

Maiju Tyystälä

## **VUOKRATYÖNTEKIJÄN OIKEUDELLINEN ASEMA**

Case: Selvitys vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijöiden kokemuksista

## **VUOKRATYÖNTEKIJÄN OIKEUDELLINEN ASEMA**

Case: Selvitys vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijöiden kokemuksista

Maiju Tyystälä

Opinnäytetyö

Kevät 2020

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

---

Tekijä: Maiju Tuustälä

Opinnäytetyön nimi: Vuokratyöntekijän oikeudellinen asema

Työn ohjaaja: Pentti Seppänen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2020

Sivumäärä: 59 + 7

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää ajantasaisen lainsäädännön avulla vuokratyöntekijän oikeudellista asemaa Suomessa. Työn toimeksiantajana on Oulun seudulla toimiva henkilöstöpalvelualan yritys, joka välittää työvoimaa mm. rakennusalalle. Tutkimuksen avulla on pyritty selvittämään toimeksiantajayrityksen työntekijöiden kokemuksia käyttäjäyrityksissä toimimisesta ja siitä, kuinka tyytyväisiä työntekijät ovat vuokratyön tekemiseen. Lisäksi toiveena oli saada mahdollisia kehitysehdotuksia vuokrausyrityksen toimintaan.

Aineistona työssä on käytetty erilaisia oikeudellisia lähteitä, kuten lainsäädäntöä, hallituksen esityksiä sekä oikeustapauksia. Työlainsäädäntö on erittäin laaja, joten opinnäytetyön lähteissä on keskitytty nimenomaisesti vuokratyötä koskevaan sääntelyyn. Lisäksi tietoperustassa on käytetty oikeustieteellistä kirjallisuutta.

Tutkimusmenetelmänä on monimenetelmä tutkimus eli sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusta on hyödynnetty. Kvantitatiivinen osuus toteutettiin vuokratyöntekijöiden sähköisellä kyselytutkimuksella, joka toimitettiin 73:lle vuokrausyrityksen työntekijälle. Vastausprosentiksi muodostui 42 %. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teema-haastattelua, jossa haastateltiin henkilöstöpalvelualalla toimivan toimeksiantajayrityksen toimihenkilöä. Vertailemalla näitä tutkimustuloksia ja teoriapohjaa keskenään, on tehty tulkintoja ja johtopäätöksiä vuokratyöntekijöiden asemasta.

Lainsäädäntöä tutkiessa selvisi, että vuokratyöntekijöiden asemaa on pyritty viime vuosina parantamaan säätämällä lakeihin nimenomaisesti vuokratyötä koskevia säännöksiä. Vuokratyöntekijöiden kyselytutkimuksen vastausten perusteella vuokratyöntekijät ovat hyvinkin tyytyväisiä työnantajansa. Toki suuri osa kyselyyn vastanneista oli toiminut vuokratyöntekijänä vasta hetken aikaa, mutta silti voidaan todeta vuokrausyrityksen työntekijöiden olevan suhteellisen tyytyväisiä asemaansa. Lisäksi vastausten perusteella tyytyväisiä oltiin myös käyttäjäyritysten toimintaan. Vuokratyöntekijät kokivat olevansa arvostettuja työmailla. Syynä voi olla vuokratyön nopea yleistyminen erityisesti toimeksiantajayrityksen toimialalla, jolloin myös asenteet ovat muuttuneet.

Vuokrausyritys voisi kiinnittää enemmän huomiota työntekijöiden perehdyttämiseen ja siinä läpikäytäviin asioihin. Tutkimuksessa nimittäin ilmeni jonkin verran epätietoisuutta vuokratyöntekijöille kuuluvista eduista ja mm. lomista. Olisi tärkeää käydä läpi tarkemmin perusteet esimerkiksi palkkaukselle ja lomarahojen kertymiselle. Lisäksi olisi hyvä käydä läpi määräaikaaisuuden perusteet vielä tarkemmin ja se, mitä määräaikaaisuus käytännössä tarkoittaa. Näin ymmärrys oman työsuhteen rakenteesta olisi selvä kaikille vuokratyöntekijöille.

---

Asiasanat: Vuokratyö, henkilöstöpalveluala, työlainsäädäntö, käyttäjäyritys, monimuototutkimus

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Business Economics, Human resource management & Leadership

---

Author: Maiju Tyystälä

Title of thesis: Legal status of temporary agency worker

Supervisor: Pentti Seppänen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2020      Number of pages: 59 + 7

---

The purpose of this thesis is to find out through legislation what is the legal status of temporary employee in Finland. The aim is also to find out how the temporary agency workers find working in the different user companies. Does the treatment between the temporary employees and user company's own employee differ in some way? This thesis is submitted together with a temporary agency which operates mainly in Oulu region and its surrounding areas.

The theoretical material used in this thesis is mainly various kinds of legal sources which concern temporary agency workers, such as law, government proposals and legal cases. Labor legislation is very extensive, so the sources of the thesis have explicitly focused on the regulation of temporary work. In addition, the legal literature has been used in this thesis.

The used research method is multi-method research, so both qualitative and quantitative research has been used. The quantitative part has been carried out through an electronic survey of temporary workers, which was submitted to 73 employees of the rental company. The response rate was 42%. In the qualitative study, a semi-structured thematic interview was used as the data collection method, in which an employee of the mandator operating in the personnel services sector was interviewed. By comparing these research results and the theoretical basis, interpretations and management decisions have been made about the status of temporary workers.

During the research of the legislation, it became clear that some improvements have been made in recent years to improve the status of temporary agency workers. This has been done by enacting provisions regarding especially temporary agency work. Based on the survey of the temporary workers, the level of satisfaction with their employment relationship is high. Most of the respondents had only been a temporary worker for a short time, but it can still be said that the employees of the rental company are relatively satisfied with their position. In addition, mainly the respondents were also satisfied with the operations of the user companies. Temporary workers felt valued on construction sites. The reason for this may be the rapid spread of temporary work, especially in the industry of the mandator company, in which case attitudes have also changed.

The study revealed some uncertainty about the benefits for temporary workers. This is why the temporary agency could pay more attention to the familiarization of the temporary workers. In this way, an understanding of the structure of one's own employment relationship would be clear to all temporary workers.

---

Keywords: Rental workforce, personnel services sector, private employment agency, user company, mixed method -research

# SISÄLLYS

LYHENTEET.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 VUOKRATYÖ.....	9
2.1 Vuokratyö Suomessa.....	10
2.2 Syitä vuokratyövoiman käyttämiseen ja vuokratyön tekemiseen.....	12
2.3 Vuokratyön sääntely.....	13
2.4 Työehtosopimukset.....	14
3 LAINSÄÄDÄNTÖ VUOKRATYÖSSÄ.....	17
3.1 Työsopimuksen määräaikaisuus.....	19
3.2 Työnantajan yleisvelvoite.....	20
3.3 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu.....	21
3.4 Työturvallisuus ja työterveyshuolto.....	23
3.5 Yhteistoiminta yrityksissä.....	25
3.6 Tilaajan selvitysvelvollisuus.....	25
3.7 Koeaika.....	26
3.8 Palkka, sairausajan palkka ja vuosiloma.....	27
3.9 Vahingonkorvausvelvollisuus.....	28
3.10 Vuokratyöntekijän oikeus käyttäjäyrityksen tarjoamiin etuihin.....	29
3.11 Vuokratyöntekijän yleiset velvollisuudet.....	30
3.12 Vuokratyöntekijän velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa.....	31
3.13 Työsuhteen päättymisen.....	32
4 TUTKIMUS.....	33
4.1 Tutkimusmenetelmät ja aineiston hankinta.....	33
4.2 Tutkimustulokset.....	35
4.2.1 Vuokratyöntekijöiden kyselytutkimus.....	35
4.2.2 Henkilöstöpalveluyrityksen toimihenkilön teemahaastattelu.....	45
4.3 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus.....	48
4.4 Johtopäätökset.....	49
5 POHDINTA.....	54
LÄHTEET.....	57
LIITTEET.....	60

## LYHENTEET

HE	Hallituksen esitys
KKO	Korkein oikeus
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki 55/2001
TTL	Työturvallisuuslaki 738/2002
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

# 1 JOHDANTO

Vuokratyöntekijän asema verrattuna muihin työntekijöihin tulisi lähtökohtaisesti olla samanlainen. Kuten muihinkin työnantajiin, myös työvoiman vuokrausta harjoittaviin yrityksiin sovelletaan samoja työlainsäädännön ehtoja. Kuitenkin vuokratyöntekijän asema eroaa tavallisesta työntekijästä siten, että työnantajan oikeudet ja velvollisuudet ovat jakaantuneet vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken. Työsopimus on tehty vuokrausyrityksen kanssa, mutta työ suoritetaan käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Henkilöstövuokrausala on kasvava toimiala ja vuokratyövoimaa käytetään jatkuvasti enenevässä määrin, kuitenkin vuokratyö usein herättää paljon erilaisia mielipiteitä.

Työskenneltyäni hetken henkilöstövuokrauksen parissa, ajatus vuokratyöntekijöiden aseman tutkimisesta heräsi. Päädyin tutkimaan henkilöstöpalvelualalla toimivan toimeksiantajayrityksen työntekijöiden asemaa ja sitä, kuinka vuokratyötä tekevät työntekijät kokevat työntekomuotonsa ja oman asemansa työympäristössään. Tutkimuksella pyritään selvittämään, onko vuokratyövoima erilaisessa asemassa verrattuna muuhun työpaikalla toimivaan työvoimaan. Ajankohtaisen aiheesta tekee vuokratyön yleistyminen. Yhä useammalla alalla vuokratyötä käytetään enenevässä määrin muun muassa sen hallinnollisen helpouden vuoksi. Käyttäjäyritys voi turvautua vuokratyöntekijöihin esimerkiksi helpottaakseen oman työvoimansa kuormitusta ruuhka- ja huippu-aikana.

Opinnäytetyön viitekehys koostuu ajantasaisesta lainsäädännöstä, joka nimenomaisesti sääntelee juuri vuokratyötä jollain tapaan. Näitä ovat muun muassa työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki. Tämän lisäksi käydään läpi myös lainvalmisteluasiakirjoja, oikeuskirjallisuutta sekä korkeimman oikeuden ratkaisuja. Lainsäädäntöön perehtymällä selvitetään, miten vuokratyötä säännellään Suomessa ja kuinka lainsäädäntö mahdollisesti tukee vuokratyövoiman asemaa. Lisäksi tietoperustassa käydään läpi vuokratyön rakennetta yleisesti sekä syitä sille, miksi käyttäjäyritykset käyttävät työvoimaa ja miksi työntekijät tekevät vuokratyötä.

Tutkimuskysymyksenä on ”Kuinka tyytyväisiä vuokratyöntekijät ovat vuokrausyritykseen työnantajana ja millaisena he kokevat työskentelyn käyttäjäyrityksissä?”. Tarkoituksena on selvittää vuokratyöntekijöiden kyselytutkimuksen avulla vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä omaan työntekomuotoonsa, työnantajaansa sekä selvittää heidän kokemuksiaan työskentelystä käyttäjäyrityksissä. Eri-tyisesti keskitytään yhdenvertaisuuden ja tasapuolisen kohtelun näkökulmaan. Tutkimuksessa käytetään apuna monimenetelmätutkimusta, jossa tarkoituksena on hyödyntää sekä kvalitatiivista että

kvantitatiivista tutkimusta. Kvalitatiivinen tutkimus toteutetaan puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, jossa haastatellaan vuokrausyrityksen edustajaa. Näin pyritään selvittämään, poikkeako vuokratyöntekijöiden kyselytutkimuksella saadut tulokset henkilöstöpalvelualalla toimivan yrityksen edustajan näkemyksistä.

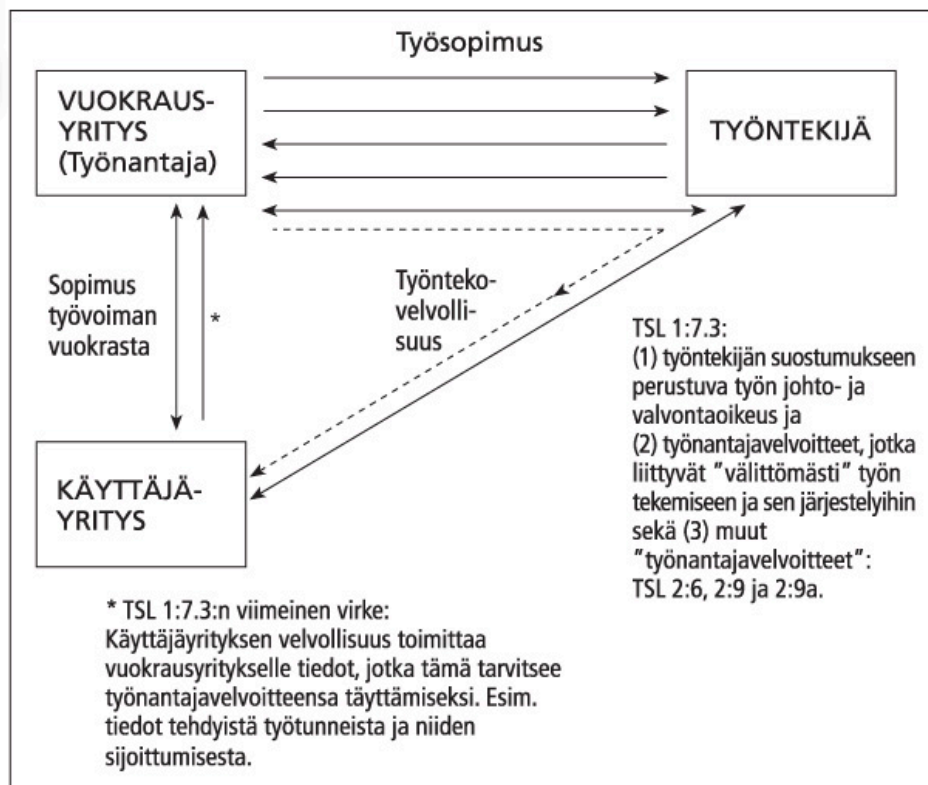
Vuokratyöstä ja vuokratyöntekijöiden asemasta on tehty jonkin verran tutkimusta. Osa näistä tutkimuksista on kuitenkin oikeusdogmaattisia eli perehtyvät asiaan pelkästään lainsäädännön ja oikeustapausten kautta. Ne eivät perustu empiiriseen tutkimukseen eivätkä pyri selvittämään sitä, kuinka vuokratyöntekijät itse kokevat asemansa käyttäjäyrityksissä. Tämän selvittäminen taas on tarkoituksena tässä tutkimuksessa. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä henkilöstöpalvelualalla toimivan yrityksen kanssa. Opinnäytetyössä keskitytään nimenomaisesti vuokrausyrityksen Oulussa tai sen lähiseuduilla toimiviin työntekijöihin, jotka työskentelevät pääsääntöisesti rakennus- alalla. Työssä ei käsitellä esimerkiksi ulkomaisen vuokratyövoiman asemaa Suomessa tai työvoiman vuokrauksen sääntelyä muualla maailmassa.



## 2 VUOKRATYÖ

Työvoiman vuokraaminen on toimintaa, jossa työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon käyttöön korvausta vastaan (HE 157/2000, 65). Työvoiman vuokrauksessa on kolme osapuolta: vuokrausyritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen ja hänen tarkoituksensa on työskennellä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Vuokrausyritys voi olla luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka solmii työsuhteita työntekijöiden kanssa tarkoituksenaan asettaa heidät työskentelemään käyttäjäyritykseen. Käyttäjäyrityksellä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolle vuokratyöntekijä työskentelee ja jolla on velvollisuus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työntekoa. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13–14.)

Vuokratyötä ei tule sekoittaa työnvälitykseen tai alihankintaan. Työnvälityksellä tarkoitetaan välitystoimea, jolla pyritään saamaan aikaan työsopimus työvoimaa tarvitsevan ja työntekijän välille tekemättä itse sopimusta työstä. (Tiitinen & Kröger 2012, 387). Alihankinnassa palvelu ostetaan yrityksen ulkopuolelta. Tällöin työntekijä suorittaa työn oman työnantajansa johdolla, eikä siirry työskentelemään toisen työnantajan palvelukseen, vaikka työsuoritus tehtäisiinkin tilaajalle sen tiloissa. Alihankkija ja aliurakoitsija ovat oikeudellisessa vastuussa työtuloksen syntymisestä. Suoritusvelvollisuus ja työnjohtovalta säilyvät näin ollen alihankkijalla, kun taas vuokratyössä vuokratyöntekijä ei vastaa tietyn työtuloksen aikaansaannista vaan siitä, että tilaaja saa käyttöönsä vuokrattavan työntekijän työpanoksen. Tällöin luonnollisesti työnjohto- ja valvontavalta siirtyvät käyttäjäyritykselle. (HE 157/2000 vp, 65; Hietala ym. 2014, 17.)



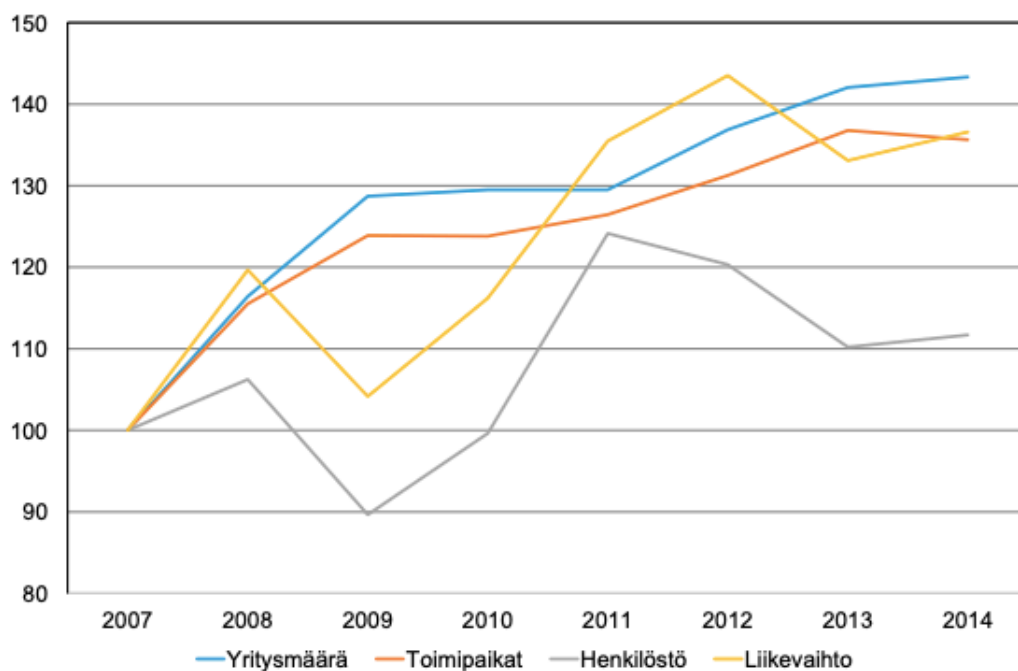
KUVIO 1. Työvoiman vuokraus (Tiitinen & Kröger 2012, 284).

Kuviossa yksi on kuvattuna työvoiman vuokrauksen kolmikantasopimus, jossa muodostuu kaksi eri sopimukseen perustuvaa oikeussuhdetta. Näitä ovat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus työvoiman vuokrauksesta sekä työsopimus vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä. Käyttäjäyrityksen ja työntekijän väliset oikeusasemat määräytyvät lain säännösten perusteella, sillä heidän välillään ei yleensä ole sopimussuhdetta. Kuten kuviossakin voidaan nähdä, työntekijällä on kuitenkin työsopimukseen perustuva työntekovelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan. (Tiitinen & Kröger 2012, 384.) Näitä oikeussuhteita ja lainsäädännön piirteitä käsitellään tarkemmin luvussa kolme.

## 2.1 Vuokratyö Suomessa

Vuokratyö on yleistynyt nopeasti. Se ei ole sinällään uusi ilmiö, mutta Suomessa oli ajanjakso, jolloin oli kiellettyä harjoittaa henkilöstön vuokraustoimintaa. Oma toimialanaan se sallittiin uudelleen vasta vuonna 1995 ja vuoteen 2009 mennessä vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta oli noin kolminkertaistunut. (Hietala ym. 2014, 18–9; Elomaa 2011, 24.) Vuonna 2018 vuokratyön-

tekijöiden osuus palkansaajista oli Suomessa kaksi prosenttia. Tämä tarkoittaa noin 43 000 henkilöä, mikä on hieman aiempaa vuotta enemmän. Vuodesta 2014 lähtien vuokratyötä tekevien määrä on kasvanut vuosittain jonkin verran. Tästä huolimatta työmarkkinoilla vuokratyö on varsin marginaalinen työnteon muoto Suomessa. (Tilastokeskus 2019, viitattu 25.1.2020.) Työvoiman vuokraustoiminta jatkaa kasvuaan. Kasvu on ollut huomattavaa viimeiset kymmenen vuotta. Vuokrausyritysten määrä on kasvanut vuokratyövoiman käytön yleistyessä ja vuokratyö onkin monelle nuorelle väylä työmarkkinoille. Esimerkiksi vuonna 2014 yrityksiä oli Suomessa 1 108 kappaletta. (Metsä-Tokila 2016, 8–9, 14, viitattu 26.1.2020.)



