



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Kirsi Kinnari

# Vuokratyöntekijöiden kokemuksia koh- telusta ja sitoutumisesta asiakasyrityk- sessä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tekijä(t) Otsikko	Kirsi Kinnari Vuokratyöntekijöiden kokemuksia kohtelusta ja sitoutumisesta asiakasyrityksessä
Sivumäärä Aika	35 sivua + 1 liite Toukokuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Päivi Saariaho
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia vuokratyöntekijöiden sitoutumista asiakasyritykseen ja vuokratyöntekijöiden kokemaa kohtelua asiakasyrityksissä. Vuokratyö ja sitoutuminen valikoituivat aiheiksi omien kokemusten pohjalta ja siksi, ettei vuokratyöntekijöiden ääni pääse tarpeeksi kuuluviin asiakasyrityksissä. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Yritys X, joka vuokraa työntekijöitä erilaisiin toimistotöihin.</p> <p>Opinnäytetyön viitekehyksen keskiössä olivat vuokratyö ja sitoutuminen. Viitekehyksessä hyödynnettiin internet-lähteitä, kirjallisuutta sekä aiempaa tutkimusta, joka oli suunnattu kaikille Suomen auktorisoitujen henkilöstöpalveluyritysten vuokratyöntekijöille. Tässä tutkimuksessa haluttiin kuitenkin tutkia vain sellaisia vuokratyöntekijöitä, joiden työsuhteet asiakasyrityksissä kestävät satunnaista keikkatyötä pidempään.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus tehtiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, jossa valintakysymysten lisäksi oli muutamia avoimia kysymyksiä. Linkki tutkimukseen lähetettiin Yritys X:n kaikille 200 vuokratyöntekijälle osana henkilöstön sisäistä sähköistä uutiskirjettä. Tutkimukseen saatiin 11 vastausta. Vastausprosentti oli pieni, mutta tutkimuksesta saatiin avointen kysymysten avulla arvokasta tietoa vuokratyöntekijöiden mielipiteistä.</p> <p>Matalan vastausprosentin vuoksi tutkimuksen tuloksia ei juurikaan voida yleistää. Osassa vastauksista oli kuitenkin niin vähän hajontaa, että tulokset ovat jossain määrin suuntaa antavia. Tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät ovat melko tyytyväisiä vuokratyöhön. Rahallisen korvauksen määrä korostui suurimpana eriarvoisuuden tunteen aiheuttajana, ja vaikka vuokratyöntekijöitä arvostetaan, he eivät tunne olevansa yhdenvertaisia muihin työntekijöihin nähden.</p>	
Avainsanat	vuokratyö, sitoutuminen, vuokratyöntekijä, asiakasyritys

Author Title	Kirsi Kinnari Temporary employees' experiences of treatment and commitment in the client company
Number of Pages Date	35 pages + 1 appendix May 2021
Degree	Bachelor of Business and Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>The aim of the thesis was to study the commitment of temporary employees to the client company and the treatment experienced by temporary employees in client companies. Temporary work and commitment were selected as topics based on the author's own experiences and because the voice of temporary workers is not heard enough in client companies. The thesis was commissioned by Company X, which hires temporary employees for various office work.</p> <p>The focus of the framework was on temporary work and commitment. The framework utilized internet sources, literature and previous research aimed at all temporary employees of Finnish authorized personnel service companies. However, the aim of this research was to study only temporary employees whose employment relationships with client companies last longer than occasional jobs.</p> <p>The quantitative research method was used in the thesis. The survey was conducted with a semi-structured questionnaire, which in addition to the selection questions included a few open-ended questions. A link to the study was sent to all 200 Company X temporary employees as part of an internal staff newsletter. Eleven responses were received to the study. The response rate was low, but the survey provided valuable information on the opinions of temporary workers through open-ended questions.</p> <p>Due to the low response rate, the results of the study can hardly be generalized. However, in some of the responses the spread was so small that the results are somewhat indicative. According to the survey, temporary employees are quite satisfied with temporary work. The amount of financial compensation was highlighted as the main cause of inequality, and although temporary employees are valued, they do not feel equal to other employees.</p>	
Keywords	temporary work, commitment, temporary employee, client company

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Vuokratyö	3
2.1	Yleistä	4
2.2	Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuokratyöntekijätutkimus	5
2.3	Lainsäädännön näkökulmia vuokratyöstä	7
2.3.1	Vähimmäisehdot	8
2.3.2	Työsuhteen kesto	9
2.3.3	Yhdenvertaisuus	10
2.3.4	Työturvallisuus	11
2.3.5	Tilaajavastuu	11
3	Sitoutuminen	11
3.1	Sitoutumisen osa-alueita	12
3.2	Yhteisöllisyys	14
3.3	Työhyvinvointi	15
3.4	Vuokratyöntekijän siirtyminen käyttäjäyrityksen palvelukseen	16
4	Tutkimusmenetelmä	17
5	Tutkimustulokset	18
5.1	Perehdytys ja ennakkoalut	19
5.2	Sitoutuminen	20
5.3	Vuokratyöntekijöiden kohtelu asiakasyrityksissä	24
6	Johtopäätökset ja arviointi	27
6.1	Vuokratyöntekijän kohtaamat odotukset ja oletukset	28
6.2	Vuokratyösuhteen vaikutus asiakasyritykseen sitoutumisessa	29
6.3	Eriarvoisuutta lisääviä tekijöitä	30
7	Päätäntö	32
	Lähteet	34
	Liitteet	
	Liite 1. Opinnäytetyön kyselylomake	

## 1 Johdanto

Vuokratyö on erilaisiin elämäntilanteisiin helpommin muokattavissa oleva työn muoto, kuin tavallinen toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työ. Vuokratyö auttaa vastaamaan työntekijöiden työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen lisäksi yritysten joustavuustarpeisiin. Vuokratyö edistää uusien työpaikkojen luomista yhdessä työmarkkinoille osallistumisen ja sijoittumisen kanssa. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöstä 2008.) Vuokratyö kuulostaa näin sanottuna edistykselliseltä tavalta tehdä töitä. Vuokratyöntekijällä on varaa valita, hänelle avautuu uusia mahdollisuuksia, töihin on helppo päästä ja vaihtelu virkistää. Työnantajalle vuokratyö on mahdollisuus ottaa matalalla riskillä uusi työntekijä; rekrytoinnin hoitaa ulkopuolinen ja osa työnantajan velvollisuuksista jää henkilöstöpalveluyritykselle. Vuokratyöntekijöiden kokemukset saattavat kuitenkin vaihdella erittäin hyvistä erittäin huonoihin. Vuokratyöntekijää ei välttämättä pidetä yhtä tärkeänä osana yritystä, vaikka vuokratyöntekijä onkin tarpeellinen.

Vuokratyö on nykyään melko yleistä ja jatkaa yleistymistään. Henkilöstöpalveluyritysten liiton mukaan henkilöstöpalveluyritykset työllistävät vuosittain noin 150 000 työntekijää. Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyteen olisi syytä kiinnittää enemmän huomiota. Vuokratyöntekijät jäävät helposti organisaatioissa ”kaiken ylimääräisen” ulkopuolelle. Vuokratyöntekijät eivät saa esimerkiksi samanlaisia kannustimia tai palkkiota kuin muut työntekijät. He eivät usein saa osallistua organisaatioissa päätöksentekoon tai tuloskeskusteluihin, eivätkä saa kutsuja virkistäytymistapahtumiin. Esimerkiksi tämän tutkimuksen kohteena oleva yritys vuokraa pääsääntöisesti työntekijöitä asiakasyrityksille satunnaisen keikkatyön sijaan pidemmiksi ajanjaksoiksi, jolloin vuokratyöntekijöiden osallistamisen ja sitouttamisen tarve korostuu. Organisaatiot maksavat vuokratyöstä vuokratyöntekijöiden palkkojen lisäksi ylimääräistä palkkiota henkilöstöpalveluyrityksille. Silti organisaatiot eivät näytä olevan kiinnostuneita ottamaan vuokratyöntekijöitä vastaan näiden täydessä potentiaalissa.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda työnantajien tietoisuuteen vuokratyöntekijöiden kokemuksia epäkohtia asiakasyrityksissä tai vuokratyössä yleisesti sekä ymmärtää, miten henkilöstöpalveluyrityksen työntekijänä oleminen vaikuttaa sitoutumiseen asiakasyritystä kohtaan. Tavoitteena on, että tutkimustulokset herättäisivät ajatuksia siitä, miten yrityksille tärkeiden vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja yhdenvertaisuutta asiakasyrityksissä voitaisiin parantaa. Tutkimuksella pyritään selvittämään kahta tutkimusongelmaa,

jotka ovat vuokratyöntekijän ja asiakasyrityksen oman työntekijän välistä eriarvoisuutta lisäävät tekijät sekä vuokratyösuhteen vaikutus asiakasyritykseen sitoutumiseen.

Vuokratyöntekijän ja asiakasyrityksen oman työntekijän eriarvoisuutta lisääviä tekijöitä tutkitaan vuokratyöntekijöiden mielipiteiden kautta. Vuokratyöntekijä ei todennäköisesti voi tietää varmasti, saako hän esimerkiksi samaa palkkaa kuin vastaavassa roolissa työskentelevä toinen työntekijä, tai onko vuokratyöntekijällä todellisuudessa mahdollisuuksia siirtyä asiakasyritykseen töihin vuokratyön jälkeen. Tutkimustulokset eivät siis perustu faktoihin, vaan vuokratyöntekijöiden omiin arvioihin ja siihen, miten vuokratyöntekijät kokevat itsensä osana asiakasyritysten työyhteisöjä. Vuokratyösuhteen vaikutuksia asiakasyritykseen sitoutumisessa tutkitaan muun muassa asiakasyritykseen töihin siirtymisen mahdollisuuden vaikutuksia vuokratyöntekijöiden motivaatioon.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Yritys X. Toimeksiantaja halusi pysyä nimettömänä. Opinnäytetyössä tutkin Yritys X:n vuokratyöntekijöiden sitoutumista asiakasyritykseen, sekä sitä, miten he kokevat, että heitä kohdellaan asiakasyrityksissä. Yritys X:n vuokratyöntekijät tekevät erilaisia toimistotöitä esimerkiksi taloushallinnon tehtävissä tai yritysten tilausten koordinoinnissa. Vuokratyöntekijät ovat joko pidemmissä määräaikaissa työsuhteissa tai toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Yritys X:llä on tutkimuksen tekohetkellä noin 200 vuokratyöntekijää. Vuokratyöntekijöiden keskimääräinen työsuhteen pituus on arviolta kahdeksan kuukautta. Työsuhteen keskimääräiseen pituuteen vaikuttaa esimerkiksi lyhyemmät kesätyösopimukset. Vuokratyösuhteista noin 40 prosenttia on toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, ja tämä määrä kasvaa jatkuvasti.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu kahdesta eri aiheesta. Aiheet ovat vuokratyö ja sitoutuminen. Sitoutumista tarkastellaan erityisesti vuokratyön näkökulmasta, ja sillä pyritään tuomaan esille sitoutumisen eri osa-alueita, jotka työnantajat todennäköisesti tiedostavat omaa henkilöstöään tarkastellessa. Näitä asioita ei kuitenkaan oteta huomioon käytettäessä vuokratyövoimaa. Tutkimus toteutettiin määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, joka lähetettiin Yritys X:n sisäisessä tiedonjaossa, sillä haluttiin taata tutkimustulosten validiteetti.

Kiinnostukseni tutkimuksen toteuttamiseen juontuu omiin kokemuksiini vuokratyöntekijänä. Toimiala, jolla itse työskentelin vuokratyöntekijänä, eroaa Yritys X:n toimialasta huomattavasti. Samanlaisia kokemuksia vuokratyöntekijöiden kesken esiintyy kuitenkin

alaan katsomatta. Vuokratyöntekijät jäävät usein asiakasyritysten työtyytyväisyystutkimusten ja kehityskeskusteluiden ulkopuolelle, jolloin työtyytyväisyystulokset eivät todellisuudessa kata koko henkilöstön näkemystä eivätkä vuokratyöntekijät saa tarvittavaa palautetta työstään.

## 2 Vuokratyö

Vuokratyötä tehdään Suomessa yhä enenevässä määrin. Vuokratyö mahdollistaa työntekijälle esimerkiksi monen eri työn tekemisen samanaikaisesti, ja vapaa-ajan järjestelyn ja työn mukauttamisen erilaisiin elämäntilanteisiin omien aikataulujen mukaan. Vuokratyö on esimerkiksi opiskelijoille hyvä vaihtoehto, sillä se mahdollistaa opintojen ohella tapahtuvan työssäkäynnin joustavasti. Tällä tavalla opiskelija voi parantaa taloudellista tilannettaan opintojen ohella silloin, kun on enemmän aikaa työnteolle. Vuokratyö antaa ainutlaatuisen mahdollisuuden tutustua useisiin eri työtehtäviin ja työpaikkoihin, ja saattaa olla väylä vakituiseen työsuhteeseen. (Vuokratyön plussat ja miinukset – sopsisiko vuokratyö sinulle?)

Vuokratyön edut ja haitat ovat helposti ristiriidassa keskenään. Toisaalta työn määrän vaihtelevuus tuo taloudellista epävarmuutta, mutta se mahdollistaa myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Työntekijällä on usein vapaus valita työn ajankohta ja paikka, mutta tarjotusta työstä kieltäytyminen saattaa aiheuttaa ongelmia jatkossa. Vuokratyön avulla työmarkkinoille saadaan työvoimaa henkilöistä, joilla ei muuten olisi halua tai mahdollisuutta päästä vakituiseen työhön. Vuokratyö voi olla uransa alussa oleville työntekijöille hyvä väylä kerätä työkokemusta tai edistää työuraa. Vuokratyöntekijöistä valtaosa on nuoria, jotka haluavat kartuttaa monipuolista työkokemusta ja tutustua työelämään erilaisissa työpaikoissa. (Hietala & Kaivanto & Schön 2014, 20.)

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n yhdessä laatiman vuokratyöoppaan mukaan työnantajien teettämässä tutkimuksissa ja työntekijäpuolella kokemukset vuokratyöstä ovat erilaisia. Oppaan mukaan monille vuokratyö ei ole ensisijainen työntekotapa, päinvastoin. Osalle ihmisistä vuokratyö on kuitenkin ensisijainen työsuhdemuoto (Lehto & Salonen 2019).

## 2.1 Yleistä

Vuokratyösuhteessa vuokratyöntekijä tekee työtä asiakasyritykselle henkilöstöpalveluyrityksen alaisena. Vuokratyöntekijä saattaa samanaikaisesti tehdä työtä monelle eri asiakasyritykselle. Henkilöstöpalveluyritys on vuokratyöntekijän työnantaja ja palkanmaksaja, mutta itse työ tehdään asiakasyrityksen johdon ja valvonnan alaisena asiakasyrityksen osoittamassa paikassa sekä asiakasyrityksen osoittamilla työvälineillä. Asiakasyrityksellä on direktio-oikeus vuokratyöntekijään. Henkilöstöpalveluyritys huolehtii työnantajan velvollisuuksista palkanmaksuun ja sopimukseen liittyen, ja asiakasyritys huolehtii työntekijän perehdyttämisestä työhön. Perehdyttäminen on työn tekemisen oppimisen lisäksi erittäin merkittävä osa työntekijän yhteenkuuluvuuden tunteen luomista yritykseen ja sen organisaatiokulttuuriin. Henkilöstöpalveluyritys on velvollinen järjestämään vuokratyöntekijöille vähintään lakisääteisen eli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon. Vuokratyöstä kertyy eläkettä ja vuosilomaa samalla tavalla, kuin muistakin työsuhteista. (Hjelt 2017, 6; Hietala ym. 2014, 14; Leiviskä 2011, 99.)

Asiakasyrityksen on myös huolehdittava vuokratyöntekijän työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä tuotava ilmi työn mahdolliset haitta- ja vaaratekijät ja työsuojelutoimenpiteet. Asiakasyrityksen vastuulla ovat siis ainoastaan välittömästi työn tekemiseen liittyvät työnantajaveloitteet. Työvoimaa vuokraavien henkilöstöpalveluyritysten liiketoimintaa on työvoiman luovuttaminen asiakasyritysten käyttöön vastiketta vastaan. Henkilöstöpalveluyrityksen ja asiakasyrityksen välillä on vuokraussopimus, joka määrittelee vuokratyöntekijästä saatavan korvauksen. (Hietala ym. 2014, 14.) Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry on laatinut henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevat yleiset sopimusehdot sekä henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot, ja näiden lisäksi Euroopan parlamentti ja neuvosto ovat antaneet 19. marraskuuta 2008 direktiivin 2008/104/EY vuokratyöstä.

Vuokratyö ja alihankinta ovat eri asioita. Alihankinnassa työn johto ja valvonta pysyvät alihankkijalla, ja yritykset ovat sopineet työn tuloksista. Alihankinnassa toisella sopijapuolella ei ole itse työsuorituksen kanssa mitään tekemistä. Vuokratyössä työntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alle, kun taas alihankinnassa ostetaan tuotanto tai palveluita, vaikkakin työn tilaajalla on oikeus valvoa sopimuksessa määriteltujen velvoitteiden toteuttamista. Alihankinnassa ostetaan siis työtulosta, ja vuokratyössä työpanosta. Alihankinnassa ei sovelleta vuokratyötä koskevia säännöksiä. (Hietala ym. 2014, 14–16.)



Vuokratyö ja rekrytointi, eli työnvälitys, eroavat myös toisistaan. Henkilöstöpalveluyritys voi kuitenkin tehdä molempia. Ero vuokratyössä ja rekrytoinnissa on se, että rekrytoinnissa sopimussuhde syntyy työntekijän ja asiakasyrityksen välille, kun taas vuokratyössä työntekijän ja asiakasyrityksen välille ei synny sopimusta lainkaan. Vuokratyösuhde on muutettavissa rekrytoinniksi henkilöstöpalveluyrityksen ja asiakasyrityksen välisellä sopimuksella, kuitenkin työntekijän luvalla. Henkilöstöpalveluyritys perii tästä luonnollisesti palkkion asiakasyritykseltä. Henkilöstöpalveluyritykset voivat tarjota vuokratyön ja rekrytoinnin lisäksi esimerkiksi erilaisia soveltuvuus- ja henkilöarviointeja tai erilaisia valmennuksia. (Hietala ym. 2014, 18.)

## 2.2 Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuokratyöntekijätutkimus

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL on tehnyt vuokratyöntekijätutkimuksia vuosina 2007, 2008, 2009, 2010, 2012, 2014, 2016 ja 2018. Näistä kolme viimeisintä löytyy Henkilöstöpalveluyritysten liiton nettisivuilta. Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuokratyöntekijätutkimuksiin on kutsuttu kaikki auktorisoidut vuokratyöyritykset, joten tutkimukseen on vastannut työntekijöitä monilta eri aloilta. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuonna 2018 tehdyn tutkimuksen kokonaisraportissa on raportoitu kaikkien tutkimukseen osallistuneiden vuokratyöntekijöiden yhteistulos. Vuokratyöntekijätutkimuksessa mainitaan arvosanahajontaa olevan eniten palkkaa, koulutusta ja kehitystä, sekä työstä annettavaa palautetta koskevissa kysymyksissä. Tutkimukseen osallistuneista suurin osa oli sitä mieltä, ettei heidän palkkansa ollut vähintään samalla tasolla asiakasyrityksen muiden saman kokemuksen ja koulutuksen omaavilla työntekijöillä. Suurin osa vastaajista oli myös tyytymätön koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiinsa, eivätkä vastaajat kokeneet saavansa tarpeeksi palautetta työstään esimieheltään asiakasyrityksessä. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Vuokratyö on Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuonna 2018 tekemän Vuokratyöntekijätutkimuksen mukaan suosituinta 25–35-vuotiaiden keskuudessa. Tutkimukseen vastanneista 7165 henkilöstä 2658, eli 37 prosenttia, oli alle 25-vuotiaita. Toiseksi suurin osuus vastanneista oli 25–35-vuotiaita. Heidän osuutensa tutkimuksessa oli 2245 vastauksella 31 prosenttia. Vuokratyö on suosittua siksi, että se antaa mahdollisuuden valita milloin ja missä tekee töitä. Vuokratyöstä saadut kokemukset olivat myös joillain vastaajilla osoittautuneet paremmiksi, kuin vuokratyöntekijät olivat osanneet olettaa. Kuitenkin työn

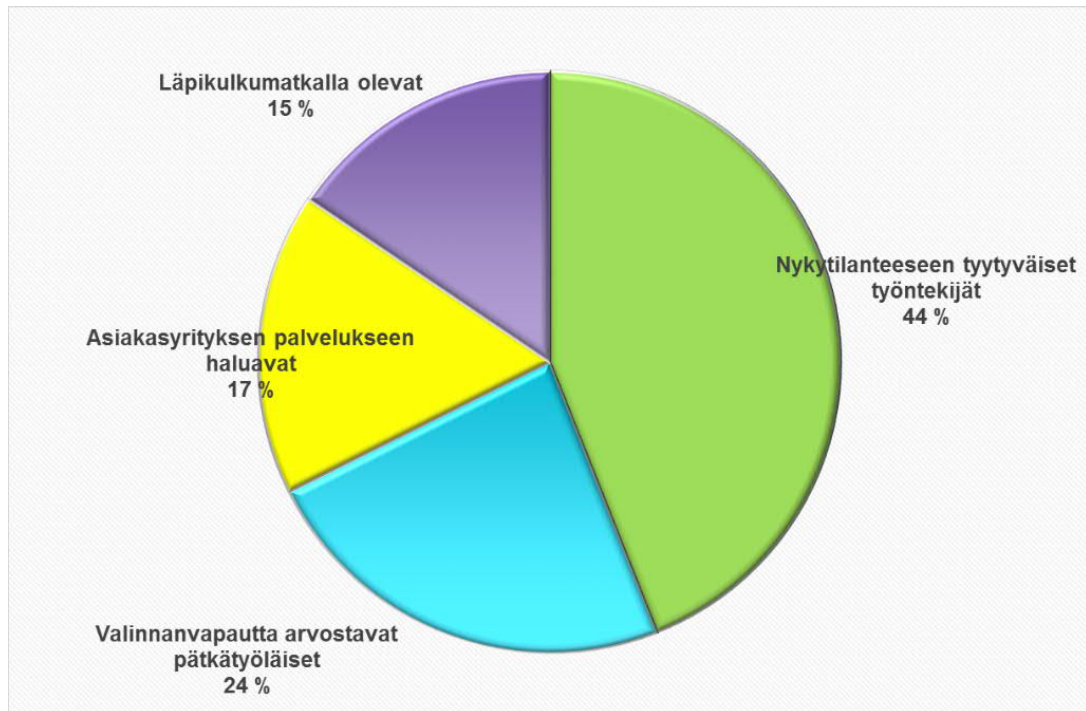
sisällöstä ja ajankohdasta päättämisen mahdollisuuden lisäksi suurimmaksi syyksi vuokratyön tekemiselle mainittiin työttömyyden pelko. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Nykytilanteeseen tyytyväisten työntekijöiden segmentissä (kuvio 1) korostuvat erityisesti 25–35-vuotiaat naiset. Nämä henkilöt ovat tyytyväisiä nykyiseen työnantajaansa, mutta haluaisivat vakituisen työn asiakasyrityksessä. Vuokratyö antaa mahdollisuuden tutustua erilaisiin työpaikkoihin ja saada monipuolista työkokemusta. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Valinnanvapautta arvostavat pätkätyöläiset muodostavat noin neljäsosan vastaajista (kuvio 1), ja tämä segmentti koostuu alle 25-vuotiaista opiskelijoista, jotka tekevät vuokratyötä kaupanalalla 10 tuntia tai vähemmän viikossa. Vuokratyön tekemisen syyksi nousee selvästi työaikojen ja -paikkojen valinnanvapaus sekä lisäansioiden hankkiminen opiskelun ohella. Nämä henkilöt eivät halua kokoaikaista työsuhdetta. He kokevat itsensä asiakasyrityksissä muihin työntekijöihin verrattuna huonompiaisiksi, eivätkä tämän vuoksi ole yhtä sitoutuneita. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Asiakasyrityksen palvelukseen haluavat vuokratyöntekijät muodostavat 17 prosentin osan vuokratyöntekijäsegmenteistä (kuvio 1). Tämän segmentin työntekijät ovat 25–35-vuotiaita korkeakoulutettuja naisia, joiden päätyönä on vuokratyö. Tämänkin segmentin vuokratyöntekijät työskentelisivät mieluummin asiakasyrityksen palveluksessa, ja haluaisivat edetä urillaan ja sitoutua yritykseen, mutta vuokratyö ei tue tavoitetta. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Läpikulkumatalla olevien vuokratyöntekijöiden segmentti koostuu 15 prosentista vastaajista (kuvio 1). Nämä työntekijät suunnittelevat tekevänsä vuokratyötä ainoastaan tilapäisesti. He eivät ole kiinnostuneita jäämään asiakasyritykseen töihin, vaan etsivät vakituista työtä jostain muusta yrityksestä. Läpikulkumatalla olevat työntekijät saivat henkilöstöpalveluyrityksen kautta nopeasti töitä, mutta jatkavat työnhakua muualta. He tekevät vuokratyötä siksi, että olisivat muutoin ilman töitä. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)



Kuvio 1. Vuokratyöntekijäsegmentit (Vuokratyöntekijätutkimus 2018).

### 2.3 Lainsäädännön näkökulmia vuokratyöstä

Henkilöstöpalveluyritysten ja asiakasyritysten välisiä sopimussuhteita koskevaa erityislainsäädäntöä ei ole. Työvoiman vuokraukseen sovelletaan oikeustoimilakia, joka on yleinen sopimusoikeudellinen lainsäädäntö. Vuokratyösuhteita koskee sama työlainsäädäntö kuin muitakin työsuhteita. Työsopimuslaissa on kuitenkin myös säädöksiä, jotka koskevat nimenomaan vuokratyötä. Myös vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavassa työehtosopimuksessa voi olla vuokratyöntekijöitä koskevia määräyksiä. (Hietala ym. 2014, 62.) Henkilöstöpalveluyritysten liitto on neuvotellut henkilöstöpalvelualalle yleissitovan työehtosopimuksen. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus koskee henkilöstöpalveluyritysten omaa henkilöstöä sekä taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimisto-tehtäviin palkattuja vuokratyöntekijöitä. Lisäksi Henkilöstöpalveluyritysten liitto on laatinut henkilöstövuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot sekä henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevat yleiset sopimusehdot, joissa molemmissa sopimusehdoista voidaan poiketa kirjallisesti sopimalla. (Työehtosopimukset ja YSE-ehdot.)

### 2.3.1 Vähimmäisehdot

Työsopimuslain mukaan asiakasyritys on työnantajana velvollinen noudattamaan vähintään asiakasyrityksessä yleisesti sovellettavia sopimuksia tai käytäntöjä palkan, työajan ja vuosilomien suhteen, vaikka vuokratyöntekijään ei sovellettaisi muuta kuin yleissitovaa työehtosopimusta. Vaikka työlainsäädäntö ja sovellettava työehtosopimus määräävät työsuhteen vähimmäisehdot, voivat ne olla erilaisia muiden työntekijöiden kanssa, sillä vuokratyöntekijä tekee työsopimuksensa henkilöstöpalveluyrityksen kanssa. (Työsuojelu.fi 2021.) Laissa on myös erikseen mainittu vuokratyöntekijöiden oikeuksista käyttää samoja palveluita ja yhteisiä järjestelyitä, kuin yrityksen omat työntekijät. Asiakasyrityksellä ei kuitenkaan ole velvollisuutta tukea vuokratyöntekijän palvelujen tai järjestelyn käyttöä taloudellisesti. Vuokratyöntekijä on yhtä lailla oikeutettu esimerkiksi sairausajan palkkaan, lomiin, perhevapaisiin ja työterveyshuoltoon, aivan kuten vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa oleva palkansaajakin. Näiden oikeuksien varmistaminen kuuluu vuokratyöryitykselle. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 9 §; Työsopimuslaki 2001, 2 luku 9 a §; Vuokratyön plussat ja miinukset – sopsisiko vuokratyö sinulle?)

Euroopan parlamentin ja neuvoston 19 marraskuuta 2008 annetussa direktiivissä vuokratyöstä 2008/104/EY on katsottu, että vuokratyön käytössä ja vuokratyöntekijöiden oikeudellisessa tilanteessa, asemassa ja työehdoissa Euroopan unionin sisällä on huomattavia eroja. Lakia työntekijöiden lähettämisestä sovelletaan ulkomailta Suomeen lähetettyihin vuokratyöntekijöihin. Suomeen tulevien ulkomaalaisten työntekijöiden vähimmäisehdot ovat samat kuin suomalaisilla työntekijöillä (Laki työntekijöiden lähettämisestä 2016, 1 luku 1 § 1 momentti).

Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyödirektiiviin on laadittu vuokratyöntekijöihin sovellettavat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset suojapuitteet, joissa on otettu huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus (kohta 11). Vuokratyöntekijää koskevien työehtojen on direktiivin mukaan oltava vähintään samanlaiset, kuin ne ehdot, jotka vuokratyöntekijää koskisi, mikäli tämä olisi palkattu suoraan käyttäjäyritykselle samaan tehtävään (kohta 14). (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008.)

### 2.3.2 Työsuhteen kesto

Vuokratyösuhde on tavallisen työsuhteen lailla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Ilman perusteltua syytä työsopimus on työsopimuslain 1 luvun 3 § 2 momentin perusteella voimassa toistaiseksi. Määräaikaisten työsopimusten tekemistä on rajoitettu työntekijän irtisanomissuojan vuoksi. Määräaikaisen työsopimuksen voi tehdä työntekijän omasta pyynnöstä ilman erityisiä perusteluita. Työntekijä voi pyytää määräaikaista työsopimusta esimerkiksi siksi, että työntekijä ei halua sitoutua toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen, vaan päättää itse mitä työtä tekee ja milloin. (Hietala ym. 2014, 155–157.)

Määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle asiallisena perusteena voidaan pitää sitä, että työnantajalla ei ole työsopimuksen tekohetkellä pysyvää työvoiman tarvetta. Tällöin määräaikaisuuden perusteena on työn luonne, ja kyseessä on jokin määrätty työ tai työkokonaisuus. Lyhytaikaista työtä, jota ei teetetä jatkuvasti, voidaan pitää kertaluonteisena. (Hietala ym. 2014, 157–158.)

Kausiluonteisen työvoiman tarve on määräaikaisuuden peruste silloin, kun työtä teetetään toistuvasti tiettyinä aikoina vuodesta ja kun työvoiman lisääntyneen tarpeen ajankohdat ovat ennestään tiedossa. Kausiluonteista perustetta määräajalle käytetään yleensä, kun työntekijöitä palkataan töihin tasaamaan ruuhkahuippuja esimerkiksi matkailualalla ja kaupan alalla sesonkiaikoina sekä maa- ja metsätaloustöissä ja jäätelö- ja virvoitusjuomateollisuudessa. Kausiluonteisuudessa oletus on, ettei tilapäisen tarpeen jälkeen työntekijälle ole enää tarjota uutta työtä. (Hietala ym. 2014, 158–159.)

Työsopimuslaissa mainitaan, ettei määräaikaisten työsopimusten käyttö ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten määrä tai niiden yhteenlaskettu kesto, tai näistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoiman tarpeen pysyväksi (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 3 § 3 momentti). Tällä säännöksellä pyritään estämään myös sellaisia tilanteita, joissa pysyväisluonteisista töistä tehdään toisiaan seuraavia määräaikaisia sopimuksia eri työntekijöiden kanssa. Peräkkäisten määräaikaisten sopimusten enimmäislukumäärää ei ole kuitenkaan määritelty. Tätä säännöstä sovelletaan vuokratyössä niin asiakasyrityksiin, kuin henkilöstöpalveluyrityksiinkin. (Hietala ym. 2014, 160–161.)

Ylen artikkelissa ”Vuokratyöllä helppo kiertää työsopimuslakia” Matti Tyynysniemi ottaa esille seikan, joka kiertää vuokratyöntekijän oikeuksia. Suomessa määräaikaiselle työsopimukselle on lain mukaan oltava peruste, ja työsuhteen laatu voidaan viedä jopa oikeuteen käsiteltäväksi. Pätemätön peruste määräajalle muuttaa määräaikaisen työsopimuksen toistaiseksi voimassa olevaksi. Tätä työnantajan riskiä voidaan kiertää ottamalla määräaikaiseen työsuhteeseen vuokratyöntekijä. Henkilöstöpalveluyrityksen tulisi vuokratyöntekijän työnantajana perustella määräaikaiseen vuokratyöntekijän määräaika. Henkilöstöpalveluyritys voi kuitenkin perustella määräaikaisuutta sillä, että tilaaja, eli asiakasyritys tarvitsee työntekijää vain määräajaksi (tilaajan tarve). Tyynysniemen mukaan tämä aiheuttaa niin sanotun kehäpäätelmän, jossa varsinaisen työntekijän ei siis tarvitse perustella määräaikaa lainkaan. (Tyynysniemi 2010.)

### 2.3.3 Yhdenvertaisuus

Työsopimuslain mukaan vuokratyöntekijän työsuhteessa on sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimuksen puuttuessa vuokratyöntekijän työehtojen on oltava kohtuullisia ja työn määräaikaisuudelle täytyy olla lain mukaan perusteltava syy. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 9 §.)

Työsopimuslaissa säädetään, että työntekijöitä on työnantajan puolelta kohdeltava tasa-arvoisesti työtehtävistä tai asemasta riippumatta, ellei siitä poikkeaminen ole asiallisista syistä perusteltua. Myöskään määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työsuhteen kesto ei saa asettaa työntekijää epäedullisempaan asemaan eivätkä työehdot saa olla huonommat ilman asiallisia perusteluita. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 2 §.)

Ensisijaisesti työsopimuslain 2 luvun 2 §:n noudattamisen vastuu on henkilöstöpalveluyrityksellä. Henkilöstöpalveluyritys ei saa esimerkiksi ilman perusteltua asiallista syytä asettaa vuokratyöntekijöitään eriarvoiseen asemaan omien toimistotyöntekijöidensä tai muiden henkilöstöpalveluyrityksen työntekijöiden kanssa. Henkilöstöpalveluyritys on vastuussa siitä, että vuokratyöntekijöiden valinnassa noudatetaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, vaikka asiakasyritys saisikin valita henkilöstöpalveluyrityksen ehdottamista vuokratyöntekijöistä työntekijän. (Hietala ym. 2014, 118–119.)

Asiakasyritys vastaa siitä, että se kohtelee syrjimättömästi ja tasapuolisesti kaikkia johtamisen ja valvonnan alaisia, sekä työoloihin liittyviä asioita. Asiakasyritys ei saa kohdella vuokratyöntekijää eriarvoisesti työmääräyksiä antaessaan, arvioidessaan työsuorituksia tai työturvallisuuteen liittyviin asioihin opastaessa. Asiakasyrityksellä on velvollisuus pyrkiä ennaltaehkäisemään häirintää työpaikalla. (Hietala ym. 2014, 119–120.)

#### 2.3.4 Työturvallisuus

Asiakasyrityksellä on vastuu vuokratyöntekijän päivittäisestä työturvallisuudesta työssä. Ammattitaitovaatimukset, työntekijän terveydentilavaatimukset ja työhön mahdollisesti kuuluvat muut erityispiirteet tulee olla henkilöstöpalveluyrityksen tiedossa ja asiakasyritys on velvollinen ilmoittamaan ne. Asiakasyrityksen on esitettävä vuokratyöntekijälle riittävän selkeästi työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät sekä ilmoitettava vuokratyön alkaminen työsuojeluvaltuutetulle ja asiakasyrityksen työterveyshuollolle. (Työsuojelu.fi.)

#### 2.3.5 Tilaajavastuu

Vuokratyövoimaa käyttäviin yrityksiin sovelletaan tilaajavastuulakia. Vuokratyöyrityksen on toimitettava käyttäjäyritykselle tilaajavastuun mukaiset selvitykset siitä, onko sopimus-kumppani merkittynä arvonalisäverovelvollisten rekisteriin sekä ennakoperintä- ja työnantajarekisterissä ennen kuin sopimus vuokratyöntekijän käytöstä voidaan tehdä. (Työsuojelu.fi 2021). Tilaajavastuulaki pyrkii selvitysvelvollisuuden avulla takaamaan sen, että työehtojen noudattamista ja tasavertaista kilpailua pystytään edistämään. Lisäksi on selvitettävä, onko käyttäjäyritys maksanut verot, ottanut eläkevakuutukset, mikä on sovellettava työehtosopimus tai mitkä työehdot ovat keskeisiä. (Tilaajavastuulailla tuetaan työehtojen noudattamista.)

### 3 Sitoutuminen

Työntekijän osaamisen ja kykyjen tarpeen kasvettua nykyään sitoutuminen on entistä tärkeämpää. Osaavasta ja kyvykkästä työntekijästä ei haluta eikä kannata luopua. Arvoja ja työn merkitystä omaan elämään vahvistava organisaatio on sellainen, josta myös työntekijät haluavat pitää kiinni. Sitoutuminen juontuu työntekijän positiivisiin asenteisiin omaa organisaatiotaan kohtaan. Organisaatioon sitoutuneen työntekijän lähteminen organisaatiosta on epätodennäköisempää, ja sitoutunut työntekijä haluaa tehdä parhaansa organisaation hyväksi. Työntekijällä voi olla tunneside organisaatioon. Organisaatioon

sitoutuminen ei tarkoita välttämättä sitä, että työntekijä olisi sitoutunut siihen kokonaisuudessaan, vaan työntekijä voi sitoutua esimerkiksi vain organisaation toimintaan tai sen arvoihin. (Leiviskä 2011, 120–121.)

Sitoutuminen vaikuttaa henkilöstön täsmällisyyteen, vaihtuvuuteen, irtisanoutumisaikaisiin sekä taitoihin toimia työyhteisössä. Sitoutuneet työntekijät asennoituvat avoimemmin muutoksiin. Sitoutunut työntekijä haluaa pysyä organisaatiossa ja edesauttaa yhteisten tavoitteiden toteutumista. Työntekijä voi olla sitoutunut myös palkkaan, uratavoitteisiinsa, työn tekemiseen tai kehittämään omaa ammatillista osaamistaan. (Kiviranta 2010, 41; Leiviskä 2011, 120.)

### 3.1 Sitoutumisen osa-alueita

Organisaatiositoutumisen voi jakaa kolmeen osaan: tunneperäiseen sitoutumiseen, jatkuvuussitoutumiseen ja normatiiviseen sitoutumiseen. Kaikki nämä sitoutuneisuuden osa-alueet edustavat erilaisia ajattelutapoja, mutta kasvattavat todennäköisyyttä siihen, että työntekijä pysyy organisaatiossa. Osa-alueet liittyvät myös arvoihin. Kunnioitus ja hyväntahtoinen käyttäytyminen muita ihmisiä, esimerkiksi työkavereita, kohtaan johtavat todennäköisemmin positiivisempiin tunteisiin ja asenteisiin työtä ja organisaatiota kohtaan. Positiivisella asenteella organisaatiotaan kohtaan käyttäytyminen kasvattaa lojailiutta ja vahvistaa tunnesiteitä. Epäoikeudenmukaisuuden tunne sen sijaan vaikuttaa sitoutumisen lisäksi motivaatioon ja työyhteisöön kuuluvuuden tunteeseen, varsinkin silloin, kun työntekijä kokee tehneensä työnsä hyvin, sitoutuneesti ja tuloksekkaasti. (Leiviskä 2011, 121, 123.)

Tunneperäisessä sitoutumisessa työntekijällä on halu kuulua organisaatioon ja työntekijä jakaa organisaation arvot. Tunneperäinen sitoutuminen edellyttää kiintymystä, vähentää poissaoloja ja irtisanoutumisia, sekä parantaa suorituksia. Tunneperäisesti sitoutuneiden työntekijöiden tunneside organisaatiota kohtaan on vahvempi kuin muilla, jonka vuoksi he ovat motivoituneempia antamaan organisaatiolle enemmän. Tätä sitoutumisen osa-aluetta voidaan vahvistaa kunnioittamalla työntekijöitä, kohtelemalla heitä reilusti, sekä osallistamalla työntekijöitä. (Leiviskä 2011, 121.)

Jatkuvuussitoutumisessa työsuhteen jatkamisen hyödyt ovat suuremmat, kuin lähtemisen mahdolliset riskit. Työsuhteen luonne vaikuttaa herkkyyteen vaihtaa työpaikkaa, sillä



esimerkiksi vakituudessa työsuhhteessa työntekijän toimeentulo on turvallisemmalla perustalla. Työntekijä haluaa pitää kiinni työsuhhteesta jo saavutetuista eduista, ja työsuhteen lopettaminen saattaa aiheuttaa kustannuksia. Voimakkaasti jatkuvuusitoutunut työntekijä pyrkii tekemään organisaation eteen vain sen, mikä on työpaikan säilyttämiseksi tarpeen, sekä saattaa kokea, että hänen on pakko pysyä organisaatiossa, eikä lähteminen ole vaihtoehto. Tällainen sitoutuminen voi aiheuttaa työyhteisössä ei-toivottua käyttäytymistä. (Kiviranta 2010, 42–43; Leiviskä 2011, 122.)

Normatiivinen sitoutuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä tuntee velvollisuudentuntoa organisaatiota kohtaan. Työntekijä on voinut saada organisaatiolta esimerkiksi etuja, joiden vuoksi työntekijä kokee velvollisuudentunnetta organisaatiota kohtaan ja haluaa antaa myös panoksensa sille. Normatiivinen sitoutuminen voi jättää kuitenkin suhteen organisaatioon ja muihin ihmisiin heikommaksi innokkuuden ja mukanaolon tunteen vähäisyyden vuoksi. (Leiviskä 2011, 121–122.)

Edellä mainittujen lisäksi sitoutuminen voi olla esimerkiksi taloudellista ja/tai omaan ammatilliseen osaamiseen keskittyvää. Työntekijä voi olla taloudellisesti sitoutunut, jolloin työntekijä vaihtaa herkästi työpaikkaa, mikäli muualta tarjotaan enemmän palkkaa. Omaan ammatilliseen osaamiseen sitoutunut työntekijä haluaa olla pätevä ja hyvä työssään, ja uraan sitoutunