntekijälle eläketurva Suomessa tehdystä työstä. Työntekijä puolestaan on velvollinen osallistumaan eläketurvansa kustantamiseen työntekijän työeläkevakuutusmaksulla. (Työntekijän eläkelaki 395/2006, 1 §)

Työntekijän eläkelaki ei koske sellaista työntekijää, jolle työnantaja maksaa työansiota kalenterikuukauden aikana yhteensä vähemmän kuin 41,89 euroa. (Työntekijän eläkelaki 395/2006, 4 §.)

4.10 Vahingot

Työntekijän virheestä tai laiminlyönnistä aiheutuva vahinko on työnantaja velvollinen korvaamaan. (Vahingonkorvauslaki 412/1974, 3 L 1 §.)

4.11 Oikeudet

Työnantajan asemassa vuokrayrityksellä on oikeus päättää tekeekö se työsopimukset määräaikaisiksi vai toistaiseksi voimassa oleviksi. Tässäkin vuokrayrityksen tulee noudattaa työsopimuslain säädöksiä; mikäli työvoiman tarve on jatkuvaa, on sen solmittava toistaiseksi voimassaolevia työsopimuksia. (Tiitinen 2005, 64.)

Työnantajalla on liikkeen johto-oikeus. Näin ollen työnantajalla on oikeus päättää, minkälaista toimintaa harjoitetaan, missä laajuudessa sitä harjoitetaan ja milloin toimintaa laajennetaan tai vähennetään. Toisin sanoen työnantajalla on oikeus päättää kuinka paljon ja minkälaista työvoimaa tarvitaan. (Moilanen 2013, 2.)

5 KÄYTTÄJÄYRITYKSEN VELVOLLISUUDET

Käyttäjäyrityksen oikeutta käyttää vuokratyövoimaa ei ole lainsäädännössä rajoitettu. Lähtökohtaisesti vuokratyövoimaa saadaan käyttää ilman erityistä syytä. Vuokratyövoiman käyttöä on kuitenkin rajoitettu joidenkin alojen työehtosopimuksissa. Vuokratyön käyttöä rajoittavat työehtosopimusmääräykset ovat helposti vuokratyötä koskevan direktiivin vastaisia. Rajoitukset ja kiellot, jotka liittyvät vuokratyön käyttöön saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin. Syiden on liityttävä erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys-, ja työturvallisuus vaatimuksiin tai

tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään. (Moilanen 2013, 88.)

Käyttäjäryityksellä on ne velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja niihin järjestelyihin, joita työ vaatii. Käyttäjäryityksen velvollisuudet loppuvat viimeistään siinä vaiheessa, kun sopimus työvoiman vuokrasta päättyy. Käyttäjäryityksen velvollisuuksiin kuuluu muun muassa perehdyttäminen työhön ja työolosuhteisiin, työturvallisuuden opastus työpaikalla, työvuorojen sijoittaminen, työaikajärjestelyt, tiedonantovelvollisuus vuokrayritykselle ja velvollisuus antaa vuokratyöntekijän työtaidosta ja käytöksestä tieto työtodistusta varten. (Salli 2012, 106.)

5.1 Käyttäjäryityksen selvitysvelvollisuus

Käyttäjäryityksellä on velvollisuus selvittää sellaisen sopimusosapuolen taustoja, jonka kanssa hän on tekemässä sopimuksen vuokratyövoiman käytöstä. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta (2006/1233) koskee Suomessa tehtävää työtä ja sitä sovelletaan vuokrattujen työntekijöiden työskentelyn kestäessä yhteensä yli kymmenen työpäivää. (Moilanen 2013, 104.)

Selvitys tulee hankkia myös ulkomaisista yrityksistä, eivätkä tiedot saa olla kolmea kuukautta vanhempia. Jos vuokrayritys luottaa siihen, että käyttäjäryitys täyttää lakisääteiset velvollisuutensa, ei sen tarvitse hankkia edellä mainittuja selvityksiä. Vuokrayrityksen ja käyttäjäryityksen uusiessa sopimusta ei selvitystä tarvitse hankkia, ellei vuokrayrityksellä ole syytä epäillä, että käyttäjäryityksen olosuhteissa olisi tapahtunut muutoksia. Selvitysvelvollisuuden rikkomisesta seuraa laiminlyöntimaksu. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1223/2006, 9 §.)

5.2 Tiedonantovelvollisuus

Ennen kuin työnantaja käyttää vuokratyövoimaa, on sen selvitettävä velvollisuutensa tiedottaa tai neuvotella asiasta. Tilaajavastuulaki säätelee vuokratyötä koskevaa

työnantajan selvitysvelvollisuutta ja yhteistoimintalaki asettaa työnantajalle velvoitteita ennen vuokratyövoiman käyttöönottoa. (Moilanen 2013, 89.)

1.1.2009 vahvistettiin käyttäjäyrityksen tiedonantovelvollisuus vuokrayritykselle. Voimaantullut säännös mahdollistaa vuokrayritykselle oikeudellisen perusteen vaatia työsuhteeseen liittyviä tietoja käyttäjäyritykseltä. Työsuhteeseen liittyviä tietoja tarvitaan työaika-, ja vuosilomakirjanpidon pitämiseksi ja työtodistuksen antamiseksi. (Moilanen 2013, 94.)

Käyttäjäyrityksen tehdessä toimeksiannon vuokrayritykselle, kuuluu sen velvollisuuksiin antaa riittävän tarkat ja oikeanmukaiset vaatimukset sille, mitä haluaa työntekijältä. Ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet on määriteltävä tarkasti ja niistä on kerrottava totuudenmukaisesti vuokrayritykselle. Näin vältetään ongelmat tulevaisuudessa. Käyttäjäyrityksen tulee valinnan jälkeen itse tarkastaa, että vuokratyöntekijä vastaa vaatimuksia sekä osaamisellaan että suojavarustukseltaan. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 L, 7 §.)

Työnantajalla on oikeus hankkia työntekijästä tietoja luotettavuuden tarkastamiseksi, kunhan hän ilmoittaa työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta. Työnantajan on kerrottava hankkimistaan niistä työntekijää koskevista tiedoista, mitkä on hankittu muualta kuin työntekijältä itseltään ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 4 §.)

5.3 Työhönoton oikeudelliset asiat

Rekrytoidessaan määräaikaista tai osa-aikaista työntekijää tulee työnantajan huomioida työhönoton oikeudelliset asiat. Yhteistoimintalain mukaan yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Työhönottoon liittyvät säännökset löytyvät yhteistoimintalaista ja ne koskevat yrityksiä, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää. Vaikka yhteistoimintalain periaatteiden noudattaminen pienissä yrityksissä ei ole pakollista, on niitä suositeltavaa käyttää. (Moilanen 2013, 1.)

Vuokratyön käytöstä tulee antaa ilmoitus niille henkilöstöryhmille, joiden työhön vuokratyöntekijöiden tekemä työ tulee vaikuttamaan. Ilmoitus on annettava ennen kuin vuokratyötä koskeva sopimus laaditaan. (Saloheimo 2008, 186.)

Henkilöstön edustajalla, yleensä luottamusmiehellä, on oikeus saada ne tiedot, jotka koskevat ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Työnantajan on annettava tiedot omaaloitteisesti. Ilmoituksesta on selvittävä vuokrattavien työntekijöiden määrä, työtehtävät, työkohde, sopimuksen kestoaika ja ajanjaksot, jolloin vuokratyövoimaa tullaan käyttämään. (Yhteistoimintalaki 334/2007, 17 §.)

Luottamusmiehellä on halutessaan oikeus vaatia vuokratyötä koskevan sopimuksen käsittelemisestä yhteistoimintaneuvotteluissa. Vaatimus tulee esittää viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä ja yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa. Tänä aikana työnantaja ei saa tehdä vuokratyötä koskevaa sopimusta. Henkilöstön edustaja, luottamusmies, ei voi vaatia yhteistoimintaneuvotteluja vuokratyövoiman käytöstä seuraavissa tapauksissa jos työnantajan tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä sellaista työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita. Yhteistoimintaneuvotteluja ei voi myöskään vaatia silloin, kun kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista tai jos kysymyksessä on sellainen asennus-, korjaus-, tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista. (Moilanen 2013, 90.)

5.4 Tiedonantovelvollisuus

Vuokrayritys saa toimeksiannon yritykseltä, joka tarvitsee työvoimaa. Tällöin vuokrayrityksellä on tietyt velvollisuudet työntekijöitä valitessa. Käyttäjäyrityksen pitää antaa vuokrayritykselle ne tiedot, joita vuokrayritys tulee tarvitsemaan. Näiden tietojen perusteella on vuokrayrityksen velvollisuus löytää sopiva henkilö kyseiseen työhön. Saatujen tietojen avulla vuokrayritys varmistaa työntekijän ammattitaidon, motivaation ja kokemuksen. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 5.)

5.5 Perehdytys

Varsinainen perehdytys on käyttäjäyrityksen vastuulla. Käyttäjäyritys on velvollinen perehdyttämään vuokratyövoiman sekä työpaikan olosuhteisiin, tapoihin ja työsuojelutoimenpiteisiin. Mikäli on tarpeen, tulee käyttäjäyrityksen myös huolehtia perehdytyksestä työsuojelun yhteistoimintaan, tiedottamiseen sekä työterveyshuollon järjestämiseen. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 7.)

Koska yleensä vuokratyövoiman käyttö on lyhytkestoista, on ymmärrettävää, ettei perehdyttämistä aina ole mahdollista suorittaa samalla tavalla kuin vakituisia työntekijöitä perehdytään. Tällöin on tärkeää, ettei käyttäjäyritys karsisi perehdytyksestä niitä asioita, jotka liittyvät olennaisesti työturvallisuuteen. Työturvallisuuteen liittyvä perehdytys on ensiarvoisen tärkeää varsinkin silloin, kun henkilö vuokrataan työhön, jossa käytetään paljon erilaisia koneita, suojavälineitä ja henkilösuojaimia. Perehdytys turvallisiin työtapoihin ja siihen miten poikkeustilanteissa toimitaan on sekä käyttäjäyrityksen että vuokratyövoiman etujen mukaista. Käyttäjäyrityksen ehkäpä tärkein velvollisuus onkin kertoa vuokratyövoimalle työhön liittyvistä vaaratekijöistä ja siitä, miten niitä parhaiten vältetään. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 7.)

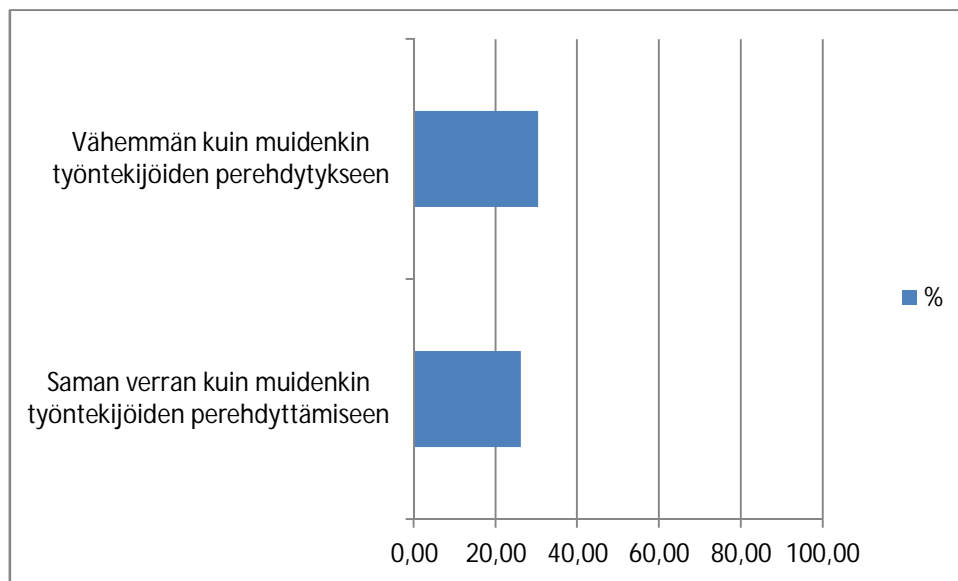
5.6 Kauanko vuokratyöntekijän perehdyttämiseen käytetään yrityksessä aikaa?

Tutkimuksessa yrityksiltä kysyttiin, kauanko vuokratyöntekijän perehdyttämiseen käytetään yrityksessä aikaa. Yli 20 % (26,09 %) yrityksistä ilmoitti, että vuokratyöntekijöiden perehdytykseen käytetään saman verran aikaa kuin muidenkin työntekijöiden perehdyttämiseen. Kolmekymmentä prosenttia (30,43 %) yrityksistä vastasi vuokratyöntekijöiden perehdyttämiseen käytettävän vähemmän aikaa kuin muiden työntekijöiden perehdyttämiseen (taulukko 17, kuvio 18).

Kymmenen yritystä jätti vastaamatta tähän kysymyksen.

Taulukko 17. Kauanko vuokratyöntekijän perehdyttämiseen käytetään yrityksessä aikaa?

	lkm	kum lkm	%	kum %
Saman verran kuin muidenkin työntekijöiden perehdyttämiseen	6	16	26,09	69,57
Vähemmän kuin muidenkin työntekijöiden perehdytykseen	7	23	30,43	100,00
Vastaamatta	10	10	43,48	43,48



Kuvio 18. Kauanko vuokratyöntekijän perehdyttämiseen käytetään yrityksessä aikaa?

5.7 Perehdytysmalli

Monet yritykset ovat ottaneet perehdytyksen tueksi niin sanotun perehdyttämismallin. Perehdyttämismallin avulla yritys varmistaa kunnollisen perehdyttämisen ja sen, ettei mitään tärkeää unohdu.

Yrityksillä voi olla käytössään kaksikin eri perehdyttämismallia – toinen vakituksille työntekijöille ja toinen vuokratyövoimalle. Tällöin varmistetaan, että molemmille työntekijöille on kerrottu työhön liittyvät olennaiset asiat. Perehdyttämismallina käytetään usein lomaketta, jossa huomioon otettavat asiat on listattu ja johon merkataan asiat käsitellyiksi. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 6.)

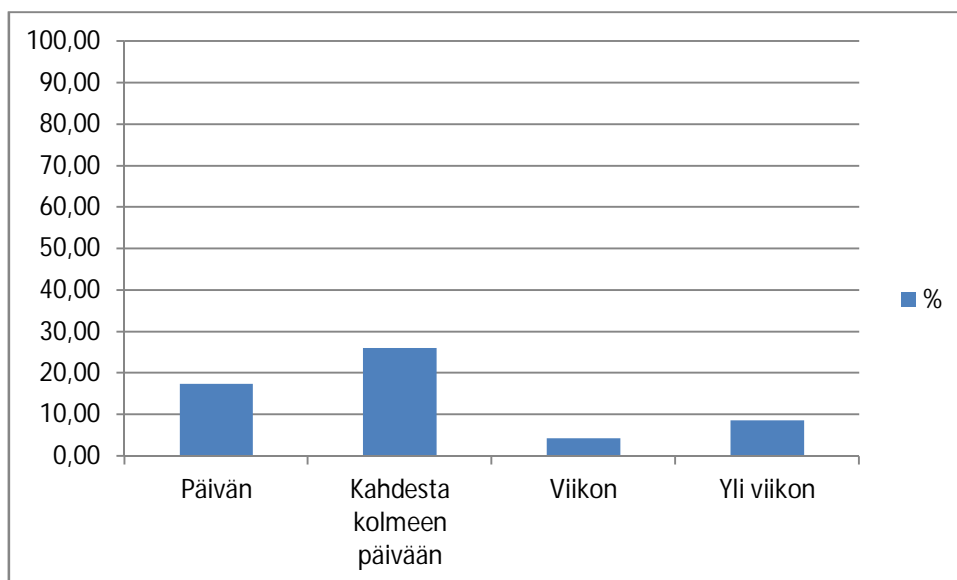
5.8 Arvio ajasta, jonka vuokratyöntekijän oppiminen työhön ja talon tapoihin kestää?

Yrityksiltä kysyttiin heidän arviotaan ajasta, jonka vuokratyöntekijän oppiminen työhön ja talon tapoihin kestää. Yli 20 % (26,09 %) yrityksistä kertoi vuokratyöntekijän työhön oppimiseen menevän kahdesta kolmeen päivään ja 17 % (17,39 %) yrityksistä kertoi aikaa kuluvan vain päivän (taulukko 18, kuvio 19).

Jos kerran vuokratyöntekijä oppii niinkin nopeasti työnsä, miksei yritykset kuluta samaa aikaa vuokratyöntekijöiden perehdyttämiseen työhön, kuin mitä se kuluttaa yrityksen muihin työntekijöihin? Jälleen kymmenen yritystä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Taulukko 18. Vuokratyöntekijän oppimisen kesto työhön ja talon tapoihin

	lkm	kum lkm	%	kum %
Päivän	4	16	17,39	69,57
Kahdesta kolmeen päivään	6	23	26,09	100,00
Viikon	1	17	4,35	73,91
Yli viikon	2	12	8,70	52,17
Vastaamatta	10	10	43,48	43,48



Kuvio 19. Vuokratyöntekijän oppimisen kesto työhön ja talon tapoihin

5.9 Työturvallisuus

Työnantajan velvollisuus on laatia työsuojelun toimintaohjelma. Sen tulee kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työnantajan on säännöllisesti selvitettävä ja arvioitava työpaikan vaaratekijöitä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §.)

5.10 Oikeudet

Käyttäjyrityksen oikeuksiin kuuluvat oikeus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työntekoa. Lisäksi käyttäjyrityksellä on oikeus määrätä työntekijän työajoista työaikalain, vuokratyörytyksen ja työntekijän välisen työsopimuksen sovittujen rajojen puitteissa. (Tiitinen 2005, 62.)

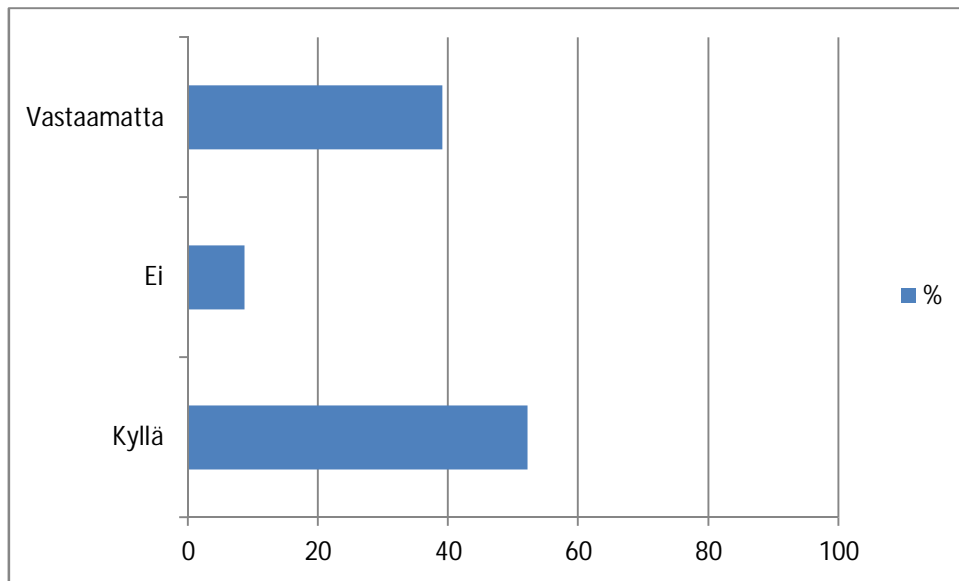
5.11 Aiotteko jatkossakin käyttää henkilöstövuokratyörytyksien palveluja?

Yrityksiltä haluttiin saada selville, aikovatko he jatkossakin käyttää henkilöstövuokratyörytyksien palveluja. Yli puolet (52,17 %) vastanneista ilmoitti käyttävänsä henkilöstövuokratyörytyksen palveluja myös jatkossa. Reilu kahdeksan prosenttia (8,70 %) vastanneista yrityksistä ilmoitti, ettei aio käyttää henkilöstövuokratyörytyksen palveluja jatkossa (taulukko 19, kuvio 20).

39,13 % yrityksistä, joille kysely lähetettiin, jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Taulukko 19. Henkilöstövuokratyörytyksen palveluiden käyttö jatkossa

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	12	23	52,17	100,00
Ei	2	11	8,70	47,83
Vastaamatta	9	9	39,13	39,13



Kuvio 20. Henkilöstövuokrayrityksen palveluiden käyttö jatkossa

6 VUOKRATYÖNTEKIJÄ

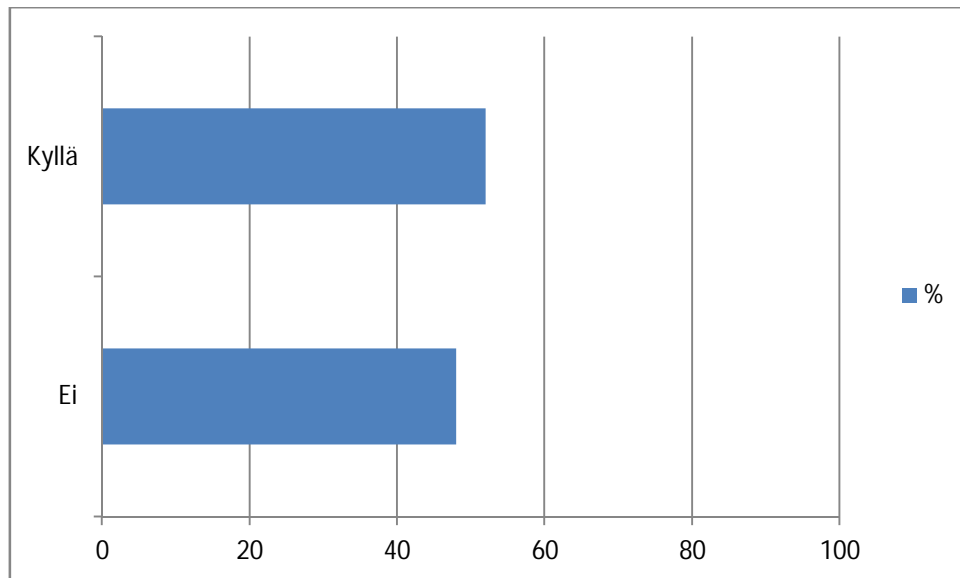
Vuokratyöntekijä on henkilö, joka vuokrayrityksen kautta rekrytoidaan käyttäjäyritykselle tekemään haluttu työ. Vuokrayritys voi tehdä joko määräaikaisen tai osa-aikaisen työsopimuksen vuokratyöntekijän kanssa. Vuokrayrityksellä ei ole automaattisesti oikeutta tehdä määräaikaista työsopimusta vuokratyöntekijän kanssa. Samoja säännöksiä, joita sovelletaan muihinkin työnantajiin, sovelletaan myös vuokrayrityksen oikeuteen tehdä määräaikainen tai määräaikaisia työsopimuksia työntekijöidensä kanssa. Määräaikaisuuden edellytysten arviointiin vaikuttaa käyttäjäyrityksen tarpeet. (Moilanen 2013, 90.)

6.1 Oletko tällä hetkellä henkilöstövuokrayrityksen kautta töissä tai henkilöstövuokrayrityksen kirjoilla?

Tutkimuksessa haluttiin tietää, kuinka moni opiskelija on tällä hetkellä työssä henkilöstövuokrayrityksessä. 52 % vastaajista ilmoitti olevansa tällä hetkellä henkilöstövuokrayrityksen kautta työssä (taulukko 20, kuvio 21).

Taulukko 20. Tällä hetkellä henkilöstövuokrayrityksen kautta töissä tai henkilöstövuokrayrityksen kirjoilla

	lkm	kum lkm	%	kum %
Ei	24	24	48,00	48,00
Kyllä	26	50	52,00	100,00



Kuvio 21. Tällä hetkellä henkilöstövuokrayrityksen kautta töissä tai henkilöstövuokrayrityksen kirjoilla

Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei yleensä ole sopimussuhdetta, sillä sellaista ei pääse syntymään. Tämä siksi, koska vuokratyöntekijä on antanut vuokrayritykselle suostumuksensa tehdä työtä käyttäjäyritykselle. Näin ollen sopimussuhdetta ei sinänsä voi syntyä käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille. Työsopimuslaki säätää vain työnantajan velvollisuuksien ja oikeuksien siirtymisestä vuokrayritykseltä käyttäjäyritykselle. (Tiitinen & Kröger 2012, 395.)

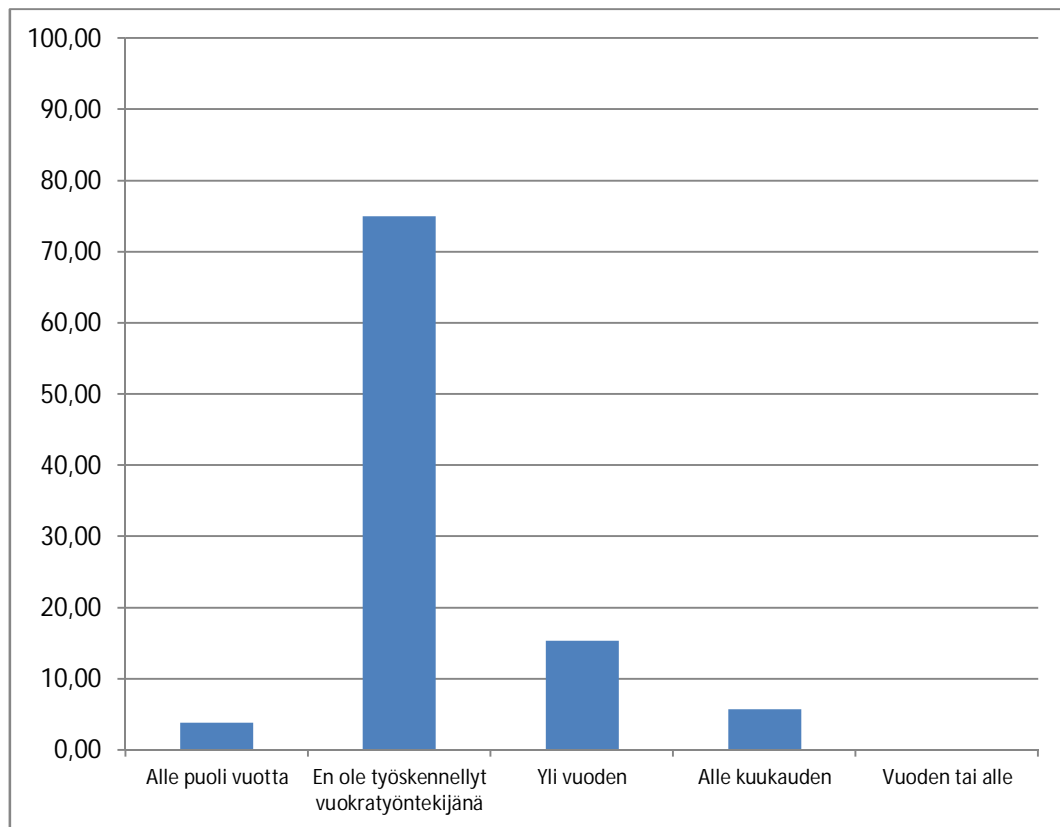
Vuokratyöntekijä saa tehdä töitä useammassa vuokrayrityksessä useammalle työnantajalle. Tällöin vuokratyöntekijän on huolehdittava, että pystyy hoitamaan voimassa olevien työsuhteiden velvoitteet. Se, että vuokratyöntekijä on vuokrayrityksen listoilla, ei tarkoita, että vuokratyöntekijä olisi työsuhteessa. Mahdollisia rajoituksia saattaa syntyä silloin, jos vuokratyöntekijä tekee sellaista työtä toisessa yrityksessä, että siitä on haittaa hänen muille työnantajilleen. (Vuokratyöopas 2013, 11.)

6.2 Kauanko olet ollut vuokratyöntekijänä?

Tutkimuksessa opiskelijoilta kysyttiin, kauanko he olivat olleet vuokratyöntekijöinä. Yli 50 % vastaajista ilmoitti, etteivät he olleet koskaan olleet vuokratyöntekijöinä. Kahdeksan vastaajaa vastasivat olleensa vuokratyöntekijöinä yli vuoden ja kolme vastaajaa olivat olleet vuokratyöntekijöinä alle kuukauden (taulukko 21, kuvio 22).

Taulukko 21. Vuokratyöntekijänä olon kesto

	lkm	kum lkm	%	kum %
Alle puoli vuotta	2	2	3,85	3,85
En ole työskennellyt vuokratyöntekijänä	39	41	75,00	78,85
Yli vuoden	8	49	15,38	94,23
Alle kuukauden	3	52	5,77	100
Vuoden tai alle	0	52	0	100



Kuvio 22. Vuokratyöntekijänä olon kesto

6.3 Vuokratyösuhteen määräaikaisuus

Vuokratyön luonteeseen usein kuuluu töiden määräaikaisuus. Jos vuokratyö on kuitenkin teettä samalla vuokratyöntekijällä jatkuvasti samoja töitä, voidaan edellyttää, että vuokratyö tekisi toistaiseksi voimassaolevat työsopimukset sellaisten työntekijöiden kanssa, jotka vuokratyö on mahdollista työllistää jatkuvasti. Vuokratyötyksellä on mahdollisuus lomauttaa työntekijä, mikäli töihin tulee katkoksia. Näin ollen lyhyet työkatkokset eivät riitä perustelemaan työsopimusten määräaikaisuutta. (Saarinen 2005, 132.)

Työnantajan velvollisuus on ilmoittaa vuokratyöntekijälle määräaikaisen sopimuksen perusteen sekä arvioidun päättymisajan. Jos työsopimuksesta ei käy ilmi edellä mainitut tiedot, on työnantaja velvollinen antamaan työnteon keskeisistä ehdoista selvityksen vuokratyöntekijälle. Vuokratyöntekijän pyynnöstä selvitys on annettava siinäkin tapauksessa, kun sopimus on alle kuukauden kesto. (Moilanen 2013, 91.)

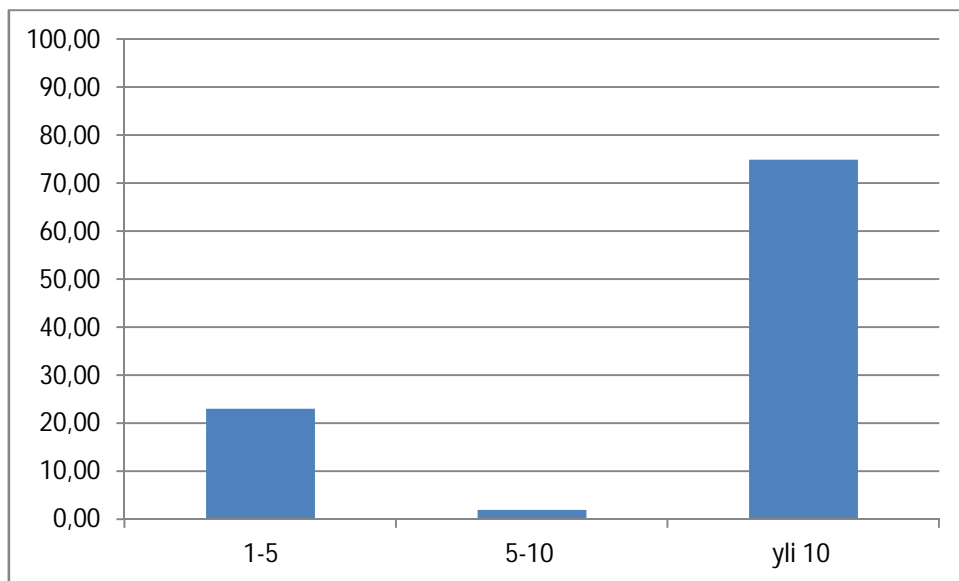
6.4 Montako vuokratyösuhdetta sinulla on ollut?

Tutkimuksessa opiskelijoilta kysyttiin, montako vuokratyösuhdetta heillä on ollut. 75 % vastaajista ilmoitti, että he ovat olleet yli kymmenessä vuokratyösuhhteessa. Tulos ei hämmästyttänyt, sillä on varsin tavallista, että vuokratyösuhhteita kertyy useita. 1,92 % vastaajista ilmoitti, että heillä on ollut viidestä kymmeneen vuokratyösuhdetta. (taulukko 22, kuvio 23).

Tulosten perusteella ihmettyy, miksei heitä ole vakinaistettu. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ole otettu huomioon työntekijän omaa halukkuutta vakinaiseen työsuhteeseen.

Taulukko 22. Vuokratyösuhhteiden määrä

	lkm	kum lkm	%	kum %
1-5	12	12	23,08	23,08
5-10	1	52	1,92	100
yli 10	39	51	75,00	98,08



Kuvio 23. Vuokratyösuhteiden määrä

6.5 Vuokratyöntekijän työsopimus

Vuokraajayrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen työsopimukseen sovelletaan työsopimuslakia sekä muita työlakeja. Myös alemman asteiset säädökset pätevät vuokratyöntekijän työsuhteeseen. (Saarinen 2005, 114.)

Vuokratyöntekijän työsopimus on mahdollista tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisessä muodossa. Joissakin tapauksissa myös niin sanottu hiljaisen sopimuksen, konkludenttisen sopimuksen, tekemistapa on mahdollinen. Hiljaisen sopimuksen laatimisen tilanne voi syntyä silloin, kun vuokrayritys on sopinut vuokratyöntekijän suorittavan työtehtäviä käyttäjäyritykselle ilman, että hän on sitä ennen sopinut vuokrayrityksen kanssa mitään työehdoista. Työnteon alettua, on tällaisessakin tilanteessa sovellettava työsuhteeseen kuuluvaa pakottavaa lainsäädäntöä ja työnantajaa sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. (Saarinen 2005, 114.)

Työsopimuslain mukaan työsopimuksessa tulee myös lukea käyttäjäyrityksen vuokratyöntekijän tilauksen syy, kesto/arvioitu kesto ja arvio muista vastaavista työtehtävistä, joita vuokrayrityksessä on tarjolla. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 L 4 §.)

Jos vuokratyösopimukseen halutaan ottaa työsopimuslain tarkoittama kilpailukiello, on siihen oltava erityisen painava syy. Jotta sopimukseen voidaan laittaa kil-

pailukieltoehto, on työntekijän oltava sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa. Yleensä pelkästään suoritustyötä tekevien työsopimukseen ei voida ottaa kilpailukieltolauseketta. (Saarinen 2005, 117.)

6.6 Koeaika

Koeaika on yleensä enintään neljä kuukautta ja se alkaa työnteon aloittamisesta. Jos työhön liittyy erityinen koulutusjakso, joka yhdenjaksoisesti kestää yli neljä kuukautta, on koeaika mahdollista sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Kyseessä on oltava tavanomaista perehdyttämiskoulutusta vaativampi koulutus. Vaikka käyttäjäyritys arvioikin vuokratyöntekijän soveltuvuuden työsuhteessa, on työsuhteen päättäminen koeaikana vain vuokratyörytyksen oikeus. Koeajan enimmäispituudesta on vähennettävä se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen jos vuokratyöntekijä vuokrasuhteen päätyttyä palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin kuin mitä työntekijä teki vuokratyöntekijänä. Jos vuokratyöntekijä tekee käyttäjäyrityksen kanssa työsopimuksen erilaisista työtehtävistä, koeaika voi olla enintään neljä kuukautta. Tällöin vähennyksiä vuokratyöajasta ei tarvitse tehdä. (Salli 2012, 107.)

6.6.1 Muusikot

Henkilöstövuokra-alan ravintolamuusikkoja koskevassa työsopimuksessa on sovittu, että työsopimus tulee tehdä kirjallisesti. Muusikon työsopimuksessa on määrättävä orkesterin jäsenten nimet, työsuhteiden kesto, esiintymispaikka, työaika, peruspalkka, palkanmaksu palkkajakautumiseen, luontoisedut, matka- ja rahtikulujen korvausperusteet sekä orkesterin yhdysmies. Yhdysmiehelle työnantajan voi antaa työkuntaa koskevat määräykset ja tiedonannot. (Saarinen 2005, 115.)

Ravintolamuusikkojen työehtosopimuksessa on työntekijän kilpailevaa toimintaa koskeva määräys. Määräyksen mukaan orkesteri, joka tekee vähintään viisipäiväistä työviikkoa, ei saa esiintyä muussa ravitsemisliikkeessä työsuhteen kestäessä ilman työnantaja kirjallista lupaa. Työehtosopimusmääräys koskee työsuhteen aikana ta-

pahtuvaa kilpailevaa toimintaa, eikä näin ollen rajoita orkesterin jäsenten oikeutta siirtyä työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevaan yritykseen. (Saarinen 2005, 118.)

6.6.2 Kemistit

Myös kemian toimialalla on voimassaoleva vuokratyötä koskeva työehtosopimus. Kyseistä sopimusta sovelletaan Palvelualojen Toimialaliitto ry:hyn kuuluvien työvoimaa vuokraavien yritysten vuokratyösuhteessa oleviin vuokratyöntekijöihin, jotka suorittavat vuokratyötä kemian perusteellisuuden, muovi- ja kemian tuoteteollisuuden, lasikeraamisen teollisuuden, autorengasalan, tekstiilihuoltoalan, kumiteollisuuden ja öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden toimialoille. Jos vuokratyöntekijä siirtyy Kemianliiton työehtosopimusten piiriin kuuluvassa asiakasyrityksessä tehdyn työtilauksen jälkeen muun alan töihin, noudatetaan häneen työlainsäädännön mukaisesti kyseisen toimialan yleissitovaa työehtosopimusta. (Työehtosopimus vuokratyöstä kemian toimialoilla 2007, 4.)

6.7 Vuokratyösuhteen vähimmäisehdot

Vuokrayritys on vuokratyöntekijän työnantaja, ei käyttäjäyritys. Tästä syystä vuokratyöntekijä noudattaa työsuhteessa niitä ehtoja, jotka on sovittu työsopimuksessa riippumatta siitä, mitkä ehdot käyttäjäyrityksen työntekijöillä on. Vuokrayritys puolestaan noudattaa omaa työehtosopimustaan tai jotain muuta työvoimanvuokrausalan työehtosopimusta. (Moilanen 2013, 92.)

Vuokratyöntekijän vähimmäisehdot määräytyvät etusijajärjestyksen mukaan:

1. vuokrayritystä velvoittava normaalisitova työehtosopimus
2. vuokrayritystä velvoittava yleissitova työehtosopimus
3. käyttäjäyritystä velvoittava normaalisitova työehtosopimus
4. käyttäjäyritystä velvoittava yleissitova työehtosopimus

Tilanteissa, joissa vuokrayritystä ei sido oma eikä yleissitova työehtosopimus, sovelletaan vuokratyöntekijän työsuhteeseen samaa työehtosopimusta, jota käyttäjäyritys noudattaa. Mikäli mitään sovellettavaa työehtosopimusta ei löydy, käytetään käyttä-

jäyryystä sitovia ja käyttäjäyrityksessä sovellettavia työehtosopimuksia niiltä osin, joilta ne koskevat palkkaa, työaika ja vuosilomia. (Työsopimuslaki 55/2001, 9 §.)

Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry (HPL) on tehnyt henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen yhdessä Erityisalojen Toimihenkilöliiton (ERTO) kanssa. Työehtosopimus on yleissitova ja se koskee taloushallinto-, toimisto-, ja tietojenkäsittelyn työtehtäviä. (HPL www-sivut 2012.)

6.8 Palkka

Vuokratyöntekijän palkka määräytyy alan työehtosopimuksien mukaan. Vuokratyöntekijältä ei saa periä mitään maksuja, eikä tämän palkasta saa vähentää palkkioita. (Vuokratyöopas 2013, 6.)

6.9 Työaika

Vuokratyöntekijän työaika määräytyy samalla tavalla, kuin muissakin työsuhteissa. Vuokrayrityksen vastuulla on pitää kirjaa vuokratyöntekijän työajoista. Jos käyttäjäyritys huolehtii työvuoroluetteloista, on sen toimitettava kopiot vuokrayritykselle, jotta vuokrayritys pystyy pitämään omaa työaikakirjanpitoaan. Työvuorot on laitettava näkyville viimeistään viikkoa ennen kuin uusi ajanjakso alkaa. (Vuokratyöopas 2013, 13.)

Sovittu työvuoro on mahdollista peruuttaa, mutta siitä on ilmoitettava työnantajalle erikseen. Yksipuolisesti työvuoroa ei saa peruuttaa. Jos käyttäjäyritys haluaa peruuttaa työvuoron, on sen ilmoitettava peruutuksesta sekä vuokratyöntekijälle että vuokrayritykselle. Tällöin vuokrayritys voi tarjota muuta työtä peruuntuneen työvuoron tilalle ja vuokratyöntekijän on otettava vuoro. Jos vuokratyöntekijä ei halua vastaanottaa tarjottua korvaavaa työvuoroa, ei tälle makseta peruuntuneesta työvuorosta palkkaa. Mikäli korvaavaa työtä ei ole tarjolla, vuokratyöntekijälle pitää maksaa peruuntuneesta työvuorosta palkka. (Vuokratyöopas 2013, 13.)

Vuokratyöntekijä ei saa tehdä ylitöitä ilman käyttäjäyrityksen lupaa. Tämän lisäksi ylityön teettäminen edellyttää vuokratyöntekijän suostumusta asiaan. Vuokratyöntekijän on annettava jokaista ylityökertaa varten erikseen suostumuksensa. Ylityökorvausten maksusta huolehtii vuokrayritys. (Vuokratyöopas 2013, 14.)

Tehdyt työtunnit ilmoitetaan sovitulla tavalla vuokrayritykselle, joka maksaa tehdyistä tunneista vuokratyöntekijälle palkan. Työtuntien ilmoitus tapahtuu joko internetin kautta tai erillisellä lomakkeella, jota vuokrayritykset käyttävät. Yleinen käytäntö on, että käyttäjäyritys kuittaa vuokratyöntekijän tunnit hyväksytyiksi ennen kuin ne lähetetään vuokrayritykselle. (Vuokratyöopas 2013, 14.)

Määräaikaisessa työsuhteessa olevaa vuokratyöntekijää ei yleensä voi lomauttaa. Muutoin lomautusoikeus on vuokrayrityksellä. (Vuokratyöopas 2013, 22).

6.10 Lomat

Vuokratyöntekijälle kertyy vuosilomaa. Koska vuokratyösuhteet usein ovat lyhyitä, eikä vuokratyöntekijä pääse käyttämään lomiaan käytännön syistä, korvataan vuosiloma työsuhteen päättyessä. Jos on tiedossa, että vuokratyöntekijä aloittaa uuden työsuhteen melko pian, voivat vuokratyöntekijä ja vuokrayritys sopia lomien siirrosta seuraavaan työsuhteeseen. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Myös toistuvat, lyhyet työsuhteet kerryttävät lomapäiviä. (Vuokratyöopas 2013, 16.)

6.11 Sairauspoissaolot

Vuokratyöntekijä saa pitää sairauslomaa. Vähintään kuukauden kestäneessä työsuhteessa vuokratyöntekijällä on oikeus täyteen sairausajan palkkaan yhdeksän päivän ajan ja alle kuukauden työsuhteissa hänellä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan sairausajalta. Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa vain siltä ajalta, kun työsuhde on ollut voimassa. Vuokratyöntekijän on ilmoitettava sairastumisestaan sekä vuokrayritykselle että käyttäjäyritykselle. (Vuokratyöopas 2013, 20.)

6.12 Perhevapaat

Vuokratyöntekijällä on oikeus jäädä perhevapaalle samoin perustein kuin muissakin työsuhteissa olevien työntekijöiden. Perhevapaiden käyttö edellyttää voimassaolevaa työsuhdetta. Vuokratyöntekijä on oikeutettu Kelan päivärahaan, eikä työnantajalla ole velvollisuutta maksaa palkkaa perhevapaiden ajalta. Jos työnantaja maksaa perhevapaiden ajalta palkkaa, on sillä oikeus saada Kelalta sairauspäivärahan suuruinen korvaus itselleen. (Vuokratyöopas 2013, 21.)

Vuokratyösuhdetta ei saa päättää sillä perusteella, että vuokratyöntekijä jää tilapäiselle hoitovapaalle. Sairaana lapsen vuoksi vuokratyöntekijällä on oikeus olla työstä pois enintään neljä työpäivää. Vuokratyöntekijän on ilmoitettava tilapäisestä hoitovapaasta sekä vuokratyöryitykselle että käyttäjäryitykselle. (Vuokratyöopas 2013, 22.)

6.13 Etuoikeudet avoimna oleviin tehtäviin

Vuokratyöntekijän käytössä nousee esiin kysymys, kenellä on oikeus työhön, jota tarjotaan? Työnantajan pitää selvittää, onko kyseinen työ mahdollista teettää ulkopuolisella työvoimalla vai tuleeko työ ensin tarjota irtisanotulle, määräaikaiselle työntekijälle, osa-aikaiselle työntekijälle vai lomautetulle henkilölle. (Moilanen 2013, V.)

Olemassa olevan henkilöstön työsuhteen jatkuvuus on turvattava. Työnantajalla on velvollisuus pyrkiä varmistamaan, että irtisanomisuhan alla olevat työntekijät olisi mahdollista sijoittaa uusiin tehtäviin. Määräaikaisia työntekijöitä ei koske uudelleen-sijoittamis- eikä uudelleenkoulutusvelvollisuus. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päätyttyä. Vuokratyöntekijöiden tiedonsaantioikeutta vapautuvista työpaikoista on parannettu vuoden 2013 alusta. Parannuksen mukaan vuokratyöntekijöille on ilmoitettava samalla tavalla kuin vakituisillekin työntekijöille vapautuvista työpaikoista. (Työsopimuslaki 55,2001, 7 L 4 §.)

Työnantajan kanssa on mahdollisuus toteuttaa työvoimakoulutus siten, että työnantaja osallistuu koulutuksen rahoittamiseen, kun koulutus järjestetään määrätyn työnan-

tajan palvelukseen tuleville tai palveluksessa oleville vuokratyöntekijöille. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, 5L 7 §.)

Työsopimuslaki velvoittaa tarjoamaan lisätyötä myös osa-aikaisille työntekijöille. Laki velvoittaa työnantajaa jopa siinä määrin, että työnantajalla on suurempi velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle kuin mitä vanhan työntekijän takaisinottovelvollisuus on. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 L 5 §.)

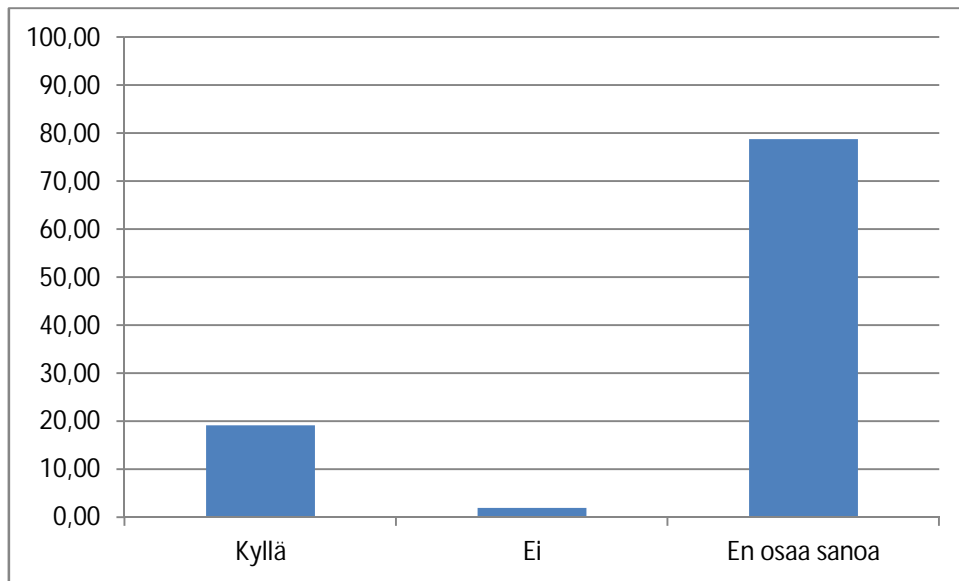
Jos työntekijä on toistuvasti ja ilman hyväksyttävää syytä kieltäytynyt tai muuten ilmoittanut, ettei ole kiinnostunut työstä, jota teki, eikä samankaltaisesta työstä, ei työnantajan tarvitse tarjota samaa työtä tälle kahteen kertaan. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 371.)

6.14 Sujuuko yhteistyö käyttäjäyrityksen kanssa?

Käyttäjäyrityksen kanssa yhteistyö sujuu 19 % (19,23 %) mielestä vastaajista. Kuitenkin melkein 80 % opiskelijoista ei osannut sanoa, sujuuko yhteistyö käyttäjäyrityksen kanssa (taulukko 23, kuvio 24).

Taulukko 23. Yhteistyön sujuminen käyttäjäyrityksen kanssa

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	10	52	19,23	100,00
Ei	1	1	1,92	1,92
En osaa sanoa	41	42	78,85	80,77



Kuvio 24. Yhteistyön sujuminen käyttäjäyrityksen kanssa

Jos verrataan tuloksia, kumman kanssa yhteistyö sujuu paremmin, 19 % mielestä käyttäjäyrityksen kanssa sujuu hyvin ja 17 % mielestä yhteistyö sujuu henkilöstövuokratyöntekijän kanssa hyvin.

6.15 Tasa-arvoinen kohtelu ja oikeus käyttäjäyrityksen palveluihin

Suomen lainsäädäntö perustuu osittain Euroopan Unionin direktiiveihin. Määräaikaista työtä koskeva direktiivi annettiin kesäkuun 28. päivä vuonna 1999, osa-aikatyötä koskeva direktiivi joulukuun 15. päivä vuonna 1997 ja vuokratyötä koskeva direktiivi marraskuun 19. päivä vuonna 2008. Direktiivit ovat aiheuttaneet lakiin muutoksia ja ne pyrkivät parantamaan sekä määräaikaisten että osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja asemaa työpaikoilla. (Moilanen 2013, XIX.)

Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia. Näin ollen ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työelämässä tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa, erityisesti määrättäessä palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista. (Suomen perustuslaki 731/1999, 6 §.)

Ketään ei saa myöskään saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisessä tasa-arvolaissa. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 6 §.)

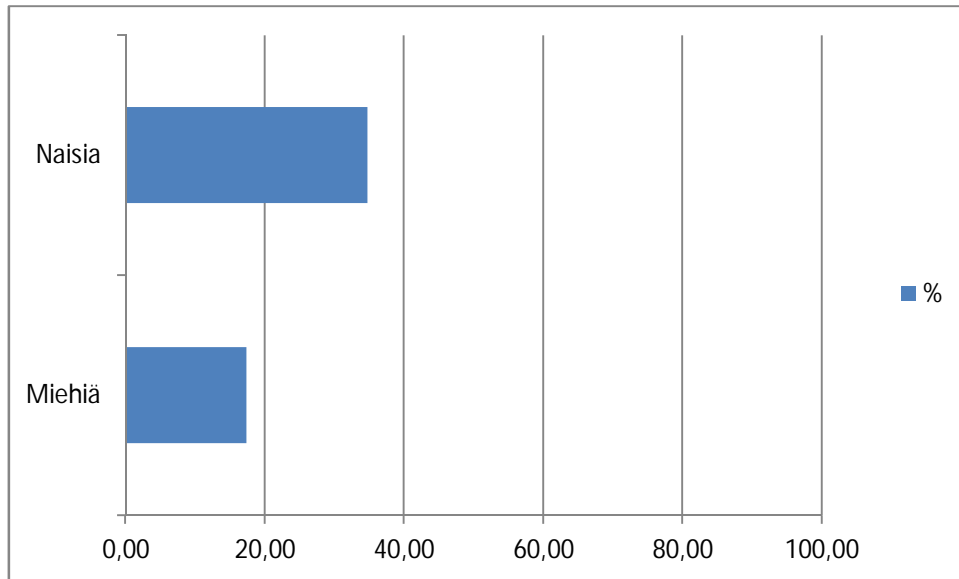
6.16 Työskenteleekö teillä enemmän miehiä vai naisia vuokratyöntekijöinä?

Tutkimuksessa haluttiin tietää, työskenteleekö yrityksissä enemmän miehiä vai naisia vuokratyöntekijöinä. Yli puolet (34,78 %) vastanneista yrityksistä ilmoitti, että heillä työskentelee enemmän naisia. Kuitenkin 11 yritystä (47,83 %) ei vastannut tähän kysymykseen, joten se saattaa vaikuttaa saatuihin tutkimustuloksiin (taulukko 24, kuvio 25).

Koska yrityksille lähetetyn kyselyn vastausten mukaan kaupan alalla työskentelee enemmistö vastaajista, voi olla, että siksi tästä kysymyksestä saatujen vastausten perusteella naisia työskentelee käyttäjäyrityksissä enemmän kuin miehiä.

Taulukko 24. Työskenteleekö teillä enemmän miehiä vai naisia vuokratyöntekijöinä?

	lkm	kum lkm	%	kum %
Miehiä	4	15	17,39	65,22
Naisia	8	23	34,78	100,00
Vastaamatta	11	11	47,83	47,83



Kuvio 25. Työskenteleekö teillä enemmän miehiä vai naisia vuokratyöntekijöinä?

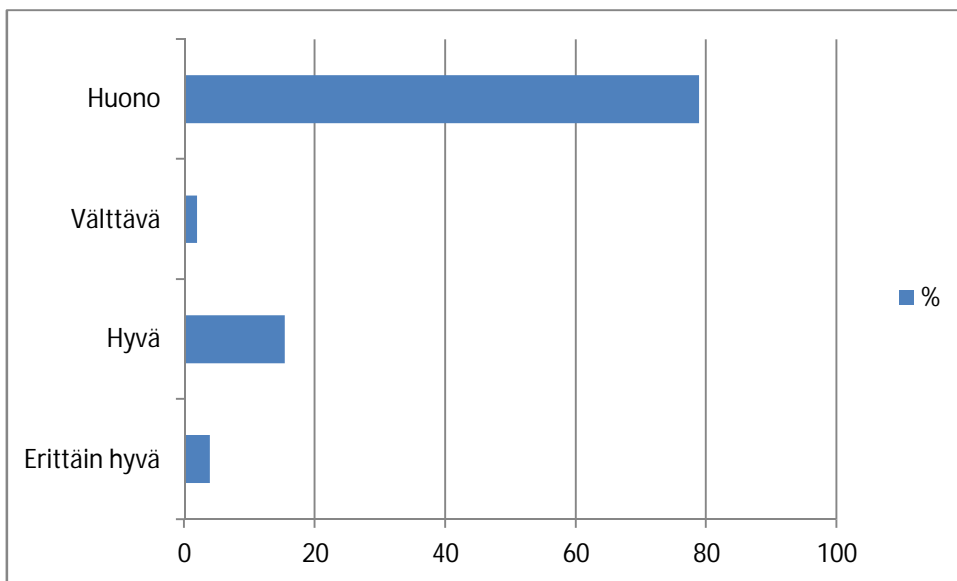
6.17 Tasa-arvoinen kohtelu

Vuokratyössä käyttäjäyritykseen sovelletaan tasa-arvolakia. Vuokratyöntekijää on kohdeltava samalla tavalla kuin yrityksen omia työntekijöitä. (Tasa-arvolaki 609/1986, 3 §.)

Tutkimuksessa opiskelijoilta kysyttiin miten käyttäjäyrityksen omat työntekijät suhtautuvat heihin vuokratyöntekijöinä. Yli 70 % (78,85 %) vastaajista ilmoitti, että heitä kohdellaan huonosti. Vain reilu kolme prosenttia (3,85 %) vastaajista ilmoitti, että heitä kohdellaan käyttäjäyrityksessä erittäin hyvin (taulukko 25, kuvio 26).

Taulukko 25. Käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden suhtautuminen vuokratyöntekijään

	lkm	%
Erittäin hyvä	2	3,85
Hyvä	8	15,38
Välttävä	1	1,92
Huono	41	78,85



Kuvio 26. Käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden suhtautuminen vuokratyöntekijään

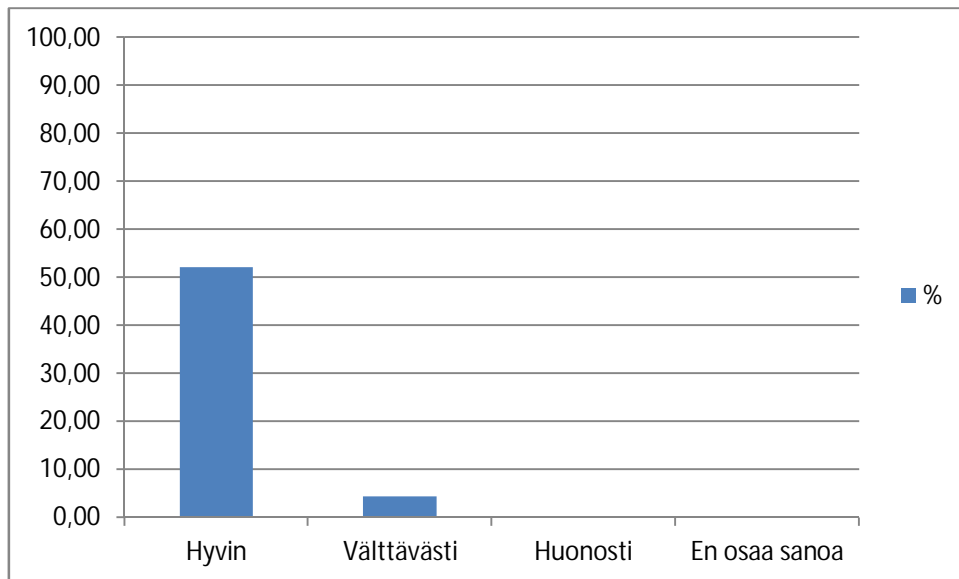
6.18 Miten vuokratyöntekijät tulevat toimeen yrityksen muiden työntekijöiden kanssa?

Tutkimuksessa yrityksiltä kysyttiin, miten vuokratyöntekijät tulevat toimeen yrityksen muiden työntekijöiden kanssa. Yli puolet (52,17 %) yrityksistä vastasi vuokratyöntekijöiden tulevan hyvin toimeen muiden yrityksessä työskentelevien kanssa. Neljä prosenttia (4,35 %) yrityksistä vastasi vuokratyöntekijöiden tulevan toimeen välttävästi yrityksen muiden työntekijöiden kanssa (taulukko 26, kuvio 27).

Kymmenen yritystä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Taulukko 26. Miten vuokratyöntekijät tulevat toimeen yrityksen muiden työntekijöiden kanssa?

	lkm	kum lkm	%	kum %
Hyvin	12	22	52,17	95,65
Välttävästi	1	23	4,35	100,00
Huonosti	0	23	0,00	100,00
En osaa sanoa	0	23	0,00	100,00
Vastaamatta	10	10	43,48	43,48



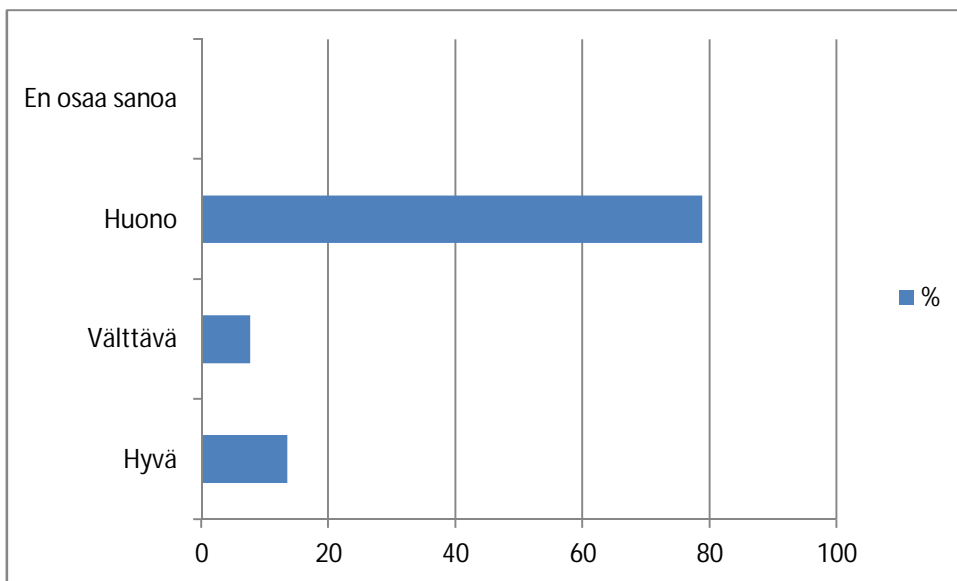
Kuvio 27. Miten vuokratyöntekijät tulevat toimeen yrityksen muiden työntekijöiden kanssa?

6.19 Miten esimiehesi käyttäjäyrityksessä suhtautuu sinuun vuokratyöntekijänä?

Kun opiskelijoilta kysyttiin miten heidän esimies käyttäjäyrityksessä suhtautuu heihin, melkein 80 % vastasi (78,85 %), että esimies kohtelee heitä huonosti. Vajaa 14 % (13,46 %) vastaajista ilmoitti esimiehen kohtelevan heitä hyvin (taulukko 27, kuvio 28).

Taulukko 27. Esimiehen suhtautuminen vuokratyöntekijään

	lkm	kum lkm	%	kum %
Hyvä	7	52	13,46	100,00
Välttävä	4	4	7,69	7,69
Huono	41	45	78,85	86,54
En osaa sanoa	0	52	0,00	100,00



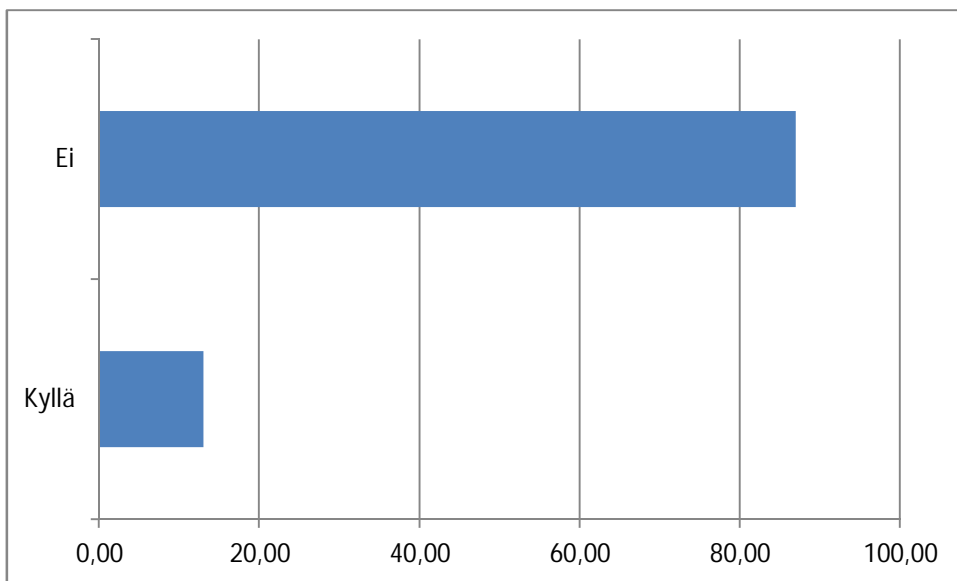
Kuvio 28. Esimiehen suhtautuminen vuokratyöntekijään

1.3.2013 astui voimaan työsopimuslain kohta, joka parantaa vuokratyöntekijän asemaa. Lain mukaan vuokratyöntekijällä on samat oikeudet käyttäjäyritysten palveluihin ja muihin järjestelyihin, kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä on. (Työsopimuslaki 55/2001, 5 §.)

Tutkimuksessa opiskelijoilta haluttiin tietää, onko heillä samat työsuhde-edut kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä. Yli 80 % vastaajista ilmoitti, ettei heillä ole samoja etuuksia kuin ”normaaleilla” yrityksen työntekijöillä (taulukko 28, kuvio 29).

Taulukko 28. Samat työsuhde-edut kuin muilla käyttäjäyrityksessä työskentelevillä

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	6	6	13,04	13,04
Ei	40	46	86,96	100,00

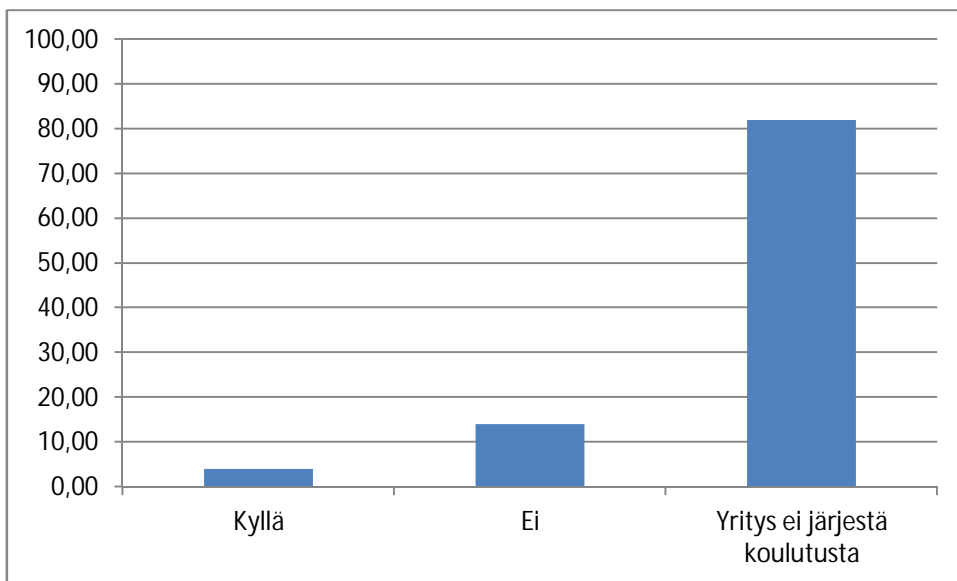


Kuvio 29. Samat työsuhde-edut kuin muilla käyttäjäyrityksessä työskentelevillä

Kysyttäessä, onko opiskelijoilla mahdollisuus osallistua käyttäjäyrityksen järjestämiin koulutuksiin, vain 14 % vastaajista ilmoitti tämän olevan mahdollista. Tosin yli 80 % (82 %) vastaajista ilmoitti, ettei yritys järjestä koulutusta (taulukko 29, kuvio 30).

Taulukko 29. Mahdollisuus osallistua käyttäjäyrityksen koulutustilaisuuksiin

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	2	50	4,00	100
Ei	7	7	14,00	14
Yritys ei järjestä koulutusta	41	48	82,00	96

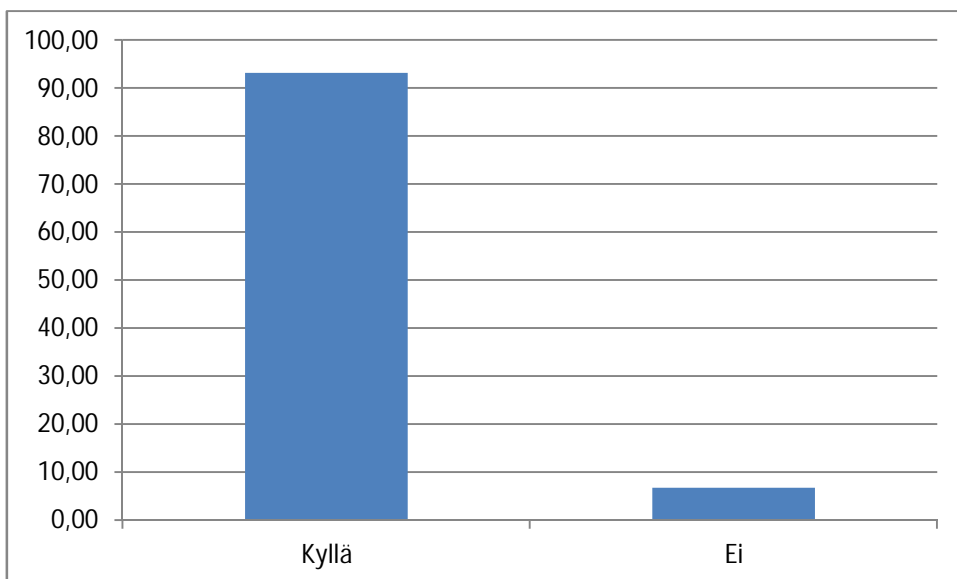


Kuvio 30. Mahdollisuus osallistua käyttäjäyrityksen koulutustilaisuuksiin

Kysyttäessä, onko opiskelijoilla mahdollisuus osallistua käyttäjäyrityksen yhteisiin tilaisuuksiin, esimerkiksi pikkujouluihin, yli 90 % (93,18 %) vastaajista ilmoitti tämän olevan heille mahdollista (taulukko 30, kuvio 31).

Taulukko 30. Mahdollisuus osallistua käyttäjäyrityksen yhteisiin tilaisuuksiin, esim. pikkujoulut

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	41	44	93,18	100,00
Ei	3	3	6,82	6,18



Kuvio 31. Mahdollisuus osallistua käyttäjäyrityksen yhteisiin tilaisuuksiin, esim. pikkujoulut

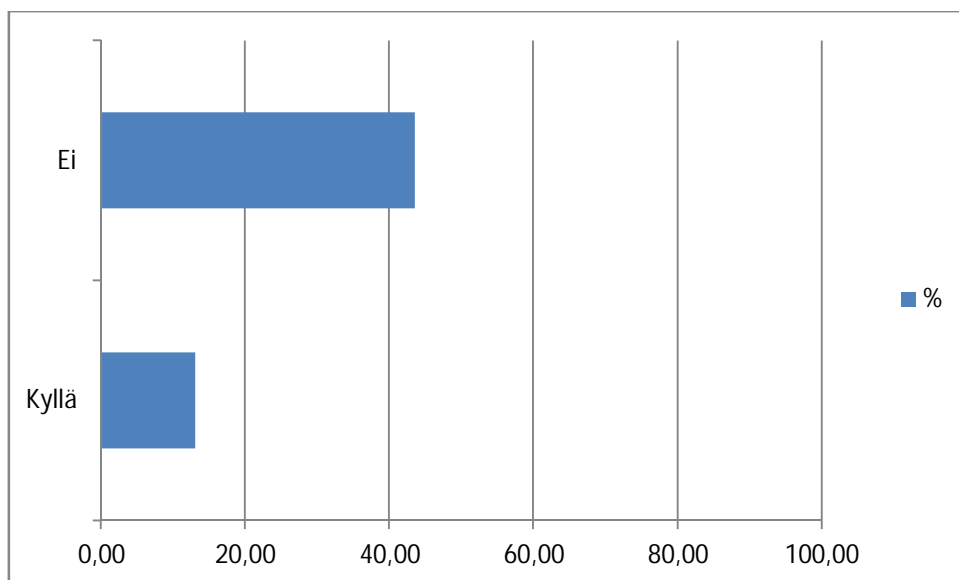
6.20 Onko vuokratyöntekijöillänne samat työsuhde-edut kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä?

Tutkimuksessa myös yrityksiltä kysyttiin, onko heidän vuokratyöntekijöillään samat työsuhde-edut kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä. Yli puolet (43,48 %) vastasi, ettei vuokratyöntekijöillä ole samoja työsuhde-etuja kuin muilla yrityksen työntekijöillä (taulukko 31, kuvio 32).

Saman verran (43,48 %) yrityksiä jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Vain kolme kyselyyn vastannutta yritystä ilmoitti vuokratyöntekijöillä olevan samat työsuhde-edut, kuin muillakin yrityksen työntekijöillä.

Taulukko 31. Samat työsuhde-edut kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	3	23	13,04	100,00
Ei	10	20	43,48	86,96
Vastaamatta	10	10	43,48	43,48



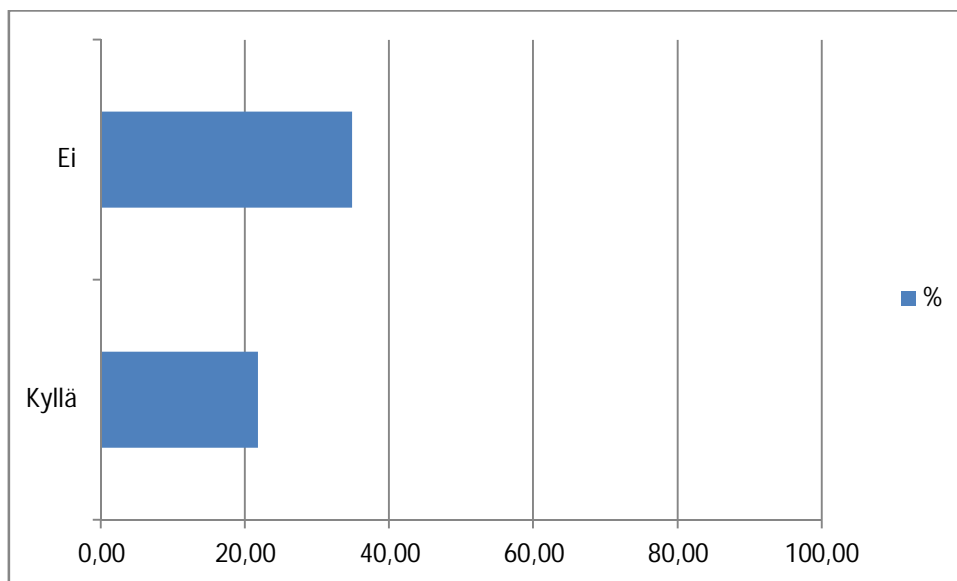
Kuvio 32. Samat työsuhde-edut kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä

6.21 Onko yrityksenne vuokratyöntekijöillä mahdollisuus osallistua yrityksen koulutuksiin/tapahtumiin?

Yrityksille esitettiin sama kysymys kuin opiskelijoillekin: onko yrityksenne vuokratyöntekijöillä mahdollisuus osallistua yrityksen koulutuksiin/tapahtumiin? 34 % vastanneista ilmoitti, ettei vuokratyöntekijöillä ole mahdollisuutta osallistua yrityksen koulutuksiin tai tapahtumiin. Vain 21 % (21,74 %) vastanneista ilmoitti vuokratyöntekijöillä olevan samat mahdollisuudet osallistua koulutuksiin sekä tapahtumiin, kuin muillakin yrityksessä työskentelevien henkilöiden (taulukko 32, kuvio 33).

Taulukko 32. Mahdollisuus osallistua yrityksen koulutuksiin/tapahtumiin

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	5	15	21,74	65,22
Ei	8	23	34,78	100,00
Vastaamatta	10	10	43,48	43,48



Kuvio 33. Mahdollisuus osallistua yrityksen koulutuksiin/tapahtumiin

7 KATKAISEMATON TYÖSUHDE

Jos vuokratyöntekijän ja vuokrayrityksen välillä on tehty useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta työsuhde katsotaan jatkuneen katkaisemattomana. Vaikka jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle olisi perusteltu syy, sovelletaan tätä työsopimuslain säännöstä. Säännöksen soveltamisalan työsuhde-etuihin kuuluu vuosiloman ansainta sekä työsuhteen keston perustuvat palkkaetuudet. Kaikki työsuhteen edut otetaan huomioon, jos ne riippuvat työsuhteen kestosta. (Työsopimuslaki 55/2001, 5 §.)

Poikkeustilanne syntyy vain siinä tilanteessa, mikäli erilainen kohtelu ei ole perusteltua objektiivisista syistä. Tapauskohtaisesti ratkaistaan, milloin erilaiselle kohtelulle on riittävät perusteet. Mikäli vuokratun työntekijän palveluiden ja järjestelyjen käyttö on maksullista, ei käyttäjäyritys ole velvollinen tätä taloudellisesti tukemaan. (Työsopimuslaki 55/2001, L2, 9 a §.)

7.1 Työsuhteen päättyminen

Vuokratyöntekijän työsuhteen päättämisestä vastaa vuokrayritys. Käyttäjäyrityksellä ei ole muun työn tarjoamisvelvollisuutta työn päättyessä. (Moilanen 2013,94.)

8 VUOKRATYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET

Työsuojeluvastuu jakaantuu sekä vuokrayrityksen että käyttäjäyrityksen kesken. Vuokratyöntekijän velvollisuus on noudattaa annettuja määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi vuokratyöntekijän tulee ottaa huomioon oma ja muiden työntekijöiden työturvallisuus. Tämä toteutuu käyttämällä työnantajan henkilösuojaimia, turvakenkiä ja muita varusteita, jotka takaavat turvallisen työpäivän. Mikäli vuokratyöntekijä havaitsee työssään vikoja ja/tai puutteita, tulee hänen välittömästi informoida asiasta esimiehelleen. Vuokratyöntekijä saa itse poistaa vain sellaisia vikoja ja puutteita, joihin hänellä on oikeus. Mikäli vika tai puute on sellainen, ettei vuokratyöntekijä itse voi sitä

poistaa, eikä käyttäjäyrityskään halua tehdä asialle mitään, tulee vuokratyöntekijän ilmoittaa asiasta vuokratyöryhtymälle. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 8.)

Myös epäasiallisesta kohtelusta tulee kertoa ja vuokratyöntekijän tuleekin välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 8.)

8.1 Työstä pidättäytyminen ja kieltäytyminen

Vuokratyöntekijällä on oikeus kieltäytyä tekemästä sellaista työtä, josta aiheutuu hänelle vaaraa tai josta on haittaa terveydelle. Tällöin henkilön on ilmoitettava asiasta sekä käyttäjäyritykselle että vuokratyöryhtymälle niin nopeasti kuin on mahdollista. Työstä saa pidättäytyä vain siinä tapauksessa, mikäli vaaraa ei ole mahdollista välttää muilla keinoilla. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 8.)

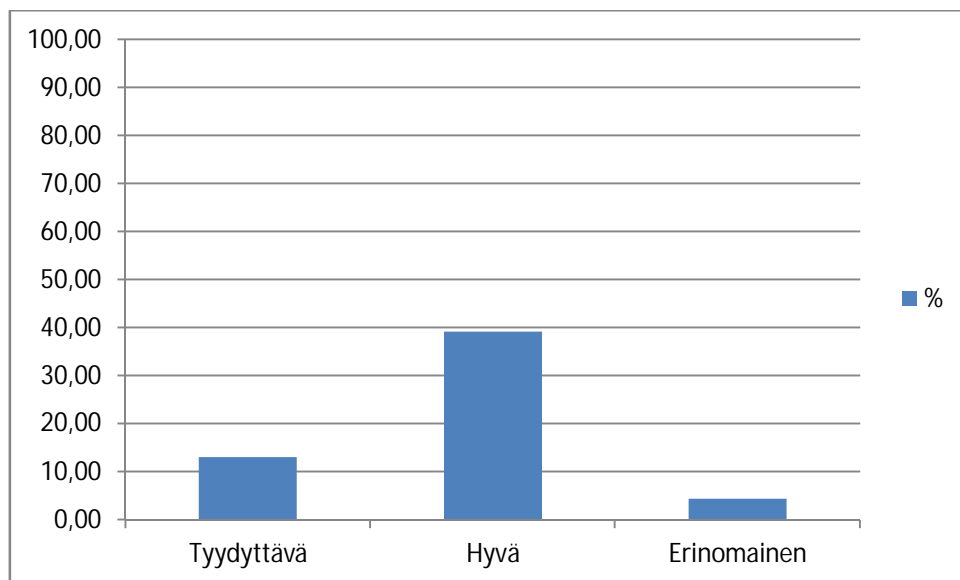
Henkilöstövuokratyöryhtymillä on myös tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä. Tarvittaessa töihin kutsuttavat vuokratyöntekijät saavat kieltäytyä työstä, mikäli ajankohta ei heille sovi. Tällöin heidänkin tulee ilmoittaa asiasta viipymättä vuokratyöryhtymälle. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 8.)

8.2 Vuokratyöntekijän sitoutuminen työhön

Tutkimuksessa yrityksiltä kysyttiin, millaista on vuokratyöntekijän sitoutuminen työhön. Melkein 40 % (39,13 %) vastanneista yrityksistä kertoi vuokratyöntekijän sitoutumisen työhön olevan hyvä. Neljä prosenttia (4,35 %) vastanneista kertoi työhön sitoutumisen olevan erinomaista ja 13 % (13,04 %) yrityksistä kertoi vuokratyöntekijän työhön sitoutumisen olevan tyydyttävällä tasolla (taulukko 33, kuvio 34). Yhtenä vastausvaihtoehtona oli ”huono”, mutta yritykset eivät käyttäneet sitä vaihtoehtoa ollenkaan.

Taulukko 33. Vuokratyöntekijän sitoutuminen työhön

	lkm	kum lkm	%	kum %
Tyydyttävä	3	22	13,04	95,65
Hyvä	9	19	39,13	82,61
Erinomainen	1	23	4,35	100,00
Vastaamatta	10	10	43,48	43,48



Kuvio 34. Vuokratyöntekijän sitoutuminen työhön

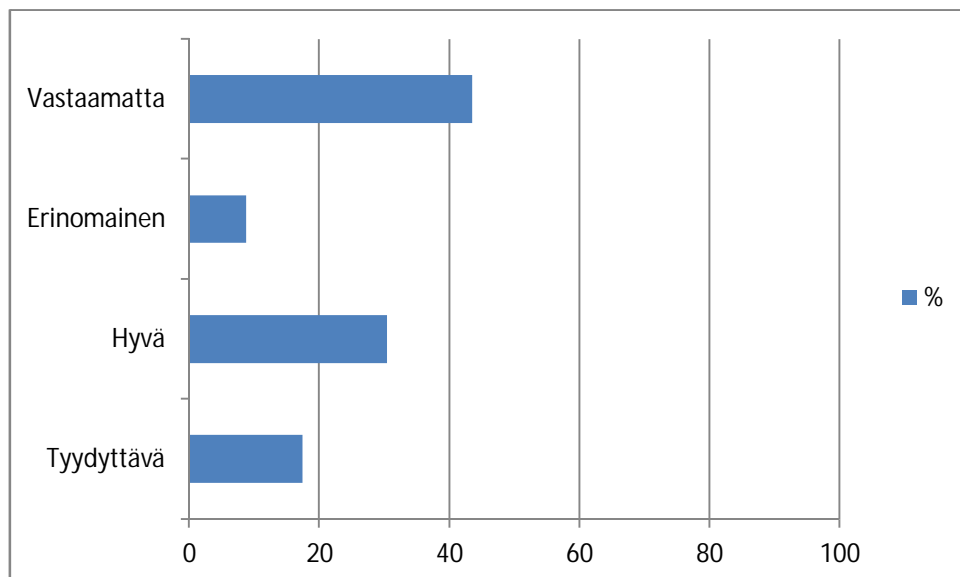
8.3 Vuokratyöntekijän ammattitaito

Yrityksiltä kysyttiin myös heidän mielipidettään vuokratyöntekijöiden ammattitaidosta. Kolmekymmentä prosenttia (30,43 %) vastanneista ilmoitti vuokratyöntekijöiden ammattitaidon olevan hyvällä tasolla. Kahdeksan prosenttia (8,70 %) ilmoitti vuokratyöntekijöiden ammattitaidon olevan erinomaisella tasolla ja 17 % (17,39 %) vastanneista yrityksistä ilmoitti vuokratyöntekijän ammattitaidon olevan tyydyttävällä tasolla (taulukko 34, kuvio 35).

Kymmenen yritystä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Taulukko 34. Vuokratyöntekijän ammattitaito

	lkm	kum lkm	%	kum %
Tyydyttävä	4	23	17,39	100,00
Hyvä	7	17	30,43	73,91
Erinomainen	2	19	8,70	82,61
Vastaamatta	10	10	43,48	43,48



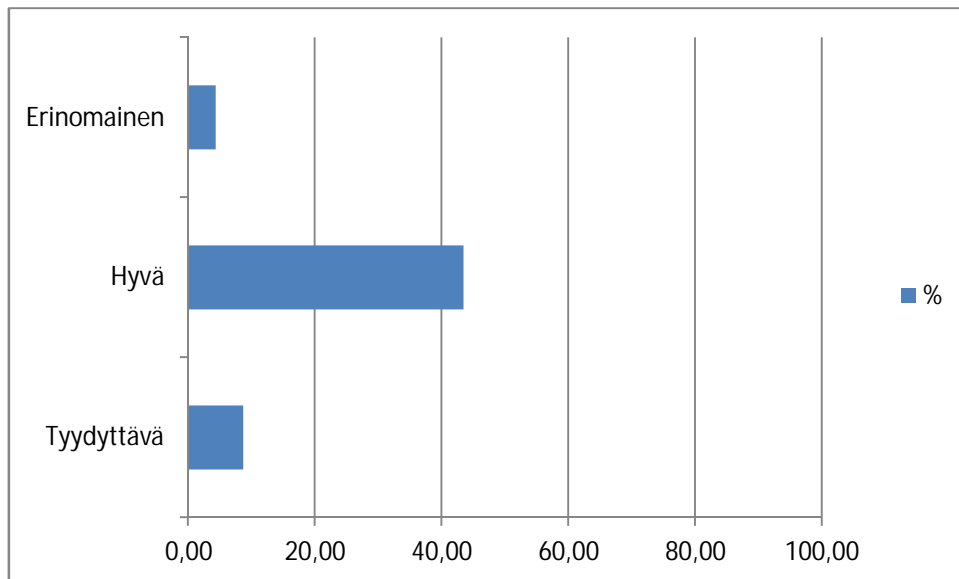
Kuvio 35. Vuokratyöntekijän ammattitaito

8.4 Vuokratyöntekijän motivaatio

Tutkimuksessa yrityksiltä kysyttiin vuokratyöntekijöiden motivaatiota työhönsä. Yli 40 % (43,48 %) vastanneista yrityksistä kertoi vuokratyöntekijöiden motivaation olevan hyvällä tasolla. Neljä prosenttia (4,35 %) vastanneista ilmoitti vuokratyöntekijöiden motivaation olevan erinomainen ja kahdeksan prosenttia (8,70 %) ilmoitti vuokratyöntekijöiden motivaation olevan tyydyttävällä tasolla (taulukko 35, kuvio 36).

Taulukko 35. Vuokratyöntekijän motivaatio

	lkm	kum lkm	%	kum %
Tyydyttävä	2	22	8,70	95,65
Hyvä	10	20	43,48	86,96
Erinomainen	1	23	4,35	100,00
Vastaamatta	10	10	43,48	43,48



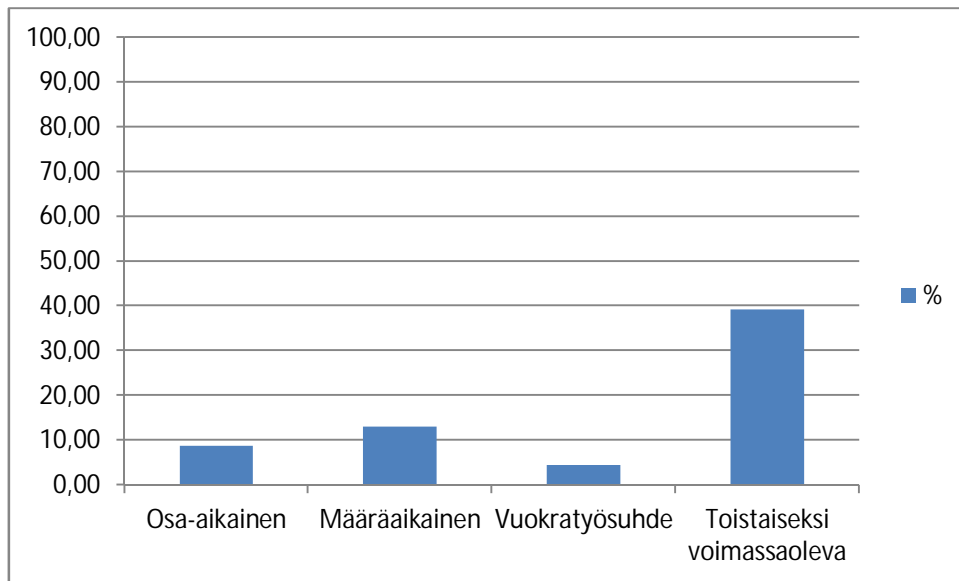
Kuvio 36. Vuokratyöntekijän motivaatio

9 SUOSITUT TYÖSUHDEMUODOT

Yrityksiltä kysyttiin, minkälaista työsuhdetta he itse suosivat. Melkein 40 % vastanneista (39,13 %) yrityksistä kertoi suosivansa toistaiseksi voimassaolevaa työsuhdetta. Toiseksi suosituin (13,04 %) työsuhde oli määräaikainen työsuhde ja kolmanneksi suosituin osa-aikainen työsuhde (taulukko 36, kuvio 37).

Taulukko 36. Suositettu työsuhdemuoto

	lkm	kum lkm	%	kum %
Osa-aikainen	2	23	8,70	100,00
Määräaikainen	3	20	13,04	86,96
Vuokratyösuhde	1	21	4,35	91,30
Toistaiseksi voimassaoleva	9	17	39,13	73,91
Vastaamatta	8	8	34,78	34,78



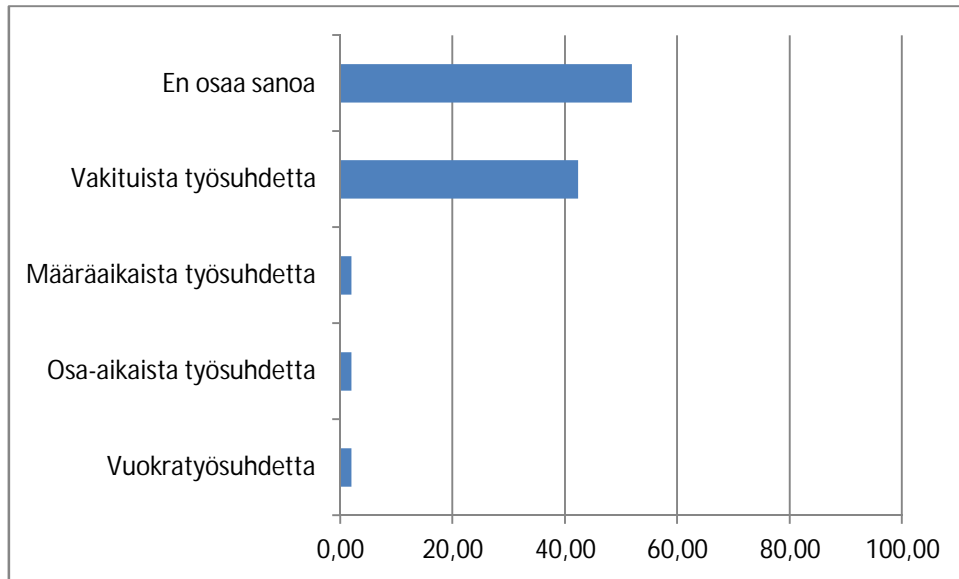
Kuvio 37. Suositettu työsuhdemuoto

9.1 Millaista työsuhdetta itse suosit?

Tutkimuksessa opiskelijoilta kysyttiin, millaista työsuhdetta he itse suosisivat. Enemmistö vastaajista (51,92 %) vastaajista ei osannut sanoa millaista työsuhdetta he itse suosisivat. Kuitenkin yli 40 % (42,31 %) vastaajista oli sitä mieltä, että he suosivat vakituista työsuhdetta. Vain reilu prosentti (1,92 %) suosisi vuokratyösuhdetta (taulukko 37, kuvio 38).

Taulukko 37. Työsuhde, jota suositaan

	lkm	kum lkm	%	kum %
Vuokratyösuhdetta	1	50	1,92	96,15
Osa-aikaista työsuhdetta	1	52	1,92	100,00
Määräaikaista työsuhdetta	1	51	1,92	98,08
Vakituista työsuhdetta	22	22	42,31	42,31
En osaa sanoa	27	49	51,92	94,23

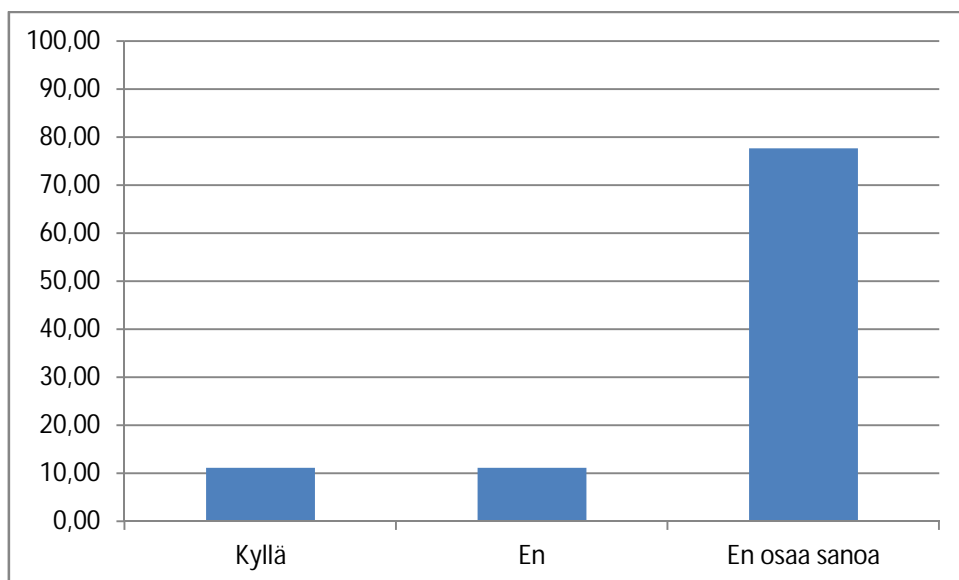


Kuvio 38. Työsuhde, jota suositaan

Tutkimuksessa haluttiin myös tietää, suosittelisivatko opiskelijat vuokratyötä muille. Enemmistö vastaajista ei osannut sanoa, suosittelisivatko he vuokratyötä muille. Vastaajista 11 % (11,11 %) sekä suosittelisi vuokratyötä muille ja ei suosittelisi vuokratyötä muille (taulukko 38, kuvio 39).

Taulukko 38. Vuokratyön suositus muille opiskelijoille

	lkm	kum lkm	%	kum %
Kyllä	5	45	11,11	100,00
Ei	5	5	11,11	11,11
En osaa sanoa	35	40	77,78	88,89



Kuvio 39. Vuokratyön suositus muille opiskelijoille

10 YHTEENVETO

Tutkimus toteutettiin lomakehaastattelututkimuksena. Kyselylomakkeet lähetettiin 100 yritykselle sekä Satakunnan ammattikorkeakoulun Kuninkaisten kampuksen aikuispuolen opiskelijoille, yhteensä 198 opiskelijalle. Kyselylomakkeiden kysymykset olivat samat kaikille opiskelijoille. Yrityksille lähetettävissä kyselylomakkeissa oli eri kysymykset, kuin mitä opiskelijoiden kyselylomakkeissa. Kysymysten teemoilla varmistettiin, että saadaan selville tietyt vuokratyötä kuvailevat perusasiat. Teemat muodostuivat käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisestä suhteesta, työyhteisön ja vuokratyöntekijän välisestä suhteesta sekä vuokratyöntekijän näkemyksistä ja kokemuksista vuokratyövoimaa koskevissa kysymyksissä.

Kyselyyn vastasi 23 yritystä ja 52 Satakunnan ammattikorkeakoulun Huittisten Kuninkaisten kampuksen aikuisopiskelijaa. Tutkimuksesta saatiin selville, että näkökulmien välillä oli eroja. Aineistonkeruu tapahtui 21.9.2013 - 6.10.2013 välisenä aikana. Koska tiedot kerättiin suoraan kohderyhmiltä, ovat tulokset suoraan kokemusperäisiä. Näin ollen ne ovat luotettavia sillä alueella, mitä ne koskevat. Koska tuloksia verrattiin teoriaan, ovat ne osittain myös yleistettävissä.

Yli puolet vastanneista yrityksistä kertoi käyttävänsä vuokratyövoimaa sen helppouden takia. Aina se ei ole edullisin vaihtoehto, mutta tulosten mukaan vuokratyövoiman saannin helppoudesta ollaan valmiita maksamaan hieman enemmän, kuin että yritys itse lähtisi rekrytoimaan uutta työvoimaa. On hyvä asia, että yritykset uskaltavat käyttää vuokratyöntekijöitä. Toivottavasti tulevaisuudessa vuokratyöntekijöiden olosuhteita työpaikoilla parannetaan edelleen ja osattaisiin alkaa ajatella, etteivät he poikkea muista työntekijöistä muuten kuin työsopimuksen muodossa.

Vuokratyöntekijöitä kuvattiin sekä työtovereiden että esimiesten mielestä motivoituneiksi, ammattitaitoisiksi ja ahkeriksi työntekijöiksi. Vuokratyöntekijöiden määrä vaihteli vastanneiden yritysten kesken, mutta keskimäärin vuokratyöntekijöitä työskenteli yrityksessä yhdestä kahteen vuokratyöntekijää. Tämä on varmasti yleinen määrä yrityksissä, sillä vuokratyöntekijöitähän palkataan pääasiassa kiireavuksi.

Suurin osa yrityksistä vastasi käyttäneensä vuokratyövoimaa jo useamman vuoden ajan. Mielenkiintoista oli huomata, että vaikka vuokratyövoimaa oltiin käytetty jo useamman vuoden ajan, ei yhteistyö yritysten ja henkilöstövuokrayritysten välillä toimi hyvin. Jopa 47 % vastaajista ilmoitti yhteistyön sujuvan huonosti ja vain 34 % ilmoitti yhteistyön sujuvan hyvin. Tulosten perusteella voisi ajatella, että vaikka yhteistyö ei aina sujukaan hyvin, on vuokratyöntekijän palkkaaminen niin helppo vaihtoehto, että sitä suositaan tämän takia.

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 52 % ilmoitti olevansa tälläkin hetkellä joko työssä henkilöstövuokrayrityksen kautta tai ainakin olevansa henkilöstövuokrayrityksen kirjoilla. Tutkimukseen vastanneista opiskelijoista enemmistö työskenteli teknologia- ja teollisuusalan parissa. Yrityksiltä kysyttäessä samaa, enemmistö vuokratyöntekijöistä työskenteli kaupan alalla.

Tutkimuksen mukaan opiskelijoista enemmistö vastasi, että heidän vuokratyösuhteensa ovat olleet yli kolme vuotta pitkiä. Toiseksi pisin vuokratyösuhdemuoto on ollut kuukauden pituinen. Keskimäärin vastanneilla opiskelijoilla on ollut yhdestä viiteen vuokratyösuhdetta, enemmistö vastaajista ilmoitti heillä olleen yli kymmenen vuokratyösuhdetta. Tulokset eivät hämmästyttäneet ottaen huomioon vuokratyösuhteelle ominaisen lyhytaikaisuuden.

Opiskelijoilta kysyttiin, sujuuko yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa. 17 % vastanneista ilmoitti yhteistyön sujuvan hyvin, 78 % ilmoitti sen sujuvan huonosti. Kysyttäessä, sujuuko yhteistyö käyttäjäyrityksen kanssa, 19 % vastanneista opiskelijoista ilmoitti yhteistyön sujuvan hyvin. 80 % opiskelijoista ei osannut vastata tähän kysymykseen.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää perehdytetäänkö vuokratyöntekijöitä samalla tavalla ja yhtä kauan kuin yrityksen omia työntekijöitä. 80 % opiskelijoista ilmoitti, että käyttäjäyritys perehdyttää heidät työhön. Perehdyttäjäksi enemmistö kertoi työkaverinsa. Enemmistö opiskelijoista vastasi uuden työn oppimisen kestävän keskimäärin 2 viikkoa. Yritysvastaajista enemmistö ilmoitti uuden työn oppimisen vuokratyöntekijältä kestävän kahdesta kolmeen päivään. 43 % yrityksistä ei vastannut tähän ky-

symykseen. Mahdetaanko yrityksissä oikeasti olla selvillä siitä, kuinka pitkä aika tarvittaisiin siihen, että työ opitaan?

Mielenkiintoista oli huomata, että 30 % yritys vastaajista ilmoitti perehdytykseen käytettävän aikaa vähemmän, kuin mitä sitä olisi käytetty jos olisi perehdytetty omaa työntekijää. Koska vuokratyösuhteen kesto voi olla lyhytkin, tämä tulos ei hämmästyttänyt. Varsinkin monissa yrityksissä työ saattaa olla vain pakkaamista tai muuta sellaista ”liukuhihnatyötä”, ettei sen oppimiseen tarvitse käyttää niin paljon aikaa kuin sellaisen työntekijän perehdyttämiseen, joka tulee tekemään esimerkiksi kuukausibudjettia.

Opiskelijoilta kysyttäessä, miten yrityksen esimies suhtautuu heihin vuokratyövoimana, 78 % vastaajista ilmoitti esimiehen suhtautumisen olevan huonoa. Tulos yllätti, sillä esimieshän vuokratyöntekijät alun perinkin palkkaavat yritykseen. Vain 13 % opiskelijoista ilmoitti esimiehen suhtautumisen olevan hyvä.

Tutkimustuloksissa eniten pisti silmään, ettei vuokratyöntekijöille makseta työehtosopimusten mukaista palkkaa. Vaikka tutkimukseen vastanneista yrityksistä lähes puolet ilmoitti maksavansa työehtosopimuksen mukaista palkkaa, ei se käynyt ilmi opiskelijoiden vastauksista. Opiskelijoista yli puolet ilmoitti, ettei heille makseta työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Opiskelijoilta kysyttäessä, onko heillä vuokratyöntekijänä samat työsuhde-edut kuin yrityksen omilla työntekijöillä, 86 % ilmoitti ettei ole. Yrityksille esitettiin sama kysymys ja 43 % vastasi ettei ole. Tulos ei ole yllättävä, sillä harvoin tilapäisillä työntekijöillä on samat edut kuin yrityksen vakituisilla työntekijöillä.

14 %:lla vastanneista opiskelijoista ei myöskään ole mahdollista osallistua yrityksen järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Tosin 82 % vastanneista yrityksistä ilmoitti, ettei heidän yritys järjestä koulutusta ja 34 % yrityksistä ilmoitti heidän vuokratyöntekijöillään olevan mahdollisuus osallistua järjestettäviin koulutuksiin. Positiivista oli huomata, että 93 %:lla vastanneista opiskelijoista oli kuitenkin mahdollisuus osallistua käyttäjäyrityksen järjestämiin yhteisiin tapahtumiin, kuten pikkujouluihin. Tulos-

ten perusteella voidaankin päätellä, etteivät vuokratyöntekijöiden työolot käyttäjäyrityksissä ole niin surkeat.

Tutkimuksessa haluttiin yrityksiltä saada selville, aikovatko he käyttää henkilöstövuokrausta myös jatkossa. Vaikka monet ilmoittivat, ettei yhteistyö suju, yli 50 % vastasi aikovansa käyttää jatkossakin henkilöstövuokrayritysten palveluja. Opiskelijoilta kysyttiin, aikovatko he suositella vuokratyövoimana oloa muille. 11 % opiskelijoista ilmoitti aikovansa suositella vuokratyötä muille. Saman verran ilmoitti, etteivät he aio suositella vuokratyötä muille. 77 % vastaajista ei osannut vastata tähän kysymykseen.

Lopuksi sekä opiskelijoilta että yrityksiltä haluttiin tietää, mitä työsuhdemuotoa he itse suosivat eniten. Molemmista kohderyhmistä yli puolet ilmoitti suosivansa vakituista työsuhdetta.

Tutkimus onnistui ja sen avulla saatiin faktaa teorian tueksi. Aina todellisuus ei ollut samoilla linjoilla teorian kanssa, mutta suurimmaksi osaksi ne kulkivat käsi kädessä. Opinnäytetyöprosessi itsessään oli mielenkiintoinen ja opettavainen kokemus.

LÄHTEET

- Henkilöstöpalvelualojen liitto www-sivut. 26.10.2012. Viitattu 11.07.2013.
http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tyoehtosopimukset/tyoehtosopimukset.php
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. 2003. Työsuhteen päättäminen. Helsinki: WSOY.
- Moilanen, J-M. 2010. Sopimukset työsuhteen päättyessä. Helsinki: Talentum.
- Saarinen, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum.
- Saarinen, M. Pätkätyöt. 2005. Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita.
- Sainio, J. 2012. Työaikalaki käytännönläheisesti. Helsingin seudun kauppakamari: Edita Prima Oy.
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Saloheimo, J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Sädevirta, Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, 2002
- Tiitinen, K-P. 2005. Työoikeuden pääasiat.
- Tiitinen, K-P., Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.
- Työehtosopimus vuokratyöstä kemian toimialoilla pdf 1.10.2007
http://ek2.ek.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/ajankohtaista_main/kemvuokrates07102007_.pdf
- Työturvallisuuskeskus. 2006. Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä.
- Vuokratyöopas. 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.
https://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyöopas_netti.pdf
- Henkilötietolaki. 1999. 22.4.1999/533 muutoksineen
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 2012. 2012/916 muutoksineen
- Laki lähetetyistä työntekijöistä. 1999. 9.12.1999/1146 muutoksineen
- Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta. 2009. 8.5.2009/305 muutoksineen

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 1986. 8.8.1986/609 muutoksineen (tasa-arvolaki)

Laki nuorista työntekijöistä. 1993. 19.11.1993/998 muutoksineen

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä. 2006. 22.12.2006/1233 muutoksineen (tilaajavastuulaki)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta. 2000. 20.1.2000/44 muutoksineen

Laki yhteistoinnasta yrityksissä. 2007. 30.3.2007/334 muutoksineen (yhteistoinnitalaki)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. 2004. 13.8.2004/759 muutoksineen

Rikoslaki. 1889. 19.12.1889/39 muutoksineen

Suomen perustuslaki. 1999. 11.6.1999/731 muutoksineen

Työaikalaki. 1996. 9.8.1996/605 muutoksineen

Työntekijän eläkelaki. 2006. 19.5.2006/395 muutoksineen

Työsopimuslaki. 2001. 26.1.2001/55 muutoksineen

Työterveyshuoltolaki. 2001. 21.12.2001/1383 muutoksineen

Työturvallisuuslaki. 2002. 23.8.2002/738 muutoksineen

Vahingonkorvauslaki. 1974. 31.5.1974/412 muutoksineen

Vuosilomalaki. 2005. 10.3.2005/162 muutoksineen

Yhdenvertaisuuslaki. 2004. 20.1.2004/21 muutoksineen

KYSELY HENKILÖSTÖVUOKRAUKSESTA / OPISKELIJAT

Jos vastaat ensimmäiseen kysymykseen "En ole työskennellyt vuokratyöntekijänä", voit siirtyä kyselyn loppuun.

Henkilöstövuokrayrityksellä tarkoitetaan yritystä, jonka kautta olet töissä käyttäjäyrityksessä. Käyttäjäyrityksellä tarkoitetaan yritystä, jossa teet varsinaisen työn.

TAUSTAA

1. Kuinka kauan olet ollut vuokratyöntekijä?
2. Kuinka monta vuokratyösuhdetta sinulla on ollut?
3. Kuinka pitkiä vuokratyösuhteisi ovat olleet?

VUOKRATYÖSUHDE

4. Oletko tällä hetkellä henkilöstövuokrayrityksen kautta töissä tai henkilöstövuokrayrityksen kirjoilla?
5. Millä alalla työskentelet henkilöstövuokrayrityksen kautta?
6. Maksetaanko sinulle työehtosopimuksen mukainen palkka?
7. Onko sinulla samat työsuhte-edut kuin muilla käyttäjäyrityksessä työskentelevillä?
8. Oletko saanut tarpeeksi hyvän perehdytyksen työhösi?
9. Minut perehdytti työhöni...
10. Onko sinulla mahdollisuus osallistua käyttäjäyrityksen koulutustilaisuuksiin?
11. Onko sinun mahdollista osallistua käyttäjäyrityksen yhteisiin tilaisuuksiin, esim. pikkujouluihin?
12. Miten käyttäjäyrityksen omat työntekijät suhtautuvat sinuun vuokratyöntekijänä?
13. Miten esimiehesi käyttäjäyrityksessä suhtautuu sinuun vuokratyöntekijänä?
14. Kuinka kauan kesti oppia uusi työ?
15. Informaation kulku henkilöstövuokrayrityksessä?
16. Sujuuko yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa?
17. Sujuuko yhteistyö käyttäjäyrityksen kanssa?
18. Suositteletko vuokratyötä muille?
19. Millaista työsuhdetta itse suosit?

KYSELY HENKILÖSTÖVUOKRAUKSESTA / ORGANISAATIOT

Mikäli vastaatte ensimmäiseen kysymykseen "ei", voitte siirtyä suoraan viimeiseen kohtaan.

1. Käytetäänkö yrityksessänne vuokratyövoimaa?
2. Milloin yrityksenne alkoi käyttää vuokratyövoimaa?
3. Kuinka monta vuokratyöntekijää yrityksessänne on tällä hetkellä?
4. Kuinka pitkiä vuokratyöntekijöiden työsuhteet tällä hetkellä ovat?
5. Millä alalla vuokratyöntekijä teillä työskentelee?
6. Työskenteleekö teillä enemmän miehiä vai naisia vuokratyöntekijöinä?
7. Miksi päätitte valita vuokratyöntekijän?
8. Onko vuokratyöntekijöillänne työsuhteiden mukainen palkka?
9. Onko vuokratyöntekijöillänne samat työsuhte-edut kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä?
10. Onko yrityksenne vuokratyöntekijöillä mahdollisuus osallistua yrityksen koulutuksiin/tapahtumiin?
11. Miten yhteistyö henkilöstövuokrayrityksen kanssa sujuu/sujui?
12. Aiotteko jatkossakin käyttää henkilöstövuokrayrityksien palveluja?
13. Miten vuokratyöntekijät tulevat toimeen yrityksen muiden työntekijöiden kanssa?
14. Kauanko vuokratyöntekijän perehdyttämiseen käytetään yrityksessä aikaa?
15. Arvio ajasta, jonka vuokratyöntekijän oppiminen työhön ja talon tapoihin kestää?
16. Vuokratyöntekijän sitoutuminen työhönsä?
17. Vuokratyöntekijän ammattitaito?
18. Vuokratyöntekijän motivaatio?
19. Työsuhte, jota itse suosisitte työyhteisössä?