KUVIO 2. Suhteelliset muutokset vuokraustoiminnassa 2007-2014 (Metsä-Tokila 2016, 15, viitattu 26.1.2020).

Kuten kuviosta kaksi nähdään, vuoden 2009 talouden notkahdus näkyy selkeästi toimialan liikevaihdossa ja henkilöstömäärissä. Kokonaisuutena toimialalla on kuitenkin nähtävissä positiivista virettä. Toimipaikkojen määrä on hieman laskenut vuodesta 2013. Yksi selitys sille voi olla se, että useat henkilöstöpalveluyritykset panostavat digitaalisiin palveluihin, jolloin fyysisten toimipaikkojen merkitys ja määrä vähenevät. Metsä-Tokilan Työ- ja elinkeinoministeriölle tekemän toimialaraportin (2016, 14, 18–19, viitattu 26.1.2020) mukaan työvoiman vuokrauspalveluiden käyttö tulee kasvamaan kaikilla toimialoilla tämän vuosikymmenen aikana. Työvoiman vuokrauksen merkittävimmät toimijat vakiinnuttavat asemansa ja toimintamallit alalla tulevat entistä läpinäkyvimmiä. Näin myös

mielikuva alasta muuttuu positiivisemmaksi. Nähtäväksi kuitenkin jää, kuinka tämänhetkinen koronakriisi tulee vaikuttamaan toimialaan Suomessa.

## **2.2 Syitä vuokratyövoiman käyttämiseen ja vuokratyön tekemiseen**

Vuokratyövoimaa voidaan käyttää esimerkiksi ruuhkahuippujen tasaamiseen, sesonkiaikoina ja sairaslomasijaisuuksissa sekä muun työvoiman työtaakan helpottamiseksi, jolloin voidaan vähentää esimerkiksi ylitöiden tarvetta yrityksessä. Nämä kysynnän vaihteluiden hallitsemiseen liittyvät syyt ovat pääsyy vuokratyövoiman käyttöön käyttäjäyrityksissä. (Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) 2011, 9–10, viitattu 12.2.2020.) Vuokratyön käyttö voi johtua myös siitä, että tehtävään ei haluta palkata vakituista työntekijää, mutta perusteita määräaikaisen työntekijän palkkaamiselle ei ole (Työministeriö 2007, 19, viitattu 13.2.2020).

Kun työvoimaa tarvitaan nopeasti ja tilapäisesti, käytetään vuokratyövoimaa, sillä se tarjoaa vaihtovan, joustavan sekä nopean lisätyövoiman lähteen. Sitä voidaan käyttää myös, mikäli on tarve tilapäiseen erityisasiantuntemukseen tai -osaamiseen, esimerkiksi projektiluontoisissa tehtävissä, joita ei voida teettää yrityksen omalla henkilöstöllä. Näin saadaan pätevä työntekijä lyhytkestoisiin asiantuntijatehtäviin ja kevennetään oman henkilöstön työkuormaa sekä mahdollista ylityön tarvetta. Yritykset saattavat käyttää vuokratyövoimaa myös rekrytointikanavana. Lisäksi vuokratyövoiman käyttö on yrityksille hallinnollisesti helppo vaihtoehto, kun laajempaan ja jatkuvaan rekrytointiprosessiin ei ole resursseja. Yleensä vuokratyöntekijän saadaan tarvittaessa nopeasti töihin ja usein tekijät ovat hyviä. Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan vuokratyöyrityksille on tarvetta tulevaisuudessakin niin yritysten kilpailukyvyn turvaamiseksi kuin työllisyyden parantamiseksi. (Hietala ym. 2014, 21; TEM 2012, 37–38, viitattu 12.2.2020.) Vuokratyön ongelmana voidaan käyttää yrityksen näkökulmasta pitää sitä, että vaihtuvien työntekijöiden perehdyttäminen vie huomattavan määrän resursseja. Lisäksi ongelmatilanteita voi luoda se, että aina ei tiedetä, millaisia työntekijöitä työhön saadaan; onko työntekijällä tarpeeksi ammattitaitoa ja motivaatiota suoritua annetuista työtehtävistä. (TEM 2012, 38–39, viitattu 12.2.2020; TEM 2013, 22, viitattu 12.2.2020.)

Pääasiassa vuokratyöntekijät ovat nuoria. Alle 30-vuotiaiden keskuudessa vuokratyön tekeminen on huomattavasti yleisempää kuin yli 35-vuotiaiden keskuudessa. Ei siis liene yllätys, että yksi mer-

kittävä syy vuokratyön tekemiseen on monipuolisen työkokemuksen kartuttaminen sekä työllistyminen itseä kiinnostavaan yritykseen. Esimerkiksi opiskelijat saattavat tehdä vuokratyötä opintojensa ohella tai vasta valmistuneet hankkia käytännön työkokemusta vuokratyötä tekemällä. Kuitenkin yleisin syy vuokratyön tekemiselle on se, että sitä on helpompi saada kuin muuta työtä. Usein voi käydä niin, että vuokratyönä alkanut työsuhde muuttuu pysyväksi työsuhteeksi. (Metsä-Tokila 2016, 18, viitattu 12.2.2020) Tämän lisäksi vuokratyön tekemisen taustalla voi olla työaikojen ja -paikkojen valitsemisen vapaus, jolla voidaan tuoda joustavuutta omaan elämään. (Työministeriö 2007, 19, viitattu 13.2.2020; Hietala ym. 2014, 20.) Vuokratyöntekijän näkökulmasta vuokratyössä voi olla haittana sen epävarmuus. Aina ei ole täyttä varmuutta esimerkiksi työsuhteen pituudesta. Lisäksi epävarmuutta voi lisätä se, ettei välttämättä koe olevansa osa käyttäjäyrityksen työyhteisöä, jolloin vertaistuen saaminen hankaloituu. (TEM 2012, 38–39, viitattu 12.2.2020.)

Työntekijän hyvinvoinnin sekä organisaation suoriutumisen kannalta sitoutuminen organisaatioon on tärkeää. Sitoutumisen keskiössä on yksilön ja organisaation välinen side. Sitoutumisen on osoitettu olevan positiivisessa yhteydessä niin työntekijän fyysiseen kuin psyykkiseenkin hyvinvointiin. Se pienentää työn rasittavuutta ja loppuun palamisen riskiä sekä vaikuttaa työsuorituksen tehokkuuteen. Vuokratyöntekijän kohdalla sitoutumista lähestytään usein kaksoissitoutumisen näkökulmasta eli siinä huomioidaan vuokratyöntekijän side vuokraus- ja käyttäjäyritykseen. Vuokratyöntekijän sitoutuminen on usein voimakkaampaa käyttäjäyritykseen kuin vuokrausyritykseen. (Siponen & Miettinen 2012, 56–57, 65–66, viitattu 21.4.2020.) Tämä johtunee siitä, että työ suoritetaan käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena eikä päivittäistä kanssakäymistä vuokrausyrityksen kanssa välttämättä tapahdu.

### **2.3 Vuokratyön sääntely**

Kansainvälisesti katsoen Suomessa on vain vähän vuokratyötä koskevaa erityislainsäädäntöä. Vuokrausyritykset toimivat työnantajina, joten heihin sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä samoin kuin muihinkin työnantajiin. Keskeiset säännökset ovat työsopimuslaissa (TSL, 55/2001) ja työturvallisuuslaissa (TTL, 739/2002). (HE 68/2008 vp, 3.) Lisäksi, säännöksiä löytyy muun muassa yhdenvertaisuuslaista (1325/2014) ja tasa-arvolaista (609/1986), YT-laista (334/2007) sekä tilaaja-vastuulaista (1233/2006) (TEM 2012, 35, viitattu 17.2.2020).

Työsopimuslain 2 luku säättää työnantajan velvollisuuksista ja 3 luku taas työntekijän velvollisuuksista. Kun silmäilemme työsopimuslakia, voimme huomata, että 2 luku sisältää 18 pykälää, kun taas työntekijän velvollisuuksista säädetään viidellä pykälällä. Voidaan todeta, että työnantajan velvollisuudet työntekijää kohtaan ovat huomattavasti laajemmat kuin työntekijän velvollisuudet työnantajaansa kohtaan. Tämä on hyvin luonnollista ottaen huomioon työntekijän suojeluperiaatteen, joka on työlainsäädännön lähtökohtana (TEM 2015, 5, viitattu 17.2.2020).

Työvoiman vuokraus kuitenkin poikkeaa tavanomaisesta työsuhteesta. Työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat kahden työnantajan, vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen, kesken. Myös työntekijän velvollisuudet kohdistuvat osittain omaan työnantajaan eli vuokrausyritykseen ja osittain käyttäjäyritykseen. Työvoiman vuokrausta koskevia erityissäännöksiä on annettu tietyistä yksittäisistä asioista, kuten koeajasta, työnteon keskeisistä ehdoista annettavasta selvityksestä ja vapautuvista työpaikoista tiedottamisesta sekä vuokratyöntekijän oikeuksista käyttäjäyrityksen palveluihin. (HE 152/2012 vp, 1.) Näitä erityissäännöksiä käsitellään tarkemmin luvussa kolme.

Lailta ei ole rajoitettu vuokratyövoiman käyttöä. Työnantajan liikejohdollisen päätösvallan piiriin kuuluu vapaus valita työvoiman käyttötapa, joten lähtökohtaisesti työnantaja voi päättää, teettääkö työn omilla työntekijöillään vai ulkopuolista työvoimaa käyttäen. Työehtosopimuksilla on kuitenkin saatettu rajoittaa työnantajan harkintavaltaa. Useista työntekijöitä koskevista työehtosopimuksista voidaan löytää vuokratyövoiman käyttöä rajoittavia sitovia määräyksiä. (Hietala ym. 2014, 32.)

Työsopimuslain säännöksissä on huomioitu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY vaatimukset vuokratyöstä. Direktiivissä säädetään vuokratyössä sovellettavista vähimmäisvaatimuksista ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta sekä kiellosta rajoittaa perustetonta vuokratyötä. (TEM 2012, 36, viitattu 18.2.2020.)

## **2.4 Työehtosopimukset**

Lainsäädännön ohella työehtosopimukset sääntelevät vuokratyöntekijöiden työsuhteiden ehtoja. Suurelta osin työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät alan työehtosopimuksen mukaan (Työministeriö 2007, 30, viitattu 18.2.2020). Työehtosopimuslain (436/1946) 1 §:n mukaan työehtosopi-

muksella tarkoitetaan sopimusta ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Työehtosopimuksen tekevät yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröitynyt työnantajain yhdistys yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa. On olemassa valtakunnallisia työehtosopimuksia, jotka sääntelevät nimenomaan työvoiman vuokrausta. Esimerkiksi henkilöstöpalvelualan työehtosopimus määrää henkilöstöpalveluyrityksen toimihenkilöiden sekä toimisto-, taloushallinto ja ICT-alan tehtävissä työskentelevien vuokratoimihenkilöiden työehdoista (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL ry 2017, 5, viitattu 29.4.2020). Hyvin todennäköisesti vuokratyöntekijä on joko vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen piirissä. Valtiosa yleissitovista työehtosopimuksista sisältää vuokratyötä koskevia määräyksiä. (HE 104/2011 vp, 6; Hietala ym. 2014, 27.)

Työehtosopimuksissa olevat vuokratyötä koskevat määräykset voidaan jakaa kolmeen ryhmään: vuokratyövoiman käyttöä ja käyttämisen edellytyksiä koskevat määräykset, käyttöönottomenettelyä ja käyttämisestä tiedottamista koskevat määräykset sekä vuokratyövoiman työsuhteen ehtojen määrääntymistä ja niistä tiedottamista koskevat määräykset. Näiden lisäksi työehtosopimukset voivat sisältää käyttäjä- ja vuokrausyritystä koskevia määräyksiä, joissa säännellään näiden keskinäisistä tiedonantovelvoitteista, työnantajavelvoitteiden jakautumisesta sekä käyttäjäyrityksen luottamusmiehen oikeudesta edustaa vuokrattua työntekijää. (Hietala ym. 2014, 27–28.)

Työsopimuslain 2:9 § säättää nimenomaisesti vuokrattujen työntekijöiden työsuhteisiin sovellettavista vähimmäisehdoista. Pykälän mukaan, jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä työhön käyttäjäyritykseen, eikä vuokrausyritystä sido 2:7.3 §:ssä tarkoitettu työehtosopimus eikä vuokrausyritys ole velvollinen noudattamaan työsuhteessaan yleissitovaa työehtosopimusta, vuokratun työntekijän työsuhteessa sovelletaan vähintään käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Työsopimuslain 2:9.2 §:n mukaan, jos mitään työehtosopimusta ei sovelleta, vuokratyöntekijän palkkaan, työaikaan ja vuosilomiin sovelletaan vähintään käyttäjäyritystä sitovia ja siellä yleisesti sovellettavia sopimuksia ja käytäntöjä. Työsuhteen ehdoista voidaan sopia työsopimuksessa. Ei voida kuitenkaan sopia epäedullisemmista ehdoista, kuin työsopimuslain 2:9 § säättää, sillä pykälä on vähimmäisnormi (Elomaa 2011, 89–90).

Määräaikaisissa työsuhteissa henkilöstöpalveluyritys on velvollinen antamaan työntekijälle selvitöksen työnteon keskeisistä ehdoista työntekijän sitä pyytäessä. Näin on tehtävä myös alle kuukauden mittaisissa työsuhteissa. Jokaiselle määräaikaisena tehdylle vuokratyösuhteelle on oltava

perusteltu syy, sillä vuokratyösuhteessa sovelletaan samoja työsuhteen kestoa koskevia säännöksiä kuin muissakin työsuhteissa. (TEM 2012, 36, viitattu 18.2.2020.)

Osa työehtosopimusten määräyksistä voi olla työnantajaa velvoittavia määräyksiä, osa taas on suositusluonteisia. Velvoittavien määräysten laiminlyönnistä työnantaja voidaan tuomita työehtosopimuslain 9 §:n mukaiseen hyvityssakkoon. Työnantajan jättäessä noudattamatta suositusluonteista määräystä, ei häntä voida tuomita työehtosopimuksen tietten rikkomisesta. Suositusluonteisissa määräyksissä saatetaan esimerkiksi mainita yleiset periaatteet, joiden mukaan työnantajan tulisi toimia vuokratyövoimaa käyttäessä. (Hietala ym. 2014, 28.)

Yhdenvertaisuuden toteutumista vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen muun henkilöstön välillä voi vaikeuttaa tilanne, jossa vuokrausyritystä sitoo työehtosopimus, jossa on työntekijän kannalta epäedullisemmat ehdot kuin käyttäjäyrityksen työntekijöihin sovellettavassa työehtosopimuksessa. Näin ollen esimerkiksi palkka voi olla erisuuruinen.



### 3 LAINSÄÄDÄNTÖ VUOKRATYÖSSÄ

Vuokratyösuhdetta määrittelee perinteisen kahden osapuolen sijaan kolme: vuokrausyritys, käyttäjäyritys ja vuokratyöntekijä. Vuokratyössä työnantajavelvoitteet jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken työsopimuslain säätämällä tavalla. Samoin vuokratyöntekijän velvoitteet jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. (HE 68/2008 vp, 3.)

Vuokratyötä koskevia säännöksiä on sovellettava työntekijöihin, jotka ovat työsuhteessa työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu tilapäisesti työskentelemään käyttäjäyrityksen palveluksessa niiden valvonnassa ja johdolla (Hietala ym. 2014, 26). Henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen vastuunjako määräytyy työsopimuslain oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämistä koskevan säännöksen mukaan (TEM 2012, 35, viitattu 18.2.2020). Työlainsäädäntö on hyvin laaja, joten tarkoituksena ei ole käsitellä kaikkia työlainsäädännön säännöksiä, vaan keskittyä vuokratyösuhteiden kannalta merkittävimpiin säännöksiin.

Työsopimus on tehty vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä. Sopimuksella vuokrausyritys siirtää työntekijän työntekovelvoitteen käyttäjäyritykselle, jolloin vuokratyöntekijän on noudatettava käyttäjäyrityksen edustajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä työn suorittamisesta, esimerkiksi suorittamistavoista ja -ajoista. Kun työntekijä alkaa tekemään sopimuksen mukaista työtä, työsuhde alkaa ja voimaan tulevat työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. Tällöin astuu voimaan myös työntekijän velvollisuus tehdä työtä ja noudattaa käyttäjäyritykseltä saatuja työnjohdollisia määräyksiä. Työntekijän tulee itse tehdä sopimuksen edellyttämä työ, eikä hän ole oikeutettu tai velvoitettu käyttämään sijaista, mikäli on itse estynyt tekemään työtä. (Hietala ym. 2014, 139.)

Kuten muihinkin työnantajiin, myös vuokrausyrityksiin sovelletaan työlainsäädännön määräyksiä (HE 68/2008 vp, 6.) Yksi vuokratyön kannalta oleellisin säännös löytyy työsopimuslaista. Kaikki ne työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät lain mukaan tai osapuolten sopimuksella siirry käyttäjäyritykselle, säilyvät vuokrausyrityksellä (Hietala ym. 2014, 26). Työsopimuslain 1:7.3 §:ssä säädetään oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä seuraavanlaisesti:

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (käyttäjäryitys) käyttöön, käyttäjäryitykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäryityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.

Työsopimuslain 1:7 § perusteella käyttäjäryitykselle siirtyy niin sanottu direktio-oikeus eli oikeus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työntekoa sekä työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Olennaista tämän pykälän soveltamisessa on se, että työntekijä siirretään toisen yrityksen käyttöön työntekijän suostumuksella. (Hietala 2014, 139.)

Käyttäjäryitys ei vastaa vuokrausyrityksen työnantajana tekemistä päätöksistä. Myöskään vuokrausyritys ei vastaa työnantajavelvollisuuksista niiltä osin, kun ne ovat siirtyneet käyttäjäryitykselle ja samoin käyttäjäryitys ei vastaa velvoitteista, jotka kuuluvat vuokrausyritykselle. (Hietala ym. 2014, 27). Edellä mainitun momentin perusteella käyttäjäryitys on velvollinen toimittamaan vuokrausyritykselle ne tiedot, jotka se tarvitsee työnantajavelvollisuuksiensa täyttämiseksi. Käyttäjäryityksen asema suhteessa vuokratyöntekijään määräytyy TSL 1:7.3 §:n mukaan, sillä työntekijän ja käyttäjäryityksen välillä ei ole minkäänlaista sopimussuhdetta. (HE 152/2012 vp, 2.)

Työsopimuslain 2:6 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti. Näin varmistetaan, että osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua vapautuviin työpaikkoihin. Kyseisessä pykälässä mainitaan myös käyttäjäryityksen velvollisuudesta ilmoittaa vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille. Myös yrityksen vuokraamalla työntekijöillä tulee olla samat mahdollisuudet hakeutua vapautuviin työpaikkoihin kuin yrityksen omilla työntekijöillä. Kyseinen säännös on lisätty työsopimuslakiin hallituksen esityksen HE 104/2011 perusteella. (TEM 2017, 10 viitattu 18.2.2020.) Kyseisen pykälän tarkoitus on saattaa käyttäjäryityksen omat määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät sekä vuokratyöntekijät samaan asemaan, kun kyseessä on oikeus saada tietoa yrityksessä vapautuvista työpaikoista (HE 104/2011 vp, 13).

### 3.1 Työsopimuksen määräaikaisuus

Työsopimuksen kesto sääntelee työsopimuslain 1:3.2 §, joka on työsopimuksen kesto sääntelevä yleinen säännös. Sen mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei ole perusteltua syytä tehdä määräaikaista työsopimusta. Kolmannen momentin mukaan toistuvien määräaikaisuuksien käyttö on kiellettyä silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä ja yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa, että työnantajan työvoiman tarve on pysyvää. Myös vuokratyösuhteessa sovelletaan näitä samoja työsuhteen kestoajaa koskevia säännöksiä kuin muissakin työsuhteissa (TEM 2012; 36, viitattu 29.2.2020).

Esimerkkinä vuokratyöntekijän määräaikaisesta työsopimuksesta voidaan ottaa korkeimman oikeuden (KKO) tapaus KKO:2012:10, jossa vuokrausyritys oli tehnyt määräaikaisen työsopimuksen työntekijän kanssa. Työsopimuksen ehtojen mukaan määräaika päättyi käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättyessä. Vuokrausyritys oli työsopimuksessa sitoutunut ilmoittamaan työntekijälle työsopimuksen määräajan päättymisajankohdasta välittömästi, kun tieto toimeksiannon päättymisajankohdasta saatu. Koko työsuhteensa ajan vuokratyöntekijä oli työskennellyt kokoaikaisena. Asiassa kysymys oli siitä, onko tehtyä työsopimusta pidettävä määräaikaisena vai toistaiseksi voimassa olevana. Tapauksessa työsopimuksen päättyminen oli tehty riippuvaiseksi pelkästään työsuhteen ulkopuolisen tahon, eli käyttäjäyrityksen päätöksestä. Työsopimuksen päättäminen ei ole ollut sidoksissa mihinkään työsopimuksessa sovittuun työntekijän työhön liittyvään objektiiviseksi katsottavaan perusteeseen, esimerkiksi sijaisuuden päättymiseen. Korkein oikeus katsoi, että työsopimus oli tehty määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä, joten työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Näin ollen vuokrausyrityksellä ei ole ollut oikeutta päättää työsopimusta sillä perusteella, että vuokratyöntekijää koskeva toimeksianto oli päättynyt.

Toinen korkeimman oikeuden tapaus työsuhteen määräaikaisuuteen liittyen on KKO:2019:45, jossa vuokrausyritys oli tehnyt työntekijöiden kanssa useita määräaikaisia työsopimuksia. Työsopimuksen mukaan työsuhde päättyi käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättyessä. Korkein oikeus katsoi, että työnantajan työvoiman tarvetta ei voitu pitää tilapäisenä eikä muuta ollut selvitetty. Näin ollen työsopimuksia oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevina, jolloin työntekijöillä tulisi olla oikeus irtisanomisajan palkkaan ja lomakorvauksiin.

Työsopimuslain 12:2.1 §:n mukaan, jos työnantaja on laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on se velvollinen maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Kyseisessä tapauksessa työntekijöillä ei kuitenkaan ollut oikeutta korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, koska vuokrausyrityksellä olisi ollut oikeus päättää työsopimukset irtisanomalla, ja koska työsopimuksen päättämiseen ei liittynyt työntekijöitä loukkaavia piirteitä. Näin ollen työsopimusta ei ole päätetty työsopimuslain vastaisesti eikä vuokrausyritys ollut korvausvelvollinen. (KKO:2019:45.)

Työtehtävät eivät ole luonteeltaan määräaikaisia vain sen vuoksi, että työ teetetään vuokratyönä. Määräaikaisuudelle perusteltu syy on, kun vuokratyönä teetetävää työtä on tarjolla vain rajoitetuksi ajaksi. Näyttötaakka työsopimuksen määräaikaisuuden perusteista kuuluu työnantajalle. (KKO:2019:45.) Edellä olevia tapauksia tarkastellessa voidaan todeta, että käyttäjäyrityksen toimiksi ei ole riittävä peruste määräaikaisten työsopimusten solmimiselle vuokratyöntekijöiden kanssa. Pääsääntönä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, ja vuokratyöntekijän työsuhteen määräaikaisuudelle tulee olla perusteltu syy.

### **3.2 Työnantajan yleisvelvoite**

Kuten muitakin työnantajia, työnantajan yleisvelvoite velvoittaa myös vuokrausyritystä. Yleisvelvoitteesta säättää työsopimuslain 2:1 §:

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Pykälän velvoittamana vuokrausyrityksen tulee edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työuralla sekä opastaa, perehdyttää ja kouluttaa työntekijän työn muutoksien vaatimalla tavalla. Kuitenkin käyttäjäyrityksen vastuulla on perehdyttää työntekijä kulloistakin käyttäjäyrityksessä suoritettavaa tehtävää varten. Vuokrausyrityksen velvollisuus on huolehtia siitä, että työntekijä vastaa mahdollisimman hyvin vaatimuksia, jotka käyttäjäyritys on asettanut työntekijälle. (Hietala ym. 2014, 117.)

Työnantajan yleisvelvoitetta koskeva säännös on ilmaus työnantajan velvollisuudesta ottaa huomioon työntekijän edut, eli kysymys on työnantajan lojaliteettivelvollisuudesta. Säännös on tavoitteellinen, joten pelkästään yleisvelvoitteen rikkomisesta työnantajalle ei aiheudu vahingonkorvausvelvollisuutta, mutta työnantajan muiden velvollisuuksien sisältöä ja niiden täyttämistä arvioitaessa sillä on merkitystä. (TEM 2017, 10, viitattu 8.3.2020.)

### **3.3 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu**

Työelämän syrjintä kielletään yhdenvertaisuuslaissa sekä työsopimuslaissa. Syrjinnällä tarkoitetaan henkilön muihin verrattuna epäsuotuisampaa kohtelua. On eri tapoja, joilla syrjintä voi ilmetä. Näitä ovat muun muassa henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellinen loukkaaminen luomalla uhkaava, vihamieleinen, halventava, hyökkäävä tai nöyryyttävä ilmapiiri. (Toimihenkilöliitto ERTO ry, viitattu 5.4.2020.)

Sukupuoleen perustuvasta syrjinnänkiellosta säädetään tasa-arvolaisissa (609/1986). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (Tasa-arvolaki 1:1 §). Lain 3:2 §:n mukaan, mitä tasa-arvolaisissa säädetään työnantajasta, pätee se myös työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen eli käyttäjäyritykseen. Siltä osin, kun käyttäjäyritys käyttää direktio-oikeutta, täytyy sen huomioida tasa-arvolain vaatimukset. Käytännössä käyttäjäyrityksen täytyy huolehtia siitä, että se työnantajapäätökset eivät ole tasa-arvolain vastaisia, eivätkä myöskään vuokratyöntekijät joudu työssään sukupuolisen tai seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Tarvittaessa käyttäjäyrityksen tulee puuttua häirintään. (Työministeriö 2007, 42, viitattu 10.3.2020.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 §:n mukaan käyttäjäyrityksen käyttäessä työnjohto- ja valvontaoikeutta vuokratyöntekijöihin, yhdenvertaisuuslakia sovelletaan käyttäjäyritykseen. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi, työnantajan on kehitettävä työpaikan yhdenvertaisuuden toteutumista. Käyttäjäyrityksellä on velvollisuus puuttua tilanteisiin, joissa työntekijä joutuu yhdenvertaisuuslaissa säädetyn häirinnän kohteeksi. (Työministeriö 2007, 42, viitattu 10.3.2020.)

Työsopimuslain 2:2 § pitää sisällään säännökset syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta työsuhteessa ja työhönotossa. Pykälä sisältää myös viittaukset yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin. Säännöksen mukaan työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole perusteltua työntekijöiden tehtävä ja asema huomioiden. Myöskään määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. (Hietala ym. 2014, 118.)

Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan muun muassa iän, alkuperän, sukupuolen, terveydentilan, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai kansalaisuuden perusteella. Tämä velvoite jakaantuu sekä käyttäjäyrityksen että vuokrausyrityksen kesken. Vuokrausyrityksen kohdalla tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöitä ei saa syrjiä palkkausvaiheessa, työsuhteen aikana eikä työsuhdetta päätettäessä. Käyttäjäyritystä syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus sitovat direktio-oikeutta käytettäessä, eli vastaavanlaisissa tehtävissä vuokratyöntekijöitä on kohdeltava samalla tavalla kuin yrityksen omia työntekijöitä kohdellaan. (Työministeriö 2007, 30–31, viitattu 15.3.2020.)

Ongelmallista syrjintäkiellon ja tasapuolisen kohtelun noudattamisesta vuokratyössä tekee se, että käyttäjäyritys saattaa määritellä tarkat kriteerit halutulle työntekijälle, esimerkiksi tilaamalla tekijäksi nuoren suomalaisen miehen. Kuitenkaan tällaisten kriteerien asettaminen vuokratyöntekijälle ei ole sen sallittavampaa, kuin syrjivien kriteerien asettaminen suoraan yritykselle palkattavalle työntekijälle. (Työministeriö 2007, 30–31, viitattu 15.3.2020.)

Vaikka vuokrausyritys on monelta osin vastuussa syrjimättömydestä ja tasapuolisen kohtelun toteutumisesta, käyttäjäyritys on huolehdittava näiden asioiden toteutumisesta niissä asioissa, joissa se käyttää valtaa. Näitä ovat työn johtaminen ja valvominen työnteettämisen aikana sekä työoloihin liittyvät asiat. Käyttäjäyrityksen tulee kohdella vuokratyöntekijää samalla tavalla kuin omia työntekijöitä. Tämä koskee työmääräyksien ja työturvallisuuteen liittyvien opastusten antamista sekä työsuoritusten arviointia. Käyttäjäyritys on myös velvollinen ennaltaehkäisemään häirintää. (Hietala ym. 2014, 119–120.) Kuitenkin, halutessaan vaihtaa vuokratyöntekijän toiseen käyttäjäyrityksellä ei tarvitse olla yhtä painavat perusteet, kuin siinä tapauksessa, jos kyseessä olisi oma työntekijä. Vaihtamisperusteeksi voi riittää, että vuokratyöntekijä ei suoriudu työstään riittävän tehokkaasti tai on sopimaton työtehtävään. Näin ollen käyttäjäyritys ei tarvitse irtisanomisperustetta, mutta syy on kuitenkin oltava asiallinen eikä syrjivä esim. iän tai terveydentilan perusteella. (Ilvonen & Keinänen. 2009, 11.)

Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2009:52 on hyvä esimerkki tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta, vaikka se ei koskenutkaan vuokrausyritystä. Kysymys on siitä, oliko työnantaja rikkonut työ-sopimuslain 2:2.3 §:ssä säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Tapauksessa rakennusurakointia harjoittava työnantaja oli järjestänyt toimihenkilöilleen lakisääteisen terveyshuollon lisäksi muita terveyshuollon palveluita tarkoituksena sitouttaa tärkeänä pitämään henkilöstöryhmää ja vähentää yrityksen toiminnan kannalta tärkeiden henkilöiden sairaspöissaoloja. Yrityksen rakennus-työntekijöille oli järjestetty vain lakisääteinen työterveyshuolto.

Lähtökohtana on tasapuolinen kohtelu ja on oltava olemassa perusteltu syy poiketa siitä. Korkeimman oikeuden mukaan rakennustyöntekijöillä on toimihenkilöitä suurempi sairastavuusriski ja yhtiö ei ollut edes perustellut asiaa toimihenkilöiden poissaolojen ongelmallisuudella. Lisäksi korkein oikeus totesi, että kattavamman terveydenhuoltopalveluiden tarjoaminen toimihenkilöille ei täytä erityisen sitouttamisen kriteerejä työterveyshuollon tarkoitus huomioiden. Myöskään yhtiön muita perusteluja, kuten rakennusalan yleistä käytäntöä tai terveydenhuoltopalvelun kustannuksia ei voitu pitää riittävinä perusteluina rakennustyöntekijöiden ja toimihenkilöiden erilaiselle kohtelulle. Korkein oikeus katsoi yhtiön rikkoneen työ-sopimuslain tasapuolisen kohtelun vaatimusta. (KKO:2009:52.)

### **3.4 Työturvallisuus ja työterveyshuolto**

Työturvallisuuslain (TTL, 738/2002) 1:3 § säättää, että vuokratyövoimaa käyttävä yritys on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslain työnantajaa koskevia määräyksiä. Lain 1:3.2 §:n mukaan käyttäjäyrityksen on ennen työn aloittamista määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokrausyritykselle, joka ilmoittaa ne edelleen vuokratyöntekijälle. Käyttäjäyrityksen on lisäksi huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikkaan liittyviin olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. Lisäksi käyttäjäyritys arvioi työn vaarat, huolehtii laitteiden ja koneiden turvallisuudesta sekä siitä, että työntekijä on asianmukaisesti suojattu (Hietala ym. 2014, 131).

Vuokrausyritys on velvollinen varmistamaan työntekijän riittävän ammattitaidon, kokemuksen ja sopivuuden suoritettavaan työhön. Lisäksi vuokrausyritys on velvollinen yleisperehdyttämään

vuokratyöntekijän. On suositeltavaa, että vuokrausyritys ja käyttäjäyritys keskustelevat perehdytyksestä sopimuksen tekovaiheessa (TTL 738/2002 1:3 §; TEM 2017, 18, viitattu 20.3.2020). Näin varmistetaan siitä, että työntekijä saa kattavan perehdytyksen. Lisäksi vuokrausyritys on vastuussa siitä, ettei aseta vuokratyöntekijää työskentelemään yritykseen, joka rikkoo selkeästi työturvallisuusmääräyksiä. Vuokrausyrityksen tulee pyrkiä selvittämään työturvallisuusolot käyttäjäyrityksessä. Lain mukaan, jos vuokrausyrityksen olisi pitänyt tietää olla lähettämättä työntekijää yritykseen, jossa on ollut esimerkiksi tiedossa selkeitä työturvallisuuden laiminlyöntejä, se voi joutua vastuuseen velvollisuuden laiminlyönnistä. Voidaan siis sanoa, että työturvallisuuden osalta käyttäjäyritys ja vuokrausyritys ovat yhdessä vastuussa sen hoitamisesta. (Elomaa 2011, 168.)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) säättää työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto. Lain tarkoitus on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistää työntekijöiden terveyttä, työympäristön terveellisyyttä sekä työyhteisön toimintaa. Lain 2:1 §:n mukaan työterveyshuoltolakea sovelletaan työhön, jossa työnantajan tulee noudattaa työturvallisuuslakia.

Työnantajana vuokrausyrityksellä on velvollisuus järjestää vuokratyöntekijöille työterveyshuolto. Lähtökohtaisesti sen on oltava yhtä kattava sekä toimihenkilöille että vuokratyöntekijöille, kuten aiemmin kohdassa 3.3 mainitussa oikeustapauksessa KKO:2009:52 kävi myös ilmi. Kuitenkin työsuhteen keston perustuvia eroja saattaa työterveyshuollossa ilmetä. Luonnollisesti eroja voi olla vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden välillä, sillä eri yritykset järjestävät työterveyshuollon omille työntekijöilleen. (TEM 2017, 18, viitattu 20.3.2020.)

Työturvallisuudesta säädetään työturvallisuuslain lisäksi työsopimuslain 3:2.1 §:ssä. Pykälä säättää työntekijänä velvollisuudesta noudattaa työolojen edellyttämä huolellisuutta ja varovaisuutta sekä velvollisuudesta huolehtia niin omasta kuin muidenkin työpaikalla olevien turvallisuudesta. Pykälän 2 momentin mukaan työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa mahdollisista työturvallisuus- tai tapaturmariskeistä työpaikalla. Työturvallisuuslaissa säädetyn työntekijän yleisvelvoitteen mukaan työntekijän on noudatettava työnantajana toimivaltansa mukaisesti antamia ohjeita ja määräyksiä sekä työnsä ja työolosuhteiden edellyttämiä järjestyjä turvallisuuden ja terveyden ylläpitämiseksi. Työntekijän on huolehdittava niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. (Työturvallisuuslaki 738/2002 4:18 §.) Työntekijän työturvallisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien vastainen toiminta voi tulla arvioitavaksi esimerkiksi työsopimuksen päättämisperusteina, työntekijän myötävaikuttavana tuottamuksena tai arvioitaessa työntekijän vahingonkorvausvelvollisuutta (Tiitinen & Kröger 2012, 329).



### 3.5 Yhteistoiminta yrityksissä

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL, 334/2007) edistää yrityksen ja sen henkilöstön väistä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä. Tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään. Käyttäjäritysten osalta huomioidaan vain sen omat työntekijät, eikä vuokratyöntekijöitä oteta laskuihin. Vuokrausyrityksen työntekijöihin lasketaan kaikki yritykseen työsuhteessa olevat työntekijät eli myös vuokratyöntekijät huomioidaan. Jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, yhteistoimintalakia sovelletaan vuokrausyritykseen. Lakia on syytä soveltaa, mikäli henkilöstömäärä vaihtelee jatkuvasti soveltamisrajan molemmin puolin. (TEM 2017, 27, viitattu 15.3.2020; YTL 1 §.)

Yhteistoimintamenettelyssä käyttäjäyrityksen on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat yleiset periaatteet, eli missä tilanteissa ja missä määrin yritys aikoo käyttää vuokratyövoimaa. Periaatteet on esiteltävä niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokratyöntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. (TEM 2017, 27, viitattu 15.3.2020; YTL 1 §.)

### 3.6 Tilaajan selvitysvelvollisuus

Laissa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (Tilaajavastuulaki 1233/2006) säädetään edellytyksistä vuokratyövoiman käytölle. Tilaajavastuulain 2 §:n mukaan, lakia sovelletaan tilaajaan (käyttäjäritykseen), joka käyttää vuokrattua työntekijää Suomessa. Lakia ei kuitenkaan sovelleta, jos vuokratyöntekijän työskentely kestää enintään 10 työpäivää tai jos alihankintasopimuksen vastikkeen arvo on alle 9 000 euroa ilman arvonlisäveroa (Tilaajavastuulaki 4 §).

Tilaajan selvitysvelvollisuudella tarkoitetaan tilaajavastuulain 5 §:n mukaan sitä, että ennen kuin tilaaja tekee sopimuksen vuokratyöntekijän käytöstä, tilaajan on pyydettävä sopimusosapuolelta selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin. Lisäksi tarvitaan kaupparekisteriote tai vastaavat tiedot sekä selvitys siitä, ettei yrityksellä ole verovelkaa sekä todistukset työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta ja selvitys eläkevakuutusmaksujen maksusopimuksesta, sel-

vitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä ehdoista sekä selvitys työterveyshuollon järjestämisestä. Lisäksi, tilaajavastuulain 5 a§:n mukaan rakentamistoimintaan liittyvällä tilaajalla on oltava todistus siitä, että sopimusosapuoli on ottanut tapaturmavakuutuslaissa tarkoitetun tapaturmavakuutuksen. Selvitysvelvollisuuteen sisältyy velvollisuus selvittää, että kaikilla työntekijöillä on voimassa olevat todistukset työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä ennen töiden aloittamista.

Selvitysvelvollisuuden laiminlyönnistä tilaaja on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua. Se voi tulla kysymykseen myös, jos tilaaja on tehnyt sopimuksen liiketoimintakieltoon määrätyn toimijan kanssa tai yrityksen kanssa, jolla ei ole tarkoitus täyttää lakisääteisiä maksuvelvoitteitaan. Laiminlyöntimaksun suuruutta määritettäessä huomioon otetaan selvitysvelvollisuuden rikkomisen aste, laatu ja laajuus sekä sopimusosapuolten välisen sopimuksen arvo. (Tilaajavastuulaki 9 §.)

### **3.7 Koeaika**

Työsopimuslain 1:4 §:n mukaan työsuhteen alkuun voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Koeajan tarkoituksena on työsuhteen alussa varata molemmille osapuolille mahdollisuus arvioida vastaako se sille asetettuja vaatimuksia (HE 68/2008 vp, 19). Sen aikana työsuhde voidaan purkaa molemmin puolin. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla korkeintaan puolet työsuhteen kestosta. 1:4.2 § säädetään myös vuokratyöntekijän koeajasta seuraavasti:

Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokratuna käyttäjäyritykseen.

Kyseinen säännös on otettu mukaan koeaikasäännökseen hallituksen esityksen 68/2008 pohjalta. Vuokratyössä aiemman koeaikasäännöksen soveltaminen on osoittautunut hankalaksi ja työsuhteissa käytetään koeaikaehtoja tarpeettomasti, sillä vuokratyöntekijä on jo työskennellyt tulevan työnantajansa alaisena. Tällöin käyttäjäyritys on jo kyennyt tekemään jonkinlaista arviointia työntekijän työsuorituksesta ja työntekijä on jo tutustunut tuleviin työtehtäviin sekä työskentely-ympäristöön. Tästä syystä ajantasaisessa lainsäädännössä vuokratyöntekijän työskentely käyttäjäyrityksessä otetaan huomioon koeaikaa asettaessa. (HE 68/2008 vp, 8, 10.) Tarkennetun säädöksen

lisääminen kertoo siitä, että lainsäädäntöä tarkentamalla on haluttu parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa koeaikaehtojen soveltamisen osalta.

### **3.8 Palkka, sairausajan palkka ja vuosiloma**

Työnantajana vuokrausyritys on velvollinen maksamaan palkan vuokratyöntekijälle. Palkka määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen mukaan riippumatta siitä, missä vuokratyöntekijä kulloinkin työskentelee. Kuitenkin, palkkaus voi vaihdella siitä syystä, että tehtävien sisältö ja vaatimukset sekä olosuhdetekijät voivat vaihdella eri käyttäjäyrityksissä tai käyttäjäyrityksen sisällä erilaisissa työnkuissa. (Hietala ym. 2014, 121–122.) Työsopimuslain 2:10 §:ssä säädetään vähimmäispalkasta työehtosopimuksen puuttuessa. Mikäli sovellettavana ei ole sitovaa eikä yleissitovaa työehtosopimusta, työntekijälle on maksettava työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Työsopimuslain 2:16 § säätelee palkan maksamisesta. Se on maksettava työntekijän tilille siten, että se on käytettävissä sen erääntymispäivänä. Työnantaja vastaa palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Vain pakottavista syistä palkka voidaan maksaa käteisenä. Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle laskelma, josta palkan suuruus ja sen määrääntymisen perusteet käyvät ilmi.

Työsopimuslain 2:11 §:n mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä töitään. Sama oikeus koskee vuokratyöntekijää. Sairausajan palkan työntekijälle maksaa työnantaja, joka vuokratyöntekijällä on vuokrausyritys (Hietala ym. 2014, 123). Jos työsuhde on kestänyt yli kuukauden, työntekijällä on oikeus saada täysi palkka sairastumispäivästä seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Alle kuukauden kestäneessä työsuhhteessa työntekijällä on vastaava oikeus saada 50 prosenttia palkasta. (TSL 2:11.1 §.) Työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa työsuhteen kestäessä. Sairausajasta riippumatta vuokratyöntekijän määräaikainen työsuhde päättyy sovitun määräajan päättyessä. (TEM 2017, 20, viitattu 18.2.2020.)

Työnantaja on velvollinen maksamaan palkan myös työnteon estyessä, jos työntekijä on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä. Vuokrausyritys joutuu maksamaan palkan työntekijälle myös silloin, kun työnteon este on käyttäjäyrityksessä. Kuitenkin, jos työsopimus ei sitä estä, vuokrausyritys voi siirtää työntekijän

työskentelemään esteen ajaksi muualle. Jos kyseessä on niin sanottu ylivoimainen este eli esimerkiksi poikkeuksellinen luonnontapahtuma, palkanmaksuvelvollisuus jatkuu enintään 14 päivää, jos taas syynä on ulkopuolinen työtaistelu, palkkaa täytyy maksaa seitsemän päivää. (TSL 2:12.1–2 §.)

Vuokratyöntekijälle kertyy vuosilomaa samojen ehtojen mukaisesti kuin muissakin työsuhteissa. Usein voi kuitenkin olla, että työsuhteen pituuden vuoksi, vuosilomaa ei ehditä pitämään. Tällöin työsuhteen päättyessä pitämätön vuosiloma korvataan työntekijälle lomakorvauksella. (TEM 2017, 16, viitattu 18.2.2020.) Vuokratyö on velvollinen huolehtimaan siitä, että vuokratyöntekijä saa vuosiloman ja lomapalkan tai lomakorvauksen kuten laki ja työehtosopimus edellyttää. Vuosilomia koskeva kirjanpito on myös vuokrausyrityksen vastuulla. (Hietala ym. 2014, 127.)

### **3.9 Vahingonkorvausvelvollisuus**

Työntekijän on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheuttamansa vahingon, jos hän on tahallaan tai huolimattomuudesta rikkonut tai laiminlyönyt velvollisuuksiaan tai aiheuttanut työssään työnantajalle vahinkoa (TSL 12:1.3 §). Tavanomaisessa työvoimanvuokrauksessa vuokrausyritys ei ole vastuussa vuokratyöntekijän toiminnasta. Vastuu voi syntyä vain, jos vuokrausyritys on laiminlyönyt velvoitteensa työntekijän valinnasta. Vuokratyöntekijän vahingosta on vastuussa vuokrausyritys vahingonkorvauslain tai sopimusperusteisen vastuun mukaisesti. (Hietala ym. 2014, 152.)

Sopimussuhteeseen perustuvasta vastuusta esimerkkinä toimii korkeimman oikeuden tapaus KKO:2005:135. Tapauksessa vuokrausyrityksen käyttäjäyrityksenä toimivalle huoltoasemaliikelle toimittama työntekijä oli anastanut varoja huoltoaseman kassakaapista. Kanne nostettiin vuokrausyritystä vastaan. Edellytyksenä vastuun syntymiselle on, että vuokrausyritys ei ole täyttänyt sopimuksesta johtuvia velvollisuuksiaan asianmukaisesti. Asiassa ei ole perusteita sille, että aiheutunut vahinko olisi yhteydessä vuokrausyrityksen sopimusrikkomukseen, joten kanne hylättiin siitä syystä, että vuokrausyritys oli toiminut asianmukaisesti työntekijän valinnassa.

Vahingonkorvauslain (412/1974) 3:1.1 §:n mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä on aiheuttanut virheellään tai laiminlyönnillään. Tätä kutsutaan isännän vastuuksi. Sivulliselle aiheutetusta vahingosta myös käyttäjäyritys voi joutua isännänvastuuseen, jos

työntekijä ja käyttäjäyrityksen välinen oikeussuhde muistuttaa riittävästi työsuhdetta. Tapauskohtaisesti on huomioitava, minkälaiset mahdollisuudet käyttäjäyrityksellä on ollut työntekijän ohjaukseen ja valvomiseen. (Hietala ym. 2014, 154.)

Vuokratyöntekijän osalta vuokrausyritys kantaa vastuun vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle tai sivulliselle aiheuttamasta vahingosta. Näin ollen vuokratyöntekijä voi olla vahingonkorvausvelvollinen vain työnantajaansa eli vuokrausyritystä kohtaan. Työsopimuslain 12 luvussa säädetään sekä työnantajan että työntekijän vahingonkorvausvelvollisuudesta. Työntekijän on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheuttamansa vahingon, jos hän on tahallaan tai huolimattomuudesta rikkonut tai laiminlyönyt velvollisuuksiaan tai aiheuttanut työssään työnantajalle vahinkoa. (TSL 12:1.3 §.) Vuokratyöntekijä ei voi joutua vastuuseen käyttäjäyritystä kohtaan ilman erityisperustetta. Tällainen erityisperuste voi olla esimerkiksi törkeä tuottamus. Vuokrausyritys voi periä maksamiaan korvauksia vuokratyöntekijältä, jos kysymyksessä on muu kuin lievä tuottamus. Jos työntekijän viaksi jää lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta tuomita. Lisäksi aiheutettu vahinko voidaan kohtuullistaa. (Hietala ym. 2014, 151–152.)

### **3.10 Vuokratyöntekijän oikeus käyttäjäyrityksen tarjoamiin etuihin**

Työsopimuslaissa säädetään vuokratyöntekijän oikeuksista käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin. Työsopimuslain 2:9 a§:n mukaan, mikäli erilainen kohtelu ei ole objektiivisista syistä perusteltua, vuokratulla työntekijällä tulee olla sama oikeus käyttäjäyrityksen tarjoamiin palveluihin ja järjestelyihin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Pykälä on lisätty työsopimuslakiin hallituksen esityksen HE 104/2011 pohjalta. Euroopan Unionin vuokratyödirektiivin mukaan, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä perusteltua, vuokratyöntekijöillä tulee olla oikeus käyttäjäyrityksen yhteisiin palveluihin ja järjestelyihin, kuten ruokala- ja kuljetuspalveluihin. Säännöksen tarkoitus on edistää yhdenvertaista kohtelua erityisesti työpaikalla käytössä olevien yhteisten tilojen ja järjestelyjen suhteen. Näin pyritään myös edistämään sosiaalisia suhteita työpaikalla käyttäjäyrityksen omien ja vuokratyöntekijöiden välillä. (HE 104/2011 vp, 5, 14.)

Tällaisiksi järjestelyiksi ja palveluiksi katsotaan lähinnä pysyvämpiä ja pidempiaikaisia järjestelyjä tai etuja, joita työntekijät voivat halutessaan käyttää yrityksen periaatteiden mukaisesti. Tyypillinen etuus tai järjestely on esimerkiksi mahdollisuus käyttää työpaikan harrastetiloja. Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen oman ruokalan käyttöön samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen omilla

työntekijöillä. Kuitenkaan taloudellista tukemista palvelujen ja järjestelyjen käyttöä varten käyttäjäryitykseltä ei edellytetä vuokratyöntekijälle, joten käyttäjäryityksellä ei ole velvollisuutta tukea vuokratyöntekijän ruokailua. Tästä syystä eri hinnoitteluperusteet ovat mahdollisia vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäryityksen omien työntekijöiden välillä. Tilanteessa, jossa vuokratyöntekijään ja käyttäjäryityksen työntekijään sovelletaan eri työehtosopimusta, voivat työehdot olla erilaiset, sillä työntekijän työsuhde-etuudet määräytyvät työsopimuksen ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. (HE 104/2011 vp, 14; TEM 2017, 11–12, viitattu 5.3.2020.)

### **3.11 Vuokratyöntekijän yleiset velvollisuudet**

Työsopimuslain 3:1 §:ssä säädetään työntekijän yleisistä velvollisuuksista seuraavasti: ”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta”. Tätä pykälää rajaa vuokratyöntekijän vuokrausryitykselle antama suostumus, sillä mikäli asiakassopimukseen kirjatussa suostumuksessa rajataan ulos tietyt työtehtävät, on käyttäjäryityksen otettava tämä huomioon. Vuokratyöntekijä voi lisäksi kieltäytyä työstä, mikäli työstä aiheutuu vakavaa vaaraa omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Näiden tapausten ulkopuolella työntekijällä ei ole oikeutta kieltäytyä työstä. (Hietala ym. 2014, 140.)

Vuokratyöntekijää sitovasta lojaliteettivelvollisuudesta säädetään myös työsopimuslain 3:1 §:ssä, jonka mukaan: ”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa”. Jos työntekijä jättää noudattamatta lojaliteettivelvollisuutta ja laiminlyönnistä aiheutuu työnantajalle vahinkoa, työntekijä voidaan tuomita vahingonkorvaukseen. Tämä lojaliteettivelvollisuus vuokratyöntekijällä on sekä käyttäjäryitystä että vuokrausryitystä kohtaan. Se koskee muun muassa työnantajan asioista kertomista julkisesti tai työnantajan mustamaalaamista sekä sisäisten asioiden kertomista ilman lupaa. (Hietala ym. 2014, 142–143.)

Työntekijän yleinen lojaliteettivelvoite alkaa työsopimuksen solmimisesta ja jatkuu työsopimussuhteen päättymiseen saakka. Sitä tulee noudattaa työtä tehdessä, mutta lojaliteettivelvoite on riippumaton työntekemisvelvoitteen täyttämisestä. Se ulottuu jonkinlaisena myös työntekijän vapaa-ajan. (Tiitinen & Kröger 2012, 326.)

### 3.12 Vuokratyöntekijän velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa

Työsopimuslain 3 luvussa säädetään kilpailevasta toiminnasta, liikesalaisuuksista sekä kilpailukiellosta. Työsopimuslain 3:3 § säättää, ettei työntekijä saa työn ohella samanaikaisesti harjoittaa kilpailevaa toimintaa, joka kilpailutekona vahingoittaa hänen työnantajaansa. Työsopimuslain 3:3.3 §:n mukaan, jos työnantaja ottaa töihin henkilön, joka tietävästi on estynyt ryhtymästä työhön, on yhdessä työntekijän kanssa vastuussa aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. Liikesalaisuuksista säädetään TSL 4 §:ssä, jonka mukaan työsuhteen aikana työntekijä ei saa oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Mikäli tiedot on hankittu oikeudettomasti, tämä pätee myös työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle (TSL 3:3.4 §). Tämä säännös koskee ainoastaan vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välistä suhdetta, koska vain heidän välillään on sopimussuhde. Vuokratyöntekijän ja työntekijän välisessä sopimuksessa on kuitenkin mahdollista sopia erikseen liike- ja ammatillisuuksien suojasta käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä. (Hietala ym. 2014, 146.)

Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä työsopimuslain 3 luvun 5 §:n perusteella työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Sopimus rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus kilpailevaa toimintaa harjoittavan työnantajan kanssa myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimus on mahdollista tehdä heti työsuhteen alkaessa tai sen aikana ja sopimuksella voidaan rajoittaa myös työntekijän oikeutta harjoittaa itse kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimus voi rajoittaa työntekijää enintään kuusi kuukautta. Mikäli työntekijä saa kohtuullisen korvauksen kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaan kiello ei sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä tai jos sopimus on tehty vastoin työsopimuslain määräyksiä.

Työntekijän toimintaa työsuhteen päättyessä ei voida rajoittaa enempää kuin se on välttämätöntä lailla suojattujen ammatti- ja liikesalaisuuksien turvaamiseksi. Kuitenkin vuokratyöntekijöiden keskuudessa kilpailukieltosopimukset ovat harvinaisia, sillä toimimista alan toisessa yrityksessä ei voi rajoittaa tai kieltää, koska sopimuksella ei voida estää vuokratyöntekijän työllistymistä. (Hietala ym. 2014, 149–150.)

### 3.13 Työsuhteen päättymisen

Työsopimuslaki ei sisällä vuokratyön osalta erityissääntelyä työsuhteen päättymisestä, joten siihen sovelletaan samoja työsuhteen päättämistä koskevia normeja, kuin muihinkin työsuhteisiin. Mahdollisesti sovellettavaksi tulee myös työehtosopimusten määräykset tai yhteistoimintalaki silloin, kun sitä on sovellettava. Käyttäjyrittys ei ole lainkaan toimivaltainen työsuhteen päättämiseen liittyvissä toimissa, vaan ne ovat täysin vuokrausyrityksen vastuulla. Näitä toimia voivat olla esimerkiksi varoituksen antaminen ja työntekijän kuuleminen ennen irtisanomista. (Hietala ym. 2014, 172–173.) Lisäksi, vuokrausyrityksen tulee antaa työntekijälle työtodistus työntekijän sitä pyytäessä (TEM 2017, 26, viitattu 29.2.2020).

Määräaikainen työsuhde päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä, ellei sitä pureta laissa olevilla purkuperusteilla kesken sopimuskauden. Purkamisen voi tapahtua joko työntekijän tai työnantajan toimesta. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen päättyy irtisanomalla, purkamalla tai sopimalla. Mikäli kyseessä on irtisanominen, noudatetaan yleensä laissa säädettyjä irtisanomisaikoja. Työnantaja tai työntekijä voivat purkaa työsuhteen päättyväksi heti erittäin painavasta syystä. Tällainen syy voi olla työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvollisuuksien niin vakava rikkominen tai laiminlyönti, että sopimussuhteen jatkumista edes irtisanomisajan olisi kohtuutonta edellyttää. Ongelmallista henkilöön liittyvissä irtisanomisissa vuokratyön osalta on se, että vuokrausyritys joutuu nojaamaan hyvin paljon käyttäjyrittyseltä saatuihin tietoihin. (Hietala ym. 2014, 172–173; TEM 2017, 24, viitattu 29.2.2020.)

Asiakassopimuksen päättymisen voi vaikuttaa vuokratyöntekijän työsuhteeseen, sitä kuitenkin arvioidaan aina tapauskohtaisesti työlainsäädännön perusteella. Vuokrausyritys ja käyttäjyrittys voivat varautua sopimuksen päättymiseen jo asiakassopimuksessa. Yritykset voivat sopia esimerkiksi irtisanomisajoista tai -korvauksista. (TEM 2017, 24–25, viitattu 29.2.2020.)



## 4 TUTKIMUS

Tutkimus voi olla joko teoreettista kirjoituspöytä tutkimusta, jossa käytetään valmista tietomateriaalia tai se voi olla empiiristä eli havainnollistavaa tutkimusta. Tutkimusmenetelmän valinta ja järkevä kohderyhmä ovat tärkeitä tutkimuksen onnistumisen kannalta. Tutkimusmenetelmän valinnan määrittävät tutkimusongelma sekä tutkimuksen tavoite. (Heikkilä 2014, 12.)

Monimenetelmätutkimus tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa yhdistetään erilaisia tutkimusmenetelmiä, esimerkiksi kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus. Monimenetelmätutkimuksen ensisijainen tavoite on lisätä tutkimuksen kattavuutta. (Vilka 2015, 48.) Tässä opinnäytetyössä on käytössä monimenetelmätutkimus, jossa käytetään apuna juurikin kvalitatiivista eli laadullista ja kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Alaluvuissa käsitellään tarkemmin tutkimusmenetelmät, tiedonkeruutavat ja tutkimustulokset sekä tutkimuksen laatu ja luotettavuus. Syy usean tutkimusmenetelmän valinnalle oli se, että kahta aineistoa analysoimalla varaudun siihen, että vuokratyöntekijöiden sähköinen kyselytutkimus ei saavuta mahdolloman korkeaa vastausprosenttia. Kvantitatiivisen aineiston lisäksi minulla on analysoitavana kvalitatiivinen aineisto, jonka toivon tuovan lisäarvo tutkimukselle.

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa pyritään selvittämään lukumääriä ja prosenttiosuuksia, joita usein havainnollistetaan taulukoiden ja numeroiden avulla. Tyypillinen aineistonkeruumenetelmä on erilaiset kyselyt, joissa hyvin usein käytetään tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen aineisto kerätään usein henkilökohtaisilla tai ryhmähaastatteluilla tai käytetään esimerkiksi valmiita aineistoja ja dokumentteja, joten numeroiden sijaan aineisto on tekstimuodossa. Tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään syy-seuraussuhteita. Tilastollisesta tutkimuksesta poiketen, tutkittavat valitaan harkinnanvaraisesti. (Heikkilä 2014, 13–15.)

### 4.1 Tutkimusmenetelmät ja aineiston hankinta

Tämän opinnäytetyön tutkimusosuuden tarkoituksena on selvittää, kuinka tyytyväisiä vuokratyöntekijät ovat vuokrausyritykseen työntajana sekä millaisena he kokevat työskentelyn käyttäjäyrityk-

sissä. Tutkittavana joukkona toimivat opinnäytetyön toimeksiantajayrityksen listoilla olevat työntekijät, jotka työskentelevät vuokratyöntekijöinä ja suorittavat työnsä käyttäjäyrityksissä. Vuokratyöntekijöitä eri käyttäjäyrityksissä oli tutkimuksen suoritushetkellä 73 henkilöä. Osa heistä on työskennellyt erilaisten vuokrausyritysten kautta useamman vuoden ja osalla on lyhyempi työhistoria vuokratyöntekijänä. Pääosin työntekijät työskentelevät rakennusalalla. Vuokratyöntekijöiden kyselytutkimuksen lisäksi haastattelen toimeksiantajayrityksen toimihenkilöä, joka on ollut henkilöstöpalvelualalla useampia vuosia. Teemahaastattelun tarkoituksena on selvittää, millainen näkemys henkilöstöpalvelualan edustajalla on vuokratyöntekijöiden asemasta. Lisäksi näin saadaan vertailtua mahdollisia näkemyseroja vuokratyöntekijöiden ja henkilöstöpalvelualan toimijan välillä.

Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto kerättiin kyselytutkimuksen (kts. liite 2) avulla. Lomake käytiin läpi 23.3.2020 ohjausseminaarissa, mutta tarkistutin sen vielä tilastollisen tutkimuksen opettajalla lomakkeen pätevyuden varmistamiseksi. Kyselytutkimuksen osallistumiskutsu (kts. liite 1) toimitettiin kaikille 73:lle vuokratyöntekijälle heidän henkilökohtaiseen sähköpostiinsa 26.2.2020. Vastausaikaa oli viikko ja vastaaminen tapahtui Microsoft Forms -alustalla. Valtaosa kyselylomakkeen (liite 2) kysymyksistä oli pakollisia. Mikäli vastaaja vastasi myöntävästi johonkin kysymykseen, saattoi se tuoda esiin tarkentavan kysymyksen, johon oli tarkoitus vastata tarkentamalla edellistä vastausta omin sanoin. Vastaukset kerättiin anonyymisti, joten henkilötasolla vastauksia ei käyty läpi. Saateviestissä (liite 1) mainittiin päivämäärä, johon saakka kyselyyn on mahdollista vastata. Lisäksi jo saateviestin otsikossa oli maininta mahdollisuudesta voittaa elokuvaliput, mikäli vastaa kyselyyn. Tällä tavoin pyrittiin vaikuttamaan positiivisesti vuokratyöntekijöiden vastaushalukkuuteen.

Neljän ensimmäisen päivän aikana vuokratyöntekijöiden kyselyyn vastauksia tuli yhteensä 25 kappaletta. Muistutusviesti lähetettiin, kun vastausaikaa oli jäljellä kolme päivää. Kokonaisuudessaan vastauksia saatiin 31 kappaletta, joten vastausprosentiksi muodostui 42 %. Vastausprosentti on mielestäni kohtuullinen. Olin varautunut huonompaan vastausprosenttiin, sillä yleisesti sähköisten kyselytutkimusten vastaushalukkuus ei ole korkea.

Kvalitatiivinen aineisto on hankittu puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Haastattelurunko sisältää hahmotelman siitä, mitä kysytään, mutta ei tarkkaa suunnitelmaa siitä, miten kysytään. Puolistrukturoitu haastattelutilanne muistuttaa keskustelua, sillä haastattelijan aktiivisella osallistumisella voi olla kysymysten esittämistä suurempi merkitys (Hirsjärvi & Hurme 2015, 102–103). Tämän

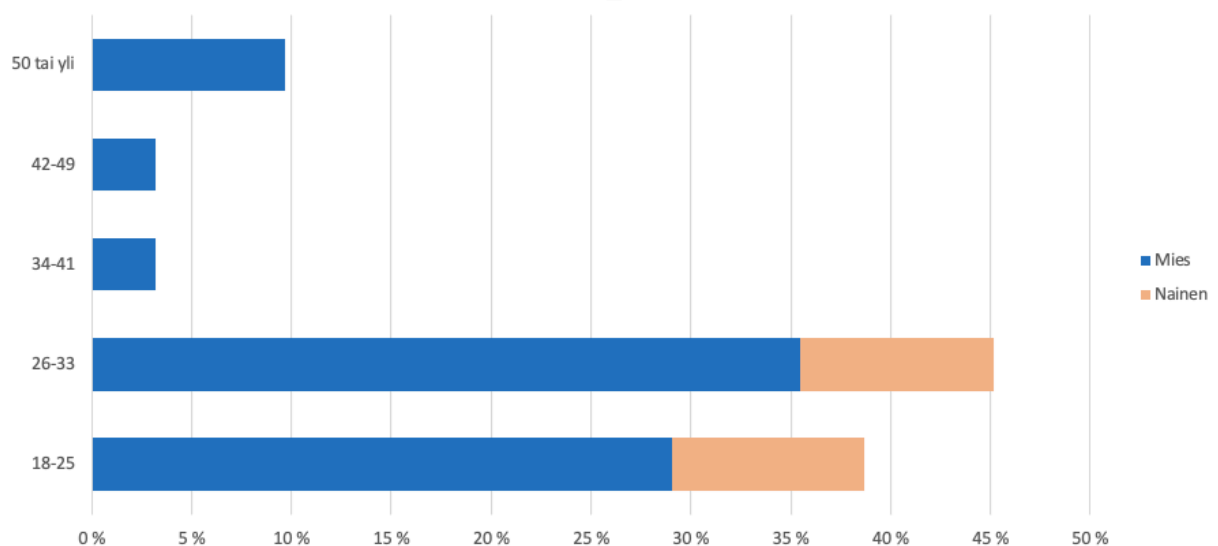
tuotteen teemahaastatteluaineisto hankittiin haastattelemalla toimeksiantajayrityksen edustajaa 3.4.2020 yrityksen toimitiloissa. Puolistrukturoitu teemahaastattelun kysymysrunko löytyy liitteestä 3. Haastattelu on nauhoitettu, litteroitu ja tekijän hallussa.

## 4.2 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen tulokset. Alaluvussa 4.2.1 käsitellään vuokratyöntekijöiden vastauksia kyselytutkimukseen. Osaa vastauksista pyritään havainnollistamaan visuaalisin kaavioin (kaaviot 1–10). Alaluvussa 4.2.2 keskitytään vuokrausyrityksen edustajan haastattelutuloksiin. Luvussa 4.3 arvioidaan tutkimuksen laatua ja luotettavuutta ja luku 4.4 keskittyy tutkimustulosten analysointiin ja johtopäätöksiin.

### 4.2.1 Vuokratyöntekijöiden kyselytutkimus

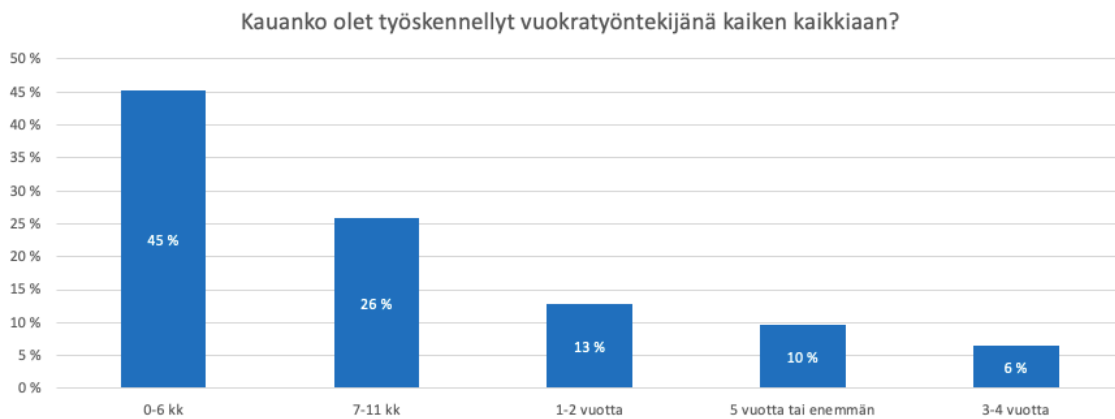
Seuraavaksi käydään läpi kysymysten tulokset sekä mahdolliset poikkeamat. Alaluvussa 4.4 käydään läpi tutkimuksen tulosten johtopäätöksiä. Kyselyn ensimmäinen osa keskittyi tietoihin vastaajasta ja hänen kokemuksistaan vuokratyöstä sekä tyytyväisyyteen omaan työnantajaan eli vuokrausyritykseen.



KAAVIO 1. Vastaajien prosentuaalinen ikä- ja sukupuolijakauma.

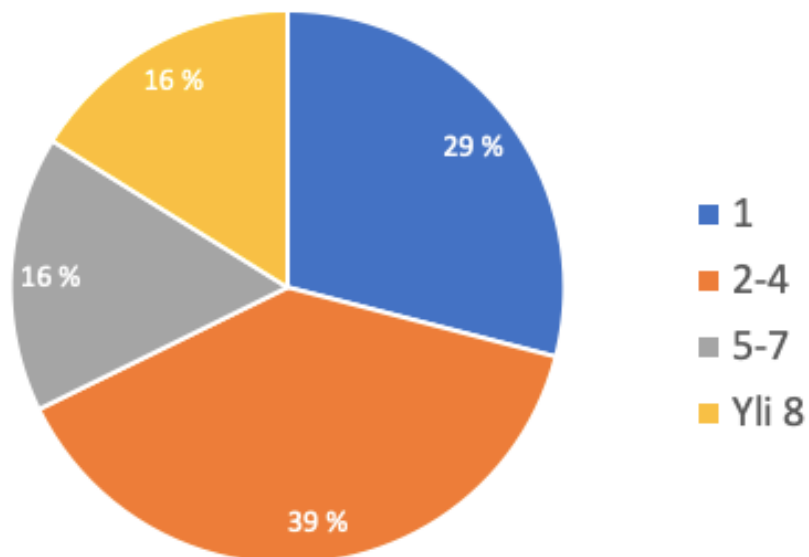
Kaaviosta 1 nähdään kyselyyn vastanneiden ikä- sekä sukupuolijakauma. Vastaajista 19 % oli naispuolisia, kun taas enemmistö eli 81 % miehiä. Tämä ei sinällään ole yllättävä tieto, sillä valtaosa

vuokratyöntekijöistä, joille kysely toimitettiin, on miehiä. Iältään suurinta vastaajaryhmää 45 %:lla edustavat 26–33 vuotiaat. Toiseksi suurin vastaajaryhmä on 18–25 vuotiaat ja heidän osuutensa kyselyyn vastanneista oli 39 %. Pienimmiksi vastaajaryhmiksi kyselyssä jäi 3 %:lla 34–41 sekä 42–49 vuotiaat.



KAATIO 2. Ajallinen kokemus vuokratyön tekemisestä.

Kuinka monessa eri asiakasyrityksessä olet työskennellyt?



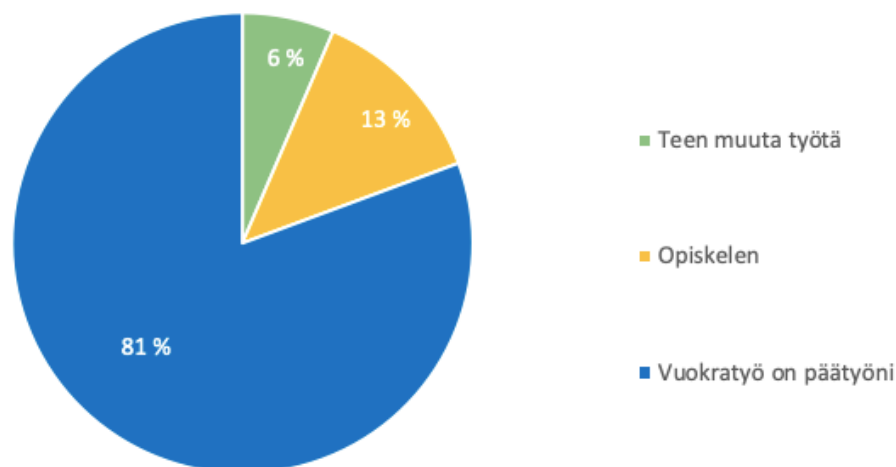
KAATIO 3. Kokemus eri asiakasyritysten määrästä.

Kaaviosta 2 ja 3 nähdään vastaajien ajallinen kokemus vuokratyöstä sekä kokemus eri käyttäjäyrityksistä. 45 % kyselyyn vastanneista on työskennellyt vuokratyöntekijänä alle kuusi kuukautta.

Kaikki kyselyyn vastanneet naiset olivat työskennelleet vuokratyöntekijöinä 0–6 kk. Pienin osuus (6%) vastaajista on työskennellyt vuokratyöntekijänä 3–4 vuotta. 10 %:lla vastaajista löytyy vähintään viisi vuotta kokemusta vuokratyöstä. Kyselyyn vastanneilla vuokratyöntekijöillä on vaihteleva määrä kokemusta eri asiakasyrityksistä. Valtaosalla (39 %) vastanneista on kokemusta 2–4:stä eri asiakasyrityksestä. Toiseksi suurin osa eli 29 % vastaajista on työskennellyt ainoastaan yhdessä asiakasyrityksessä. Todennäköisesti tätä selittää se, että suurin osa vastaajista on ollut vuokratyöntekijänä 0–6 kuukautta. Vastaajista 16 %:lla oli kokemusta 5–7 eri asiakasyrityksestä ja 16 % oli kokemusta jopa yli kahdeksasta eri asiakasyrityksestä.



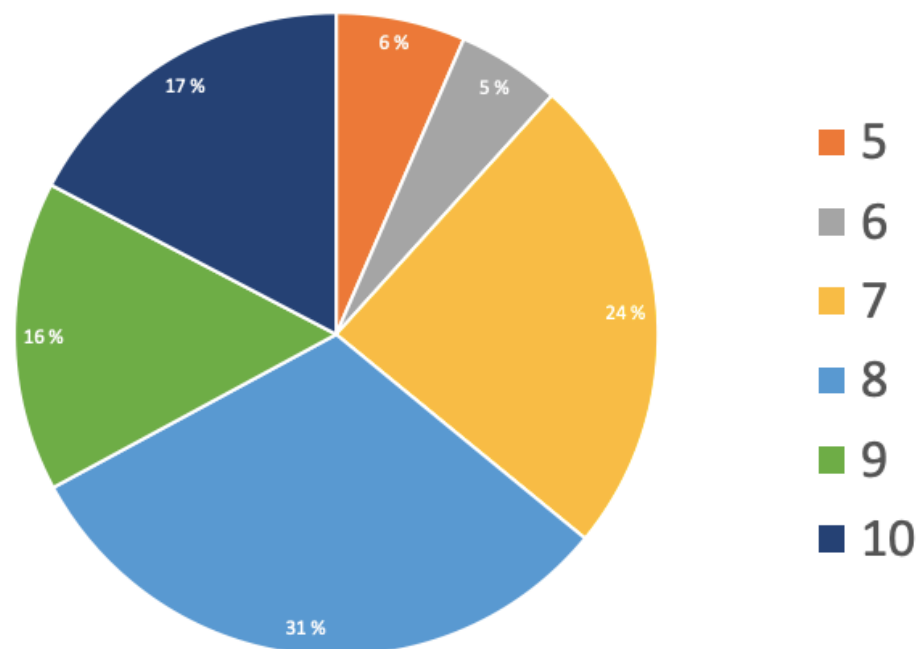
KAAVIO 4. Kuinka monta tuntia työskentelet viikossa keskimäärin?



KAAVIO 5. Mitä teet vuokratyön ohella?

Kaavioista 4 ja 5 tarkastellaan vastaajien viikkotyötuntien määrää sekä sitä, mikä on vuokratyön rooli vastaajien elämäntilanteissa. Suurin osa eli 81 % vastaajista tekee vuokratyötä päätyönään. Tämä ei yllätä, jos katsotaan vastaajien keskimääräisiä viikkotyötunteja. 74 % vastaajista työskentelee yli 31 tuntia viikossa. Kuitenkin vastaajista 13 % opiskelee ja 6 % tekee toista työtä vuokratyön lisäksi. Tämä toisaalta taas selittää sitä, että 13 % vastaajista työskentelee 21–30 tuntia viikossa, 3 % työskentelee vain 10–20 viikkotyötuntia ja 10 % vastaajista työskentelee keskimäärin alle 10 tuntia viikossa. Kyselyn kuuden kysymys pyrki selvittämään sitä, ovatko vastaajat tyytyväisiä työtuntiansa määrään. Tulosten perusteella 45 % vastaajista haluaisi työskennellä suuremman määrän tunteja viikossa, kun taas hieman yli puolet (55 %) oli tyytyväinen työtuntiansa määrään.

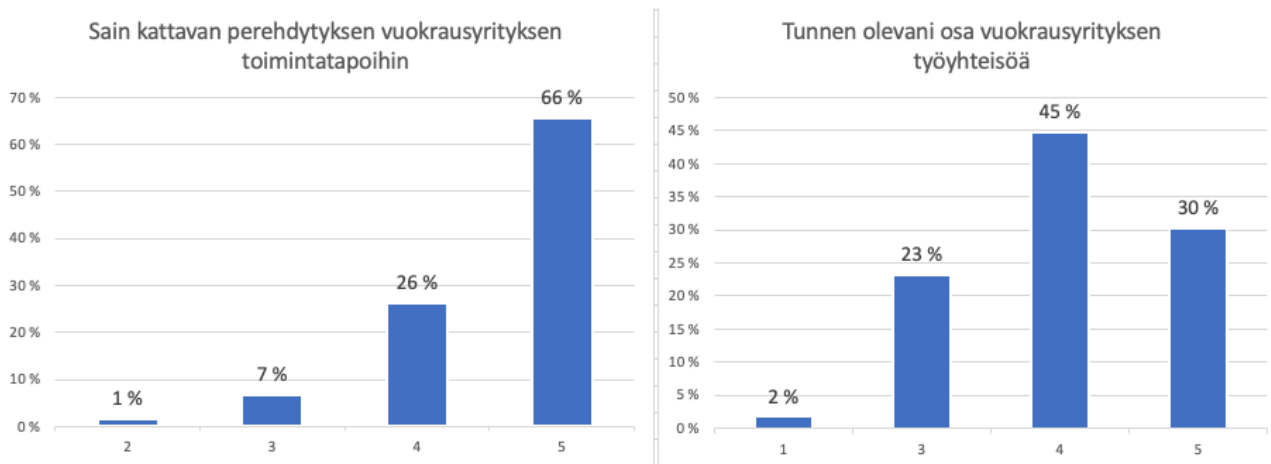
Miten todennäköisesti suosittelisit vuokratyön tekemistä?



KAAVIO 6. Todennäköisyys suositella vuokratyön tekemistä asteikolla 1–10.

Seuraavaksi tarkastellaan kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä vuokratyön tekemiseen sekä vuokrausyritykseen työnantajana. Kysymyksessä kahdeksan kysyttiin sitä, kuinka todennäköisesti vastaaja voisi suositella vuokratyön tekemistä. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 1–10. Kaavio 6 osoittaa vastausten jakauman. Kyselyyn vastanneista valtaosa eli 64 % voisi suositella vuokratyön tekemistä todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti. Vastaajista 24 % voisi suositella vuokratyötä jollain tasolla ja 11 % vastaajista suhtautuu suositteluun passiivisesti, mutta ei kuitenkaan pidä suosittelua mahdottomana. Näin ollen kaikki vastaajat voisivat suositella vuokratyön tekemistä jollain tasolla.

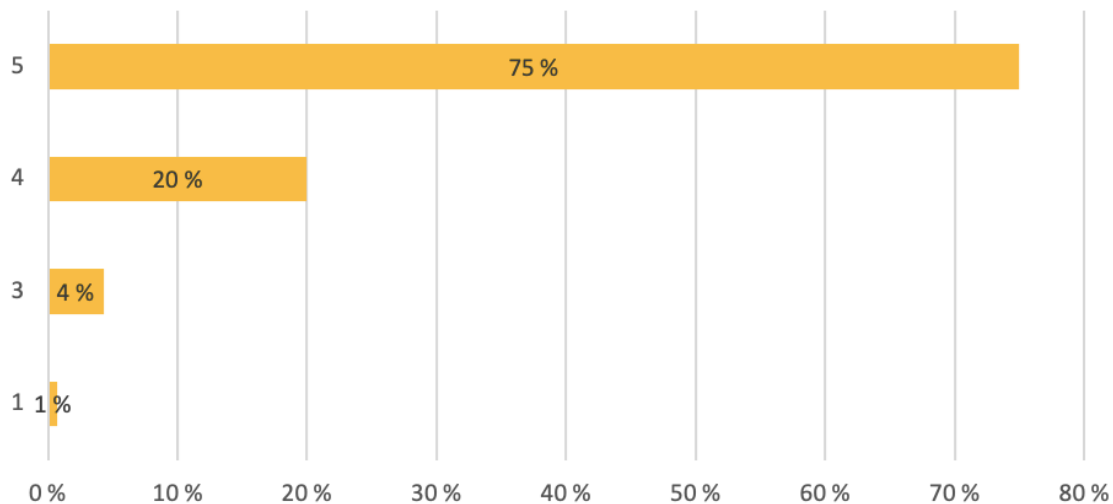
Kysymyksissä 9 ja 10 vastaajat antoivat väittämien paikkansapitävyydelle arvosanan 1–5. Yksi tarkoittaa, että vastaaja on täysin eri mieltä ja viisi täysin samaa mieltä. Seuraavaksi käsiteltävät kysymykset keskittyivät vuokratyöntekijöiden mielipiteisiin vuokrausyrityksen toiminnasta.



KAAVIOT 7 & 8. Vastaajien mielipiteet vuokrausyrityksestä.

Kuten yllä olevista kaavioista 7 nähdään, valtaosa vastaajista ovat erittäin tyytyväisiä vuokrausyrityksen tarjoamaan perehdytykseen. Vastaajista 66 % oli täysin samaa mieltä siitä, että perehdytys oli kattava työsuhteen alussa. Vain yksi vastaaja (1 %) oli eri mieltä perehdytyksen kattavuudesta. Annettujen vastausten keskiarvo on 4,4. Perehdytyksellä on tarkoitettu nimenomaisesti perehdytystä vuokrausyrityksen toimintatapoihin ja järjestelmiin, esimerkiksi työtuntien kirjaamiseen. Lisäksi valtaosa vastaajista tuntee olevansa ainakin jollain tapaa osa vuokrausyrityksen työyhteisöä, sillä 75 % vastaajista antoi väittämälle arvosanaksi neljä tai viisi. He ovat väitteen kanssa erittäin samaa mieltä tai samaa mieltä. Keskiarvo kaavion 8 tuloksella on 3,7. Kuitenkin 2 % vastaajista ei koe lainkaan olevansa osa vuokrausyrityksen työyhteisöä ja 23 % antoi väitteelle neutraalin vastauksen.

## Kuinka tyytyväinen olet vuokrausyritykseen työnantajana?



KAAVIO 9. Tyytyväisyys työnantajaan asteikolla 1–5.

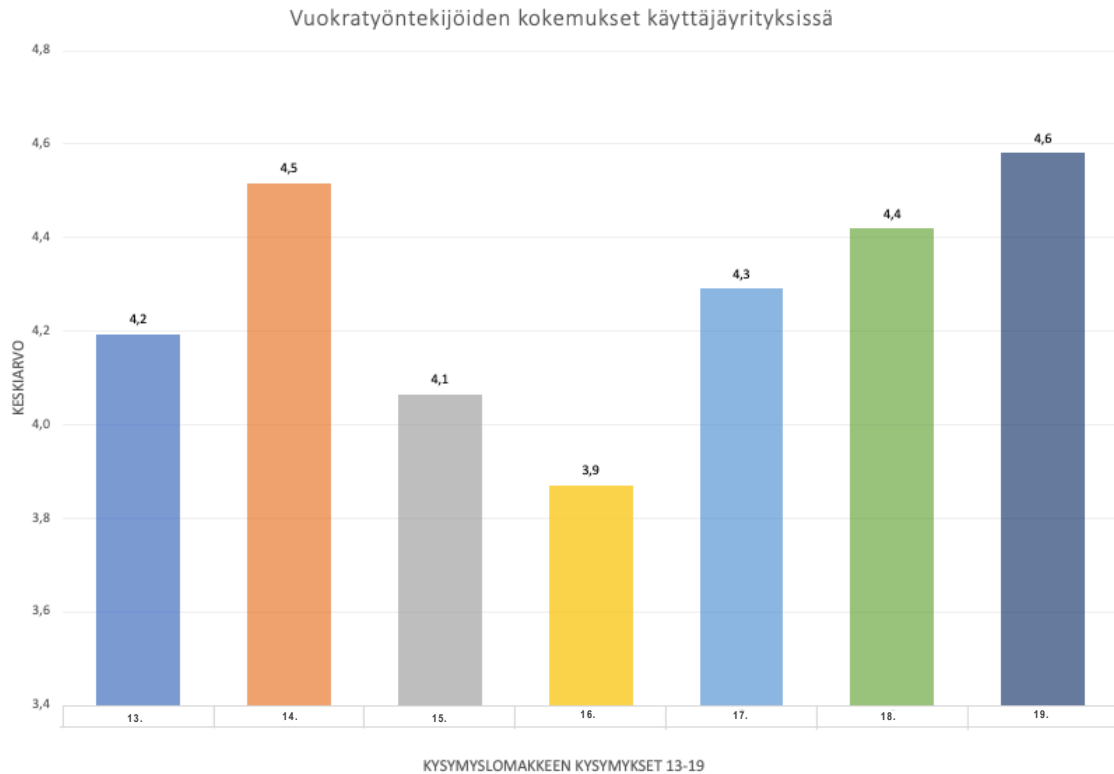
Edellä oleva kaavio 9 kuvastaa vastaajien tyytyväisyyttä vuokrausyritykseen työnantajana. He pysyivät kysymyksessä 11. (kts. liite 2) antamaan vuokrausyritykselle arvosanan 1–5 sen mukaan, kuinka tyytyväisiä ovat sen toimintaan työnantajana. Tyytyväisyyden voidaan todeta olevan hyvä, sillä 75 % vastaajista antoi vuokrausyritykselle arvosanaksi viisi tähteä. Kaikkien vastausten keskiarvo on 4,5. Yksi vastaajista (1 %) on antanut huonon arvosanan, mutta vastausten perusteella valtaosa vuokratyöntekijöistä vaikuttaa tyytyväiseltä työnantajaansa, sillä alle neljän vastauksia saatiin ainoastaan kolme kappaletta.

Vastaajilla oli myös mahdollisuus antaa kirjallisella vastauksella parannusehdotuksia vuokrausyrityksen toimintaa liittyen. Vastauksia tuli viisi kappaletta ja ne koskivat työvarustusta tai työntekijöiden mobiilisovellusta, jossa mm. työtunnit kirjataan. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että sovellusta tulisi päivittää ja sieltä tulisi näkyä kaikki kirjatut työtunnit koko työsuhteen ajalta. Lisäksi yksi vastaaja oli sitä mieltä, että palkanmaksu olisi hyvä tapahtua kerran kuussa nykyisen kahden sijaan. Muutama koki saaneensa puutteellisen työvarustuksen vuokrausyrityksen toimesta

Kyselyn toisessa osassa keskityttiin vuokratyöntekijöiden kokemuksiin asiakasyrityksissä työskentelystä ja siitä, miten yhdenvertaisuus heidän mielestään toteutuu työmailla. Kysymysten avulla on pyritty selvittämään myös vuokratyöntekijöiden kokemuksia perehdytykseen ja työturvallisuuteen



liittyen. Kaaviossa 10 keskitytään kysymyslomakkeen (liite 2) kysymyksiin 13–19. Vastaajat antoivat väitteille arvosanan 1–5 perustuen siihen, kuinka paikkansapitävä väite heidän mielestään on. Vastausten keskiarvot on koottu kyseiseen kaavioon.



*KAAVIO 10. Vuokratyöntekijöiden vastausten keskiarvo käyttäjäryityksen toimintaan liittyvissä kysymyksissä 13–19. (kts. liite 2)*

Yhteenlaskettuna keskiarvo kysymyslomakkeen (liite 2) kysymysten 13-19 vastauksissa on 4,3, kun viisi on maksimipistemäärä. Tätä voidaan pitää erittäin hyvänä ja vastausten perusteella vuokratyöntekijät ovat hyvinkin tyytyväisiä työskentelemissään vuokrausyritysten toimintaan. Lisäksi he kokevat kohtelun olevan tasapuolista ja yhdenvertaista. Seuraavaksi käydään kysymykset läpi yksitellen aloittaen parhaimman keskiarvon saavuttaneesta kysymyksestä ja edeten huonoimman keskiarvon kysymykseen.

Parhaan keskiarvon saavutti 19. kysymys, jossa pyrittiin selvittämään kuinka hyvin vuokratyöntekijät kokevat saavansa apua ja tukea työkavereilta sekä työnjohdolta tarvittaessa. Vastausten perusteella vuokratyöntekijät kokevat voivansa hyvin kääntyä työnjohdon tai työkavereiden puoleen kohdatessaan ongelmia työtehtävien suorittamisessa. Kysymyksen keskiarvo on 4,6. Vastaajista 65 % antoi kysymykselle arvosanaksi viisi eli väitteen kanssa oltiin täysin samaa mieltä. 35 % oli väitteen

kanssa samaa mieltä. Vain yksi vastaaja oli sitä meiltä, että tuen ja avun saaminen on keskinkertaisella tasolla ja antoi arvosanan kolme.

Toiseksi korkeimman keskiarvon, 4,5, saavutti kysymys numero 14, jonka tarkoituksena oli selvittää sitä, kuinka vakavasti vuokratyöntekijät kokevat käyttäjäryityksen suhtautuvan työturvallisuusasioihin. Kuten voidaan huomata, suurta eroa kysymyksen 14 ja 19 vastausten keskiarvojen välillä ei ole. Kysymykselle 14 vastaajista 58 % antoi arvosanaksi viisi ja 39 % olivat samaa mieltä väitteen kanssa, eli arvosanaksi annettiin neljä. Joukosta erottuu vain yksi numeron kaksi vastaus. Vastausten perusteella voidaan todeta, että käyttäjäryitykset suhtautuvat työturvallisuuteen asiaan kuuluvalla vakavuudella.

Kysymys numero 18 pyrki selvittämään sitä, kuinka tasapuolisena vuokratyöntekijät kokevat kohtelun vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäryitysten oman henkilöstön välillä, esimerkiksi taukoajien ja työtehtävien jakamisen osalta. Tämän kysymyksen keskiarvoksi muodostui 4,4, mitä voidaan pitää hyvänä. Kysymys saavutti kolmanneksi korkeimman keskiarvon näissä käyttäjäryitystä koskevilla väitteissä. Vastaajista 61 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja 29 % vastaajista oli samaa mieltä. Joukossa oli kolme vastausta arvosanalla 1–3, joten vain 10 % vastaajista koki kohtelun jollain tapaa epätasapuolisena.

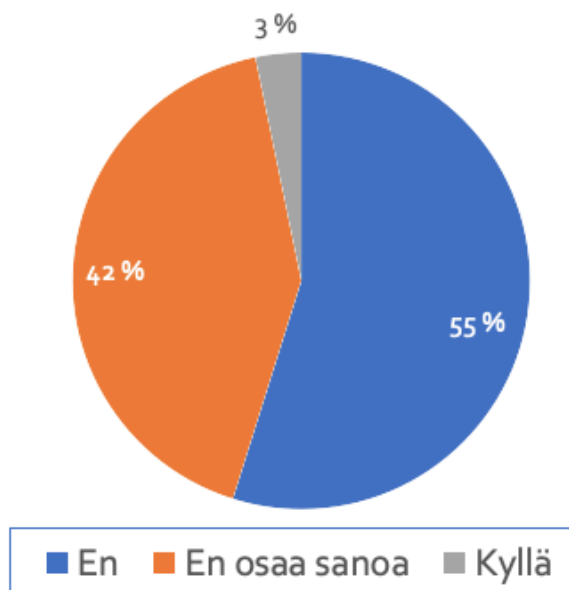
Kysymyksen 17 perusteella voidaan todeta, että vuokratyöntekijät kokevat käyttäjäryityksissä arvostusta sekä heitä että työpanostaan kohtaan. Kysymyksen väite: ”Koen, että työpaikalla arvostetaan minua ja työpanostani”, saavutti keskiarvon 4,3. Vastaajista 42 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja antoi arvosanaksi viisi. 48 % antoi vastaukseksi neljä, ja vain 10 % vastaajista antoi arvosanaksi kolme tai kaksi. Kukaan ei ollut väitteen kanssa täysin eri mieltä. Kysymys saavutti kolmanneksi korkeimman keskiarvon näissä käyttäjäryitystä koskevilla kysymyksissä.

Kysymys 13 pyrki selvittämään sitä, onko käyttäjäryitys tarjonnut kattavan perehdytyksen työhön. Tämä kysymys ylsi viidenneksi kysymysten 13–19 keskiarvoissa. Se ei kuitenkaan jäänyt kauas kysymyksestä 17. Vastausten keskiarvo on 4,2. Vastaajista 35 % oli täysin samaa mieltä siitä, että käyttäjäryityksen perehdytys oli ollut kattava työn alussa. Vastaajista valtaosa, 52 %, oli väitteen kanssa samaa mieltä antamalla arvosanaksi neljä. Kolmosen vastauksia tuli 10 %, ja vain yksi vastaaja (3 %) oli väitteen kanssa erimielistä. Voidaan siis todeta, että käyttäjäryitys on kohtuullisen hyvin hoitanut velvollisuutensa perehdyttää työntekijä työhön.

Kysymyksen numero 15 tarkoitus oli selvittää sitä, kuinka vuokratyöntekijät kokevat olevansa osa käyttäjäyrityksen työyhteisöä. Keskiarvolla 4,1 voidaan todeta vuokratyöntekijöiden kokevan suhteellisen vahvasti olevan osa vuokrausyrityksen työyhteisöä. 35 % vastaajista on väitteen kanssa täysin samaa mieltä, kun taas 42 % vastaajista on vastannut olevansa samaa mieltä. Vastauksista 20 % oli neutraalilla linjalla antaen arvosanaksi kolme, ja vain 3 % oli täysin eri mieltä. Nämä 3 % ei koe lainkaan olevansa osa käyttäjäyrityksen työyhteisöä.

Kaaviosta 10 voidaan havaita, että huonoimman keskiarvon, 3,9, saavutti kysymys numero 16. Kysymyksessä kysyttiin sitä, kuinka hyvin vuokratyöntekijät kokevat olevansa yhdenvertaisia käyttäjäyrityksen muun työvoiman kanssa. Vastaajista 26 % antoi arvosanan viisi. Valtaosa eli 45 % oli samaa mieltä väitteen kanssa, kun taas 16 % ei osannut ottaa kantaa väitteeseen ja antoi vastaukseksi arvosanan 3. Vastaajista 5 % ei koe olevansa yhdenvertaisuutta, ja 3 % ei koe lainkaan olevansa yhdenvertainen käyttäjäyrityksen muun työvoiman kanssa. Selkeästi tässä kysymyksessä on eniten variaatiota annettuiden vastausten välillä. Tästä syystä se on saavuttanut huonoimman keskiarvon kysymysten 13 ja 19 välillä. Kun verrataan väitteitä 16 ja 18 toisiinsa, voidaan huomata, että kysymys 18 saavutti huomattavasti paremman keskiarvon verrattuna kysymykseen 16. Tästä voidaan päätellä, että vuokratyöntekijät eivät välttämättä koe olevansa yhdenvertaisia muun työvoiman kanssa, mutta kuitenkin heitä kohdellaan yhdenvertaisesti käyttäjäyrityksen toimesta.

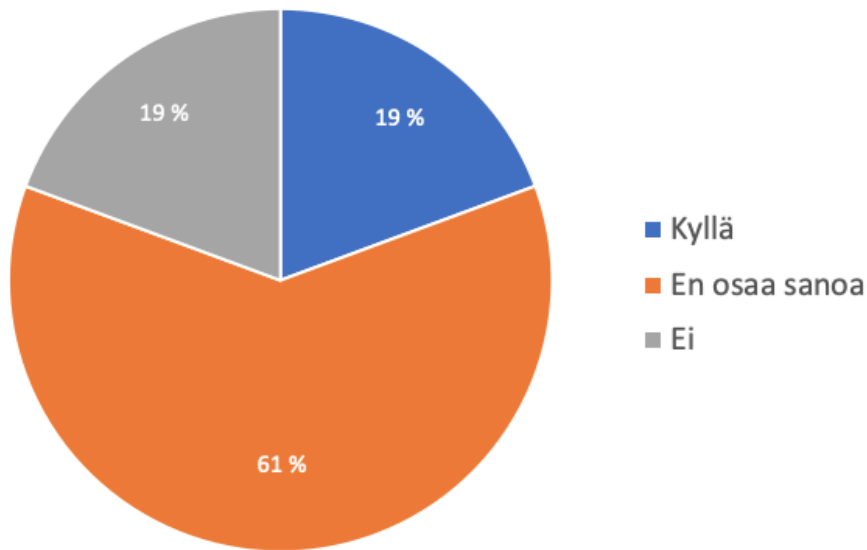
## Oletko jäänyt paitsi jostakin käyttäjäyrityksen tarjoamista eduista?



KAAVIO 11. Käyttäjäyrityksen tarjoamista eduista paitsi jääminen.

Seuraavaksi kyselytutkimuksessa pyrittiin selvittämään sitä, ovatko vastaajat jääneet paitsi käyttäjäyrityksen tarjoamista eduista. Kuten kaaviosta 11 voidaan huomata, suurin osa (55 %) vastaa, että ei ole jäänyt paitsi käyttäjäyrityksen tarjoamista eduista. Vastaajista 42 % ei tiedä, onko jäänyt paitsi eduista ja vain yksi vastaaja (3 %) on vastannut, että on jäänyt paitsi käyttäjäyrityksen tarjoamista eduista. Kyselyssä pyydettiin myös selvittämään, millaisista eduista vastaajat tietävät jääneensä paitsi. Vastauksia tähän kysymykseen tuli kolme kappaletta ja ne koskevat tuotantopalkkiota, virkistymiskorttia ja joululahjoja, joita ei vuokratyöntekijöille ole tarjottu.

Kysymyksessä numero 22 (kts. liite 2) kysyttiin, ovatko vuokratyöntekijät kohdanneet työssään syrjintää. Erittäin positiivista tuloksissa on se, että vastaajista 100 % vastasi kysymykseen kielteisesti. Näin ollen voidaan todeta, että kukaan ei ole kohdannut syrjintää vuokratyöntekijänä työskennellessä.



KAAVIO 12. Tulisiko mielestäsi vuokratyöntekijän asemaa parantaa jollain tapaa?

Kuten kaaviosta 12 voidaan havaita, 19 % vastaajista on sitä mieltä, että vuokratyöntekijöiden asemaa tulisi parantaa jollain tapaa. Saman verran vastaajista oli sitä mieltä, ettei aseman parantamiselle ole tarvetta ja 61 % vastaajista ei osannut ottaa kantaa kysymykseen. Kyselyyn vastaajat pystyivät antamaan kirjallisen vastauksen sille, kuinka heidän mielestään vuokratyöntekijöiden asemaa tulisi parantaa. Vastauksissa tuli viisi ja niissä mainitaan, että vuokratyöntekijöillä tulisi olla mahdollisuus oppisopimukseen, palkan tulisi olla parempi, lomapäiviä tulisi kertyä työn määräaikaisuudesta riippumatta sekä se, ettei vuokratyöntekijöitä pystyisi irtisanomaan niin nopealla aikataululla. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että vuokratyö tulisi lopettaa.

Vastauksia eri kysymyksiin ei voida luokitella selkeästi sen mukaan, kuinka kauan vastaaja on tehnyt vuokratyötä. Vastaukset jakautuvat hyvin saman lailla riippumatta ajallisesti kokemuksesta vuokratyöntekijänä, sillä lähes kaikki vastaajat ovat samaa tai erittäin samaa mieltä kyselytutkimuksen väitteiden kanssa. Ainoastaan yksi vastaaja erottui antamalla lähes kaikkiin kysymyksiin huonon arvosanan.

#### 4.2.2 Henkilöstöpalveluyrityksen toimihenkilön teemahaastattelu

Haastattelu kesti noin 15 minuuttia ja apuna käytettiin puolistrukturoitua haastattelurunkoa (liite 3). Haastattelun tarkoituksena oli selvittää, miksi yritykset käyttävät juuri tämän vuokrausyrityksen vuokratyövoimaa ja millaisia näkemyksiä vuokrausyrityksen toimihenkilöllä on vuokratyöntekijöiden

asemasta. Lisäksi pyrkimyksenä oli saada selville se, miten vuokrausyritys pyrkii ylläpitämään suhteitaan työntekijöihinsä. Haastateltava valikoitui hänen työnkuvansa, kokemustustansa sekä esimiesasemansa vuoksi.

Aluksi haastattelussa kerrottiin opinnäytetyön taustoista ja haastattelun tarkoituksesta. Lisäksi mainittiin, että haastattelun aineisto käsitellään opinnäytetyössä anonyyminä niin yrityksen kuin haastateltavankin osalta. Näiden tietojen jälkeen siirryttiin haastateltavan taustatietoihin, jossa haastateltava kertoi työhistoriastaan henkilöstöpalvelualalla. Haastateltava on ollut toimeksiantajayrityksen kirjoilla vuoden ja sitä ennen toiminut henkilöstöpalvelualalla kaksi vuotta. Hän nimenomaisesti hoitaa asiakassuhteita käyttäjäyrityksiin päin, mutta on myös paljon vuorovaikutuksessa vuokratyöntekijöiden kanssa.

Tämän jälkeen halusin tietää, miten vuokrausyritys pyrkii ylläpitämään tai mahdollisesti parantamaan työntekijöidensä tyytyväisyyttä työnantajaan. Haastateltava toi ensimmäisenä esille palkkauksen yhdenvertaisuuden. Uuden työntekijän aloittaessa, on tärkeää huomioida yleisesti yrityksessä käytössä olevat palkkaussysteemit, vaikka työehtosopimukset määrittelevät palkkaa hyvin pitkälle, huomioidaan usein myös työntekijän työkokemus ja ammattitaito. Näissä on hyvä pitää yhteneväinen linja, sillä jos työntekijöillä tulee puhetta palkkauksesta, he kokevat oikeudenmukaisena yrityksen palkkojen määräytymisen. Tämä puolestaan lisää luotettavuutta vuokrausyritykseen työnantajana. Lisäksi vuokrausyritys pyrkii järjestämään tapahtumia työntekijöilleen. Näitä ovat mm. pikkujoulut, kesäjuhlat ja after work -tilaisuudet. Valitettavasti tämän kevään tapahtuman peruuntuivat koronakriisin vuoksi. Tilaisuuksilla pyritään luomaan tiiviimpää työyhteisöä työntekijöiden välille, sillä kun he eivät välttämättä törmää toisiin jokapäiväisessä työympäristössä, ei yhteisöllisyyttä vuokrausyrityksen työntekijöiden välille synny. Näin ylläpidetään tyytyväisyyttä työnantajaan ja omaan työhön.

Seuraavaksi haastattelussa siirryttiin käyttäjäyritysten syihin käyttää vuokratyövoimaa. Haastateltava kertoi, että pääsääntöinen syy vuokratyövoiman käytölle vuokrausyrityksen asiakkaiden toimialoilla, kuten rakennusalalla, on yrityksen ruuhkahuipun tasaaminen. Osa työtehtävistä taas vaatii enemmän ammattiosaamista ja usein on niin, että käyttäjäyrityksen oma työvoima ei riitä, jolloin tasataan oman henkilöstön työmäärää vuokratyövoiman avulla. Lisäksi usein työmailla on työvaiheita, jotka eivät käytännössä kuulu kenellekään käyttäjäyrityksen omasta henkilöstöstä. Myös työmaiden projektiluontoisuus on yksi syy sille, että ei ole järkevää tai välttämättä perusteita palkata työntekijöitä, jolloin vuokraaminen on ainoa vaihtoehto.

Tämän jälkeen kysyin vuokratyöntekijöistä mm. missä tilanteissa henkilö hakeutuu tekemään vuokratyötä ja mitä etuja vuokratyön tekemisessä on. Jos vuokratyöntekijä on pidempään alalla toiminut ammattilainen, voi syy vuokratyön tekemiselle on se, että työntekijä voi itse vaikuttaa esimerkiksi siihen, mille työmaille lähtee työskentelemään. Lisäksi vuokratyöntekijä voi itse päättää omat lomansa, sillä ei ole sidottu yrityksen lomakiertoon. Osa vuokratyöntekijöistä työskentelee vuodesta osan Suomessa ja lopun ajan vuodesta viettää ulkomailla. Tällaiseen järjestelyyn ei välttämättä olisi mahdollisuutta ilman vuokratyötä. Jossain tapauksissa myös lomautetut työntekijät etsivät lomautuksen ajalle vuokratyötä. Nuorempien tekijöiden osalta vuokratyö on usein keino hakea arvokasta työkokemusta sekä mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä, jolloin on mahdollisuus selvittää, onko ala itselle sopiva. Toimeksiantajayrityksen edustajan mielestä etuna vuokratyön tekemisessä on palkanmaksun varmuus. Verrattaessa suurempaa henkilöstöpalvelualan yritystä pieneen esim. rakennusalan yritykseen, jonka kassa ei välttämättä ole kunnossa, on palkanmaksu aina varmempaa suuremmissa yrityksissä.

Kysyin myös perehdytyksestä. Haastateltavan mukaan erityisesti heidän toimialallaan, jossa työturvallisuusriskit ovat läsnä vuokratyöntekijöiden työssä päivittäin, on perehdytys erityisen tärkeä vaihe ja siihen on aiheellista varata tarpeeksi aikaa. Kuitenkin myös käyttäjäyrityksillä on usein oma työmaakohtainen perehdytys ennen vuokratyöntekijän työmaalle päästämistä. Tietysti on huomiotava vuokrausyrityksellä aloittavan työntekijän kokemus alalta, jos kyseessä on useita vuosia työmaille toiminut henkilö, perehdytys ei keskity niinkään rakennustyömaan yleisiin turvallisuusohjeistuksiin, vaan lähinnä vuokrausyrityksen toimintatapoihin ja järjestelmiin.

Vuokratyön välittämisessä ja tekemisessä voi myös olla jotain ongelmia. Näitä ovat haastateltavan mukaan se, että työntekijän osaaminen ei välttämättä ole täysin tiedossa tai kertomuksissa voi olla jonkin verran valetta, jolloin vuokratyöntekijä saatetaan laittaa työskentelemään liian vaikeisiin tehtäviin ja tällöin hän ei suoriudu niistä. Mahdollista on myös aiheuttaa vaaraa itselleen tai muille. Tästä syystä on tärkeää kartoittaa työntekijän osaaminen mahdollisimman kattavasti, mutta myös tuntee asiakkaat niin hyvin, että tietää millaiseen paikkaan vuokratyöntekijä ollaan lähettämässä.

Eriarvoisesta kohtelusta vuokratyövoiman ja käyttäjäyritysten oman henkilöstön välillä haastateltavalla oli jonkin verran kokemusta. Yleensä nämä liittyvät tilanteisiin, joissa vuokratyöntekijä ei ole kytynyt aloittamaan työtekoa työkohteessa hänestä riippumattomista syistä, ja käyttäjäyritys on ilmoittanut, että ei aio maksaa työntekijän odottelusta. Lisäksi yksi ääritapaus on ollut sellainen,

että vuokratyöntekijää on kiristetty käyttäjäyrityksen oman työntekijän toimesta tekemään hänelle palveluksia uhkaamalla työpaikan menetyksellä. Nämä tilanteet kuitenkin eivät varsinkaan rakennuslalla ole yleisiä, sillä yleensä vuokratyöntekijä on tilattu oikeaan tarpeeseen ja arvostus on vuokratyön käytön yleistyessä noussut. Tänä päivänä, ainakin rakennuslalla, vuokratyöntekijät ovat hyvin samalla viivalla käyttäjäyrityksen henkilöstön kanssa. Joillain aloilla, kuten teollisuudessa, vuokratyövoima ottaa yhtä lailla osaa henkilökunnan tapahtumiin, kuin muutkin työntekijät.

Haastateltavan mukaan on kuitenkin tärkeää, että ongelmatilanteet käyttäjäyrityksissä käsitellään. Vuokrausyrityksen tulisi nähdä itsensä vuokratyöntekijän puolestapuhujana ja puuttua väärinkäytöksiin. Toimeksiantajayrityksessä ongelmatilanteissa pyritään kommunikoimaan työnjohdon ja esimiesten kanssa ja tuomaan ilmi, että eriarvoinen kohtelu ei ole sallittavaa. Haastattelussa tuli myös ilmi, että vuokrausyritys on katkaissut yhteistyön yritysten kanssa vuokratyöntekijöiden huonon kohtelun vuoksi. Lisäksi on tärkeää tuntea alueen yritykset ja niiden toimintatavat, jotta voidaan suorittaa asiakkaiden valintaa ja jättää väliin mahdollinen yhteistyö yrityksen, joka tunnetusti ei noudata työturvallisuusohjeistuksia tai kohtelee työntekijöitä huonosti. Työntekijöiden hyvinvointi tulisi olla tärkeä prioriteetti.

Vallitsevaa koronatilannetta käsitelimme myös hieman. Toimeksiantajayrityksen osalta vaikutuksia on näkyvissä muualla Suomessa asiakastilausten laskussa. Tällä maantieteellisellä alueella toistaiseksi työntekijämäärät ovat pysyneet samoissa tai jopa nousseet hieman. Vaikutukset eivät siis näy vielä, mutta ne tulevat viiveellä. Tämä johtuu siitä, että toimeksiantajayrityksen markkinat tulevat muuttumaan, sillä esimerkiksi rakentamisen puolella rakennustöiden aloituksia tullaan lykkäämään ja mahdollisesti joitain jopa perutaan. Tilanne saa käyttäjäyritykset varovaisiksi, mutta toistaiseksi ei vielä tiedetä, kuinka tämä näkyy henkilöstöpalvelualalla. On mahdollista, että yritykset eivät uskalla palkata työntekijöitä omille kirjoille, jolloin vuokratyön suosio nousee.

### **4.3 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus**

Tutkimuksen on pyrittävä siihen, että se paljastaa tutkittavien maailmaa ja heidän käsityksiään niin hyvin kuin mahdollista. On kuitenkin huomioitava, että tutkija vaikuttaa saatavaan tietoon sen keruuvaiheessa ja myös tulkinnat ovat tutkijan tekemiä. Olennaista on, että tutkija kykenee perustelemaan menettelynsä. Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta ja siitä, onko aineisto otettu huomioon ja tiedot litteroitu oikein. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 185, 189.)



Linkki kyselytutkimukseen lähetettiin vuokratyöntekijöiden henkilökohtaisiin sähköpostiosoitteisiin, jolloin voidaan pitää hyvin todennäköisenä, että juuri toimeksiantajayrityksen työntekijät olivat henkilöitä, jotka vastasivat kyselyyn. Toki ei voida täysin varmistua siitä, sillä aina on mahdollista luovuttaa linkki jollekin ulkopuoliselle. Pidän kuitenkin todennäköisenä, että kaikki vastaajat ovat olleet vuokrausyrityksen työntekijöitä, sillä suurin osa heistä jätti tutkimuksen loppuun sähköpostiosoitteensa tarkoituksena osallistua elokuvalippujen arvontaan. Kyselytutkimuksen lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui 42 %. Jos vastausprosentti olisi ollut suurempi, olisi tulokset voineet olla erilaiset. Yleisesti ottaen pidän kuitenkin tutkimustuloksia luotettavina, sillä suurta variaatiota saaduissa vastauksissa ei ollut. Voisi olettaa, että nimenomaisesti tyytyväiset ihmiset jättäisivät vastaamatta kyselyyn, sillä eivät koe tarvetta tuoda ilmi epäkohtia, kun taas tyytymättömät ihmiset haluaisivat tuoda tyytymättömyytensä esille.

Teemahaastattelun tulosten osalta tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina, sillä vuokrausyrityksen toimihenkilö on käytännössä tietoinen kaikista toimeksiantajayrityksen asiakkaista sekä tapahtumista viimeisen vuoden ajalta. Tietysti näitä kokemuksia ei voida yleistää vuokratyöhön yleensä, mutta ne pätevät toimeksiantajayrityksen kohdalla. On myös huomioitava, että ne ovat yhden ihmisen näkemyksiä, joten ei voida olettaa kaikkien ajattelevan samoin. Tutkimus perustuu täysin Oulussa ja sen lähikunnissa toimivaan henkilöstöpalvelualan yritykseen ja sen työntekijöiden kokemuksiin. Tällöin tutkimustuloksia ei voida yleistää vuokratyöntekijöiden asemaan muissa yrityksissä tai muilla alueilla.

#### **4.4 Johtopäätökset**

Tutkimuksella pyrittiin lähinnä selvittämään sitä, miten vuokratyöntekijät kokevat vuokratyön tekemisen, kuinka tyytyväisiä he ovat vuokrausyrityksen toimintaan ja millaista kohtelua he saavat tai ovat saaneet käyttäjäyrityksissä. Onko se lain vaatimalla tavalla yhdenvertaista vai kokevatko vuokratyöntekijät eriarvoisuutta työympäristöissään? Tutkimuskysymyksenä oli ”Kuinka tyytyväisiä vuokratyöntekijät ovat vuokrausyritykseen työnantajana ja millaisena he kokevat työskentelyn käyttäjäyrityksissä?” Tässä kappaleessa pyrin tekemään johtopäätöksiä tutkimustuloksista sekä vertailemaan tuloksia teoreettiseen viitekehukseen. Kuitenkaan teoriapohjan kaikkia osia ei vertailla tutkimustuloksiin, vaan keskitytään tulosten kannalta olennaisiin asioihin. Keskeisin on kappale 3.3, jossa käsitellään syrjintäkieltoa ja tasapuolista kohtelua.

Vastausten perusteella vuokratyöntekijät vaikuttavat erittäin tyytyväisiltä vuokrausyritykseen työnantajana. He kokevat, että perehdytys yrityksen toimintatapoihin oli kattava. Lisäksi valtaosa, 64 %, voisi suositella vuokratyön tekemistä todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti. Tämä kieli vuokratyöntekijöiden tyytyväisyydestä omaan työsuhteeseensa. Vuokratyöntekijät kokevat kuitenkin olevansa ennemminkin osa käyttäjäyrityksen kuin vuokrausyrityksen työyhteisöä, sillä keskiarvo vastauksilla oli 3,7 ja 4,0. Tämä ei sinällään ole yllättävää, sillä työ kuitenkin suoritetaan käyttäjäyrityksen osoittamissa kohteissa, joissa todennäköisesti on vuokratyöntekijöiden lisäksi käyttäjäyrityksen omaa henkilöstöä. Kun työskennellään yhdessä ja vietetään tauot samoissa tiloissa, on luonnollista, että yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuu. On kuitenkin hyvä, että vuokrausyritys pyrkii järjestämään tapahtumia myös omille työntekijöille, jolloin he pääsevät luomaan tiiviimpää työyhteisöä ja voivat mahdollisesti hakea vertaistukea ongelmatilanteisiin myös muilta vuokratyöntekijöiltä, jotka eivät välttämättä työskentele samalla työmaalla kuin he. Vuokrausyrityksen suunnitteilla olevat yhteiset tapahtumat valitettavasti peruuntuivat tältä keväältä koronakriisin vuoksi. Tälläkin voi olla vaikutusta tutkimustuloksiin. Vahvaa yhteisöllisyyttä muiden vuokrausyrityksen työntekijöiden kanssa ei tunneta, sillä yhteisiä tapahtumia ei ole ollut mahdollisuutta järjestää. Tulos olisi voinut olla erilainen, jos vuokratyöntekijät olisivat päässeet yhteisiin tilaisuuksiin viettämään aikaa ja vaihtamaan ajatuksia.

Työnantajan yleisveloitteen mukaisesti työnantajan tulee kaikin puolin edistää omaa suhdetta työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Lisäksi työntekijöitä on yleisveloitteen mukaisesti kohdeltava tasapuolisesti, ellei ole perustetta toimia toisin. Näiden osien yleisveloitteesta voidaan tutkimustulosten perusteella tulkita toteutuvan hyvin vuokrausyrityksen osalta, sillä kyselyyn vastanneet ovat olleet pääsääntöisesti tyytyväisiä työnantajaansa. Lisäksi teemahaastattelun mukaan työntekijöiden keskinäisiä suhteita pyritään edistämään järjestämällä yhteisiä tapahtumia. Lisäksi haastattelun perusteella tasapuolinen kohtelu mm. palkkauksen pyritään toteuttamaan.

Luvussa 3.4 käydään läpi työturvallisuuslakia, jonka mukaan käyttäjäyrityksellä on velvollisuus huolehtia työntekijän perehdyttämisestä työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. Näin ollen tutkimustuloksia tarkastellessa, on luonnollista, että kysymysten 13 ja 14 (kts. liite 2) vastauksen keskiarvo on hyvä molemmissa kohdissa, sillä erityisesti rakennusalalla perehdytys sisältää paljon työturvallisuuteen liittyviä asioita. Kun työntekijä perehdytetään työnkuvaan, saa hän

usein tärkeää tietoa työmaan turvallisuusohjeista. Näin olisi outoa, että käyttäjäyritys olisi suorittanut lainsäädännöllisen velvollisuutensa perehdyttää vuokratyöntekijä, mutta työturvallisuusasiat olisivat yrityksessä toisarvoinen asia.

Vuokratyöntekijöiden kyselyn 20. kysymyksessä kysyttiin käyttäjäyrityksen tarjoamista eduista. Vain yksi vastaaja (3 %) on vastannut tietävänsä jääneen jostain edusta paitsi, kun taas 55 % tietää, että ei ole jäänyt eduista paitsi. Loput eli 42 % vastaajista ei osaa ottaa kantaa kysymykseen. Kuitenkin seuraavaan kysymykseen, jossa vastaaja pystyi kertomaan mistä eduista on jäänyt paitsi, on saatu kolme vastausta. Osiltaan tämä voi ilmaista sitä, että vastaajat eivät ole varmoja, olisivatko he oikeutettuja käyttäjäyrityksen tarjoamaan etuun, mutta tietävät jääneensä siitä paitsi. Tätä voisi helpottaa se, että vuokrausyritys kävisi perehdytystilanteessa läpi edut, jotka kuuluvat vuokratyöntekijälle. Esimerkiksi sen, kuuluuko vuokratyöntekijälle käyttäjäyrityksen tarjoamat virkistymiskortit tai tuotantopalkkiot. Olisi tärkeää, että vuokratyöntekijöiden kanssa käytäisiin läpi se, että käyttäjäyritys ei ole velvollinen rahallisesti tukemaan vuokratyöntekijöitä. Heillä kuitenkin on oikeus esim. käyttää käyttäjäyrityksen ruokalapalveluita tai harrastetilojen käyttöön.

Yllättävää oli se, kuinka tyytyväisiä kyselyyn vastaajat ovat vuokratyöhön sekä työskentelyyn käyttäjäyrityksissä. Ainoastaan yhden vastaajan tyytymättömyys vuokratyöhön sekä käyttäjäyrityksen toimintaan nousi vastausten perusteella esille. Toki suurella osalla (45 %) vastaajista oli vain maksimissaan kuusi kuukautta kokemusta vuokratyöstä, joten lyhyellä kokemuksella voi myös osittain olla vaikutusta saatuihin tuloksiin. Valtaosalla vastaajista (71 %) on kuitenkin kokemusta useammasta kuin yhdestä käyttäjäyrityksestä, joten heidän vastauksensa perustuvat kokemuksiin useammasta käyttäjäyrityksestä. Kaikkien kysymysten keskiarvon ollessa suhteellisen korkea ei ole havaittavissa suuria eroja vastauksissa muun muassa vuokratyön ajallisen kokemuksen perusteella.

Vaikka naisia on vähän alalla, ei eroa vastauksissa ollut havaittavissa sukupuolten välillä. Naiset ovat myös hyvin tyytyväisiä sekä vuokrausyrityksen toimintaan työnantajana että käyttäjäyrityksen toimintaan työnjohdon ja yhdenvertaisen kohtelun osalta. Kyselyyn vastanneilla naisilla ei ollut kuin maksimissaan 6 kuukautta kokemusta vuokratyöstä, mutta 50 % vastanneista naisista tekee vuokratyön ohella muuta työtä. Kokemusta kuitenkin löytyy useammasta kuin yhdestä käyttäjäyrityksestä. Toki pidempiaikainen kokemus vuokratyön tekemisestä voisi tuoda ilmi jotain epäkohtia, mutta tässä vaiheessa ainakaan kyselyyn vastanneet naiset eivät ole eriarvoista kohtelua kohdanneet.

Vuokrausyritystä koskevat parannusehdotukset kyselytulosten perusteella liittyy lähinnä sovellukseen tai työvarustukseen sekä palkanmaksuun. Sovelluksen osalta vuokrausyrityksen tulisi parantaa sen toimivuutta, sillä yksi vastaaja koki sovelluksen toimivan hitaasti ja hänen mielestään sovellus kaipaisi päivittelyä. Lisäksi yhden vastaajan mielestä sovelluksessa tulisi näkyä kaikki työsuhteen aikana kirjatut työtunnit yhden viikon sijasta. Näiden vastausten perusteella toimeksiantajayrityksen tulisi päivittää sovelluksen ominaisuuksia. Vuokrausyritykseen liittyvistä parannusehdotuksista kaksi koski työvarustusta. Niiden mukaan työkaluja tulisi antaa vuokratyöntekijöille omasta takaa ja lisäksi työvaatetus ei ole ollut täydellinen. Parannusehdotus tähän liittyen on se, että perehdytyksessä käytäisiin tarkemmin läpi syyt, miksi jollekin työmaalle annetaan vain tietyt työvälineet tai miksei työkaluja anneta välttämättä heti vuokratyöntekijän käyttöön. Usein näissä on perustellut syyt, mutta ne voivat herättää tyytymättömyyttä vuokratyöntekijöiden keskuudessa, mikäli he kokevat tämän epäoikeudenmukaisena. Palkanmaksun osalta perehdytyksessä olisi hyvä myös kertoa syy, miksi palkka maksetaan esimerkiksi kaksi kertaa kuukaudessa.

Valtaosa vastaajista vaikuttaa tyytyväiseltä vuokratyöntekemiseen ja vuokratyöntekijän asemaan käyttäjäyrityksessä. Kysymyksessä numero 23. (kts. liite 2) tiedusteltiin vuokratyöntekijöiden mieltä tarpeelle parantaa heidän asemaansa, ja vain 19 % vastaajista vastasi kysymykseen kielteisesti ja 61 % ei osannut ottaa kantaa kysymykseen. Tämä toisaalta kielii siitä, että todennäköisesti vastaajilla ei ole riittävästi taustatietoja vastataksaan, mutta silti he eivät täysin vakuuttuneita ole siitä, että vuokratyöntekijöiden asema on paras mahdollinen. Kysymykseen vastanneista 19 % oli sitä mieltä, että asemassa olisi parantamisen varaa. Kirjallisten vastausten perusteella vuokratyöntekijöiden asemaa tulisi parantaa palkkauksen osalta, mahdollisuudella oppisopimukseen, lomapäivien kertymisellä sekä siten, ettei vuokratyöntekijä olisi niin nopeasti irtisanottavissa.

Vastauksissa on havaittavissa tiedottomuutta heitä koskevista asioista. Esimerkiksi lomien osalta tulisi perehdytyksessä painottaa sitä, että lomarahat maksetaan joka tilin yhteydessä tietystä syystä ja, että työntekijä voi itse määrittellä milloin lomiaan pitää. Vuokratyöntekijät eivät nimenomaisesti ole nopeasti irtisanottavissa, vaan kyse on yleensä siitä, että tietty määräaikaisuus päättyy. Tällöin voi tulla aika, jolloin ei välttämättä ole töissä. Yleensä pyrkimys on löytää vuokratyöntekijälle uusi määräaikaisuus mahdollisimman pian. Kuitenkin tällainen epävarmuus työntekijälle, joka haluaisi olla täysipäiväisesti työelämässä voi luoda tyytymättömyyttä vuokratyöntekijöiden asemaan. Palkanmaksun osalta on tärkeää käydä läpi perusteet palkan suuruudelle jokaisen työntekijän kanssa

perehdytystilanteessa. Palkkojen minimi määräytyvät työehtosopimusten sekä koulutuksen ja kokemuksen mukaan. Lisäksi perehdytyksessä olisi hyvä tuoda esille yhdenvertaisuusnäkökulma, jotta työntekijät ymmärtäisivät, että tasapuolinen palkkausjärjestelmä on käytössä. Näin luottamus työnantajaan vahvistuisi.

Koronakriisin vaikutus tullaan näkemään tulevaisuudessa. On mahdollista, että epävarma tilanne rakennusalalla ajaa yrityksiä käyttämään vuokratyövoimaa siitä syystä, että ei tarvitse palkata omia tekijöitä. Kuitenkin, jos suuria rakennusprojekteja lykätään laajemmin, ei myöskään vuokratyöntekijöille ole käyttöä. Tässä vaiheessa on vaikea lähteä arvioimaan asioiden todennäköisyyksiä.

## 5 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää voimassaolevan lainsäädännön pohjalta vuokratyöntekijöiden oikeudellista asemaa. Tämän aseman toteutumista pyrittiin hahmottamaan kyselytutkimusten vastausten perusteella. Mielestäni aihe on erittäin ajankohtainen, sillä vuokratyö on lisääntyvä työmuoto Suomessa. Työn toimeksiantajaryitys antoi minulle lähes vapaat kädet työn toteuttamisessa, kuitenkin tukea ja apua sain tarvittaessa. Uskon, että työ on kuitenkin toimeksiantajaa hyödyttävä kokonaisuus, sillä sen avulla saatiin selville vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys työnantajansa sekä asemaansa käyttäjäryityksissä. Kyseessä on Oulun alueella tuore toimija, joten tulokset antavat viitteitä siitä, että asioita on tehty oikein ja tekemistä kannattaa jatkaa samaan malliin.

Teoriapohjan kokosin työn kannalta relevantista ja ajankohtaisesta lainsäädännöstä sekä alan kirjallisuutta hyödyntäen. Pyrin tuomaan oikeuskäytäntöjä esiin käyttämällä korkeimman oikeuden ennakkotapauksia esimerkkeinä. Lisäksi hallituksen esitykset eduskunnalle ovat keskeisiä lähteitä. Niiden avulla on pyritty parantamaan vuokratyöntekijöiden asemaa lisäämällä mm. työsopimuslakiin nimenomaan vuokratyöntekijöitä koskevia säännöksiä, kuten 2:9 a§, jossa säädetään oikeudesta käyttäjäryityksen tarjoamiin etuihin tai säännös koeajasta vuokratyöntekijän työllistyessä käyttäjäryitykseen. Voidaan siis todeta, että lainsäädännön puute vuokratyön osalta on tuonut esille ongelmia ja näitä ongelmakohtia on pyritty täsmällisellä lainsäädännöllä poistamaan. Mielestäni lainsäädännön täsmennykset ovat ehdottomasti muutos parempaan suuntaan. Käytännössä ongelmia voi tuoda työsopimuksien määräaikaisuus, sillä vaikka lähtökohtaisesti työsopimusten tulisi olla toistaiseksi voimassa olevia, ovat ne usein määräaikaisuuksia. Työsuhteen päättymispäivämäärä on vain arvio, sillä sen riippuu täysin käyttäjäryityksen työmaan valmistumisesta. Tämä taas luo vuokratyöhön epävarmuutta, sillä vuokratyöntekijä ei voi olla varma siitä, onko töitä vielä muutamien kuukausien päästä.

Teoriapohjaa tehdessäni pohdin vielä sitä, miten aion toteuttaa opinnäytetyön tutkimusosuuden, sillä kävin punnintaa lähinnä laadullisen ja tilastollisen tutkimusmenetelmän välillä. Aluksi ajatuksena oli teemahaastattelujen pitäminen myös vuokratyöntekijöille, tämä kuitenkin muuttui ajan myötä sähköiseksi kyselytutkimukseksi siitä syystä, että uskoin näin saavani laajemman aineiston käsiteltäväksi. Toki haastattelemalla olisin päässyt pureutumaan tarkemmin syyseuraus-suhteisiin, mutta sähköinen kyselytutkimus kuitenkin osoittautui hyväksi valinnaksi tällä hetkellä vallitsevan

koronatilanteen vuoksi. Luultavasti haastatteluun olisi ollut entistä haastavampi saada haastateltavia ja toisaalta siinä olisi voinut vaarantaa haastateltavan sekä oman terveyden. Olen siis tyytyväinen valittuun tiedonkeruumuotoon vuokratyöntekijöiden osalta.

Mielestäni onnistuin samaan vuokratyöntekijöiden kyselytutkimukseen hyvän määrän vastauksia ja koen, että vastausprosentti 42 % antaa luotettavaa kuvaa vuokratyöntekijöiden tyytyväisyydestä vuokrausyritykseen ja työskentelyyn käyttäjäyrityksissä. Toki esimerkiksi koronakriisin aiheuttama tilanne vuokrausyrityksen toimialalla ei vielä näy, joten mikäli tutkimus olisi suoritettu myöhemmässä vaiheessa, olisi tilanne voinut olla eri monen vuokratyöntekijän kohdalla. Vuokrausyrityksen päätoimiala eli rakentaminen tulee varmasti kärsimään tulevaisuudessa, mutta toisaalta ei voida olla varmoja haluavatko yritykset enenevässä määrin käyttää vuokratyövoimaa omille palkkalistoille rekrytoimisen sijasta.

Tutkimuskysymykseen ” Kuinka tyytyväisiä vuokratyöntekijät ovat vuokrausyritykseen työnantajana ja millaisena he kokevat työskentelyn käyttäjäyrityksissä?” saatiin vastaus. Kyselytutkimusten perusteella voidaan sanoa, että valtaosa kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä on hyvin tyytyväisiä työntekemuotoonsa sekä vuokrausyritykseen työnantajana. He myös kokevat olevansa yhdenvertainen käyttäjäyrityksen muun työvoiman kanssa. Kyselytulosten perusteella voidaan todeta, että tutkimus ei tuonut ilmi selkeitä poikkeavuuksia kohtelussa vuokratyöntekijöiden ja muun työvoiman välillä kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden mielestä. Kuitenkaan vertailukohtaa muihin kuin vuokratyötä tekeviin ei ollut, joten jos kyselytutkimus suoritettaisiin myös käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä, voisi tulos olla erilainen. Kokonaisuuden kannalta on kuitenkin huomiotava, että kyse on tietyllä alalla työskentelevistä tietyn vuokrausyrityksen vuokratyöntekijöistä eikä tutkimustuloksia voida näin ollen yleistää koskemaan kaikkia vuokratyöntekijöitä.

Yllättävää itselleni oli se, kuinka positiivisia kokemuksia vuokrausyrityksen työntekijöillä on vuokratyöntekijänä toimimisesta. Erityisesti yllätti se, että valtaosa kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä kokevat olevansa hyvin yhdenvertaisia käyttäjäyrityksen muun työvoiman kanssa. Odotin, että tyytymättömyyttä olisi tullut esille, jolloin olisin voinut pohtia näitä syy-seuraussuhteita enemmän. Kuitenkin toimeksiantajayrityksen näkökulmasta tämä kyselytutkimuksen tulos on varmasti ihanteellinen. Omalla kokemuksella jonkin verran tyytymättömyyttä vuokratyöntekijöiden keskuudessa herättää juurikin se, että tietyn määräaikaisuuden päätyttyä, voi olla jonkin mittainen tauko työstä ennen kuin uusi työmaakohde löytyy. Toki osa työntekijöistä on tyytyväisiä siihen, että työtä on esim. kausiluontoisesti.

Jälkeen päin ajateltuna olisi pitänyt kysyä vuokratyöntekijöiltä tarkemmin myös sitä, miksi he ovat mahdollisesti tyytyväisiä ja mitä etuja he vuokratyössä näkevät. Kysymysten asettelulla keskityin enemmän hakemaan ongelmakohtia, sillä ajatuksena lähtökohtaisesti oli se, että vastaajat olisivat kohdanneet enemmän epäkohtia työssään. Toimeksiantajaryityksellä on nyt hyvä perustieto vuorotyöntekijöiden hyvinvoinnista tällä hetkellä. Jatkokehittämisideana voisi toteuttaa samantyyllisen tutkimuksen esimerkiksi vuoden päästä, kun voidaan arvioida koronakriisin vaikutuksia vuokratyöhön. Olisi myös mahdollista tehdä vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä arvioiva tutkimus vuokratyöntekijöiden teemahaastatteluiden avulla, joilla päästään pureutumaan tarkemmin kokemuksiin ja mahdollisiin vuokratyöntekijöiden kohtaamiin ongelmakohtiin.

Mielestäni opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan onnistunut. Mielenkiintoinen aihe motivoi koko prosessin ajan. Tästä syystä työ valmistuu aikataulusta edellä. Varasin projektiin aikaa noin kuusi kuukautta, mutta toteutukseen kului kokonaisuudessaan hieman yli neljä kuukautta. Toki joidain asioita olisin tehnyt toisin, sillä teemahaastattelun osalta tutkimustulokset eivät olleet niin olennaisia tutkimuksen kannalta. Varauduin siihen, että sähköinen kyselytutkimus ei toisi paljon vertailukelpoista materiaalia. Tästä syystä päädyin tekemään teemahaastattelun, jotta analysoitavaa aineistoa olisi enemmän. Koen kuitenkin, että enemmän tutkimuksen osalta sain irti kyselytutkimuksen tuloksista. Opinnäytetyöprosessi opetti minulle kuitenkin paljon. Tietämykseni työläinsäädännöstä vuokratyön osalta kehittyi valtavasti. Lisäksi tutkimuksen toteuttaminen sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen osalta onnistui mielestäni hyvin ja tästä taidosta on varmasti hyötyä tulevaisuudessa. Olen siis kokonaisuudessaan tyytyväinen lopputulokseen.



## LÄHTEET

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

HE 104/2011 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

HE 152/2012 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n sekä tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 6 §:n muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 68/2008 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL ry 2017. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018. Viitattu 29.4.2020, [https://www.finlex.fi/data/tes/1662/PT30tyovoim1702\\_0.pdf](https://www.finlex.fi/data/tes/1662/PT30tyovoim1702_0.pdf).

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Alma Talent Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Iivonen, E. & Keinänen, A. 2009. Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Edilex.

KKO:2005:135.

KKO:2009:52.

KKO:2012:10.

KKO:2019:45.

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Metsä-Tokila, T. 2016. Työnvälityspalvelut. Toimialaraportti. Viitattu 26.1.2020, [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80181/Tyonvalityspalvelut\\_2016.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80181/Tyonvalityspalvelut_2016.pdf).

Siponen, K & Miettinen, J. 2012. Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: Sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat. Työelämän Tutkimus 10 (1), 56–57, 65–66. Viitattu 21.4.2020, <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87316/46247>.

Tasa-arvolaki 8.8.1986/609.

Tiitinen, K-P & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.

Tilastokeskus. 2019. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018. Viitattu 25.1.2020, [https://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti\\_2018\\_13\\_2019-04-11\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html).

Toimihenkilöliitto ERTO ry. 2019. Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu. Viitattu 5.4.2020, <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/yhdenvertaisuus-tyoelamassa/syrjintakielto-ja-tasapuolinen-kohtelu>.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2011. Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Viitattu 12.2.2020, <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vuokratyovoiman+käytön+syitä+yrityksissä+joissa+on+käyty+yt-neuvotteluja+29062011.pdf>.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2012. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Viitattu 12.2.2020, <https://ek.fi/wp-content/uploads/Trendiryhmn-vliraportti-2012-05-15.pdf>.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2013. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Viitattu 12.2.2020, <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvitys+määräaikaisten+sopimusten+yleisyydestä+ja+tiedottamisesta+vuokratyössä+24042013.pdf>.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2015. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. Viitattu 17.2.2020, <https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+työlainsäädäntö+ja+työelämän+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602/Suomen+työlainsäädäntö+ja+työelämän+suhteet.pdf>.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2017. Vuokratyöopas. Viitattu 18.2.2020, <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokratyöopas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Työministeriö 2007. Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Viitattu 13.2.2020, [https://www.edilex-fi.ezp.oamk.fi:2047/ministerioiden\\_julkaisut/4875.pdf](https://www.edilex-fi.ezp.oamk.fi:2047/ministerioiden_julkaisut/4875.pdf).

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Moikka

käyttäisitkö ystävällisesti muutaman minuutin arvokasta aikaasi vastaamalla kyselyyn. Tarkoituksena on anonymisti selvittää kokemuksiasi vuokratyöntekijänä työskentelystä. Vatsauksesi on erittäin tarpeellinen opinnäytetyölleni, mutta sen lisäksi tulosten avulla pystymme parantamaan myös omaa toimintaamme työnantajana.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan leffalippuja.

Löydät kyselyn tästä linkistä: [https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=pD5tOBV\\_5Eed158PKOV3RsXP0tD51cZOs-o2Bj-iR9RUMUhYMFZXT0VUSE1YTkpYMkFUWUICRIFURS4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=pD5tOBV_5Eed158PKOV3RsXP0tD51cZOs-o2Bj-iR9RUMUhYMFZXT0VUSE1YTkpYMkFUWUICRIFURS4u)

Vastausaikaa on 2.4. asti. Kiitos paljon ajastasi!

Ystävällisin terveisin

## Vuokratyöntekijöiden kysely

Käytä muutama minuutti vastaamiseen ja voit voittaa leffaliput.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää, mitä ajatuksia sinulla yrityksen työntekijänä on vuokratyön tekemisestä ja oletko mahdollisesti törmännyt eriarvoiseen kohteluun yrityksissä, joissa olet työskennellyt.

Voit vapaasti kertoa kokemuksistasi, sillä kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastaukset tullaan poistamaan tulosten analysoinnin jälkeen. Tieto on meille tärkeää, jotta voimme tarvittaessa parantaa omaa toimintaamme sekä tarjota tarvittavaa tukea työntekijöillemme.

Kyselyyn vastaavat Oulun alueen vuokratyöntekijät ja tuloksia arvioidaan opinnäytetyössä yritystä tunnistamatta.

Kiitos paljon vastauksestasi!

Osa 1

...

### Vuokratyöntekijänä vuokrausyrityksessä

1. Ikä? \*

- 18-25
- 26-33
- 34-41
- 42-49
- 50 tai yli

2. Sukupuoli? \*

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua vastata

3. Kauanko olet työskennellyt vuokratyöntekijänä kaiken kaikkiaan? \*

- 0-6 kk
- 7-11 kk
- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta
- 5 vuotta tai enemmän

4. Mitä teet vuokratyön ohella? \*

- Vuokratyö on päätyöni
- Opiskelen
- Teen muuta työtä
- Olen eläkkeellä

5. Kuinka monta tuntia työskentelet viikossa keskimäärin? \*

- Alle 10
- 10-20
- 21-30
- 31-40

6. Haluaisitko työskennellä enemmän? \*

- Kyllä
- Ei

7. Kuinka monessa eri asiakasyrityksessä olet työskennellyt? \*

- 1
- 2-4
- 5-7
- Yli 8

8. Miten todennäköisesti suosittelisit vuokratyön tekemistä? \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

En lainkaan todennäköisesti

Erittäin todennäköisesti

9. Tunnen olevani osa vuokrausyrityksen työyhteisöä. \*

Täysin eri mieltä  1  2  3  4  5 Täysin samaa mieltä

10. Sain kattavan perehdytyksen vuokrausyrityksen toimintatapoihin työsuhteen alussa. (mm. tuntien kirjaaminen, sairastuminen, työterveydenhuolto) \*

Täysin eri mieltä  1  2  3  4  5 Täysin samaa mieltä

11. Kuinka tyytyväinen olet vuokrausyritykseen työnantajana asteikolla 1-5? \*

Erittäin tyytymätön ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Erittäin tyytyväinen

12. Onko sinulla joitain parannusehdotuksia vuokrausyrityksen toimintaan liittyen?

Kirjoita vastaus

Osa 2

...

### Työskentely vuokratyöntekijänä käyttäjäyrityksissä

Tässä osassa pyrimme selvittämään, millaisena olet kokenut työskentelyn vuokratyöntekijänä käyttäjäyrityksessä, eli yrityksessä, jossa teet työt.

13. Koen saaneeni kattavan perehdytyksen työhön käyttäjäyrityksen toimesta. \*

Täysin eri mieltä  1  2  3  4  5 Täysin samaa mieltä

14. Työturvallisuusasioihin suhtaudutaan käyttäjäyrityksessä asiaan kuuluvalla vakavuudella. \*

Täysin eri mieltä  1  2  3  4  5 Täysin samaa mieltä

15. Koen olevani osa käyttäjäryityksen työyhteisöä. \*

Täysin eri mieltä    1   2   3   4   5    Täysin samaa mieltä  
           

16. Koen olevani yhdenvertainen käyttäjäryityksen muun työvoiman kanssa. \*

Täysin eri mieltä    1   2   3   4   5    Täysin samaa mieltä  
           

17. Koen, että työpaikalla arvostetaan minua ja työpanostani. \*

Täysin eri mieltä    1   2   3   4   5    Täysin samaa mieltä  
           

18. Työnjohto kohtelee minua tasapuolisesti omaan henkilöstöönsä nähden. (Esim. kaikkiin pätee samanlaiset säännöt taukojen osalta, työtehtäviä jaetaan tasapuolisesti ym.) \*

Täysin eri mieltä    1   2   3   4   5    Täysin samaa mieltä  
           

19. Koen saavani tarvittaessa apua ja tukea työkavereiltani tai työnjohdolta. (Esim. kun kohtaan ongelmia työtehtävien suorittamisessa) \*

Täysin eri mieltä    1   2   3   4   5    Täysin samaa mieltä  
           

20. Oletko jäänyt paitsi jostakin käyttäjäryityksen tarjoamista eduista? \*

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa



21. Minkälaisista eduista olet jäänyt paitsi?

Kirjoita vastaus

22. Oletko kohdannut työssäsi syrjintää? \*

- Kyllä  
 En

23. Tulisiko mielestäsi vuokratyöntekijöiden asemaa parantaa jollain tapaa? \*

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

24. Miten vuokratyöntekijöiden asemaa tulisi mielestäsi parantaa?

Kirjoita vastaus

Osa 3

...

### Leffalippujen arvonta

Mikäli haluat osallistua elokuvalippujen arvontaan, jätä lopuksi sähköpostiosoitteesi. Olemme voittajiin yhteydessä henkilökohtaisesti. Yhteystietojasi ei yhdistetä vastauksiisi, joten vastauksesi säilyy anonyyminä.

25. Sähköpostiosoitteesi

Kirjoita vastaus

## Teemahaastattelun kysymysrunko

### Haastattelun alustus

- Opinnäytetyöstä kertominen
- Haastattelun tarkoitus: saada käsitys siitä, mikä on toimeksiantajayrityksen edustajan näkemys vuokratyöntekijöiden asemaan, haastattelun tulokset käsitellään anonyymina

### Taustatiedot

- Kuinka kauan olet toiminut henkilöstöpalvelualalla?
- Minkälaisissa tehtävissä olet toiminut?

### Vuokrausyritys

- Millä tavoin vuokrausyritys pyrkii ylläpitämään/parantamaan työntekijöiden tyytyväisyyttä?

### Käyttäjäyritykset

- Miksi yritykset haluavat käyttää vuokratyövoimaa ja millaisissa tilanteissa?

### Vuokratyöntekijät

- Millaiset ihmiset hakevat töitä yrityksen kautta?
  - o Missä tilanteissa?
- Mitä vuokratyöntekijän kanssa käydään läpi perehdytyksessä?
- Onko tullut vastaan tilanteita, joissa vuokratyöntekijään olisi kohdeltu epäedullisemmin, kuin käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä?
  - o Millaisia?
- Mitä etuja vuokratyössä on vuokratyöntekijän kannalta?
- Kuinka voidaan henkilöstöpalvelualan yrityksenä tukea vuokratyöntekijän asemaa työmailla?

### Tämänhetkinen tilanne

- Kuinka koronakriisi on vaikuttanut yritykseen ja vuokratyöntekijöihin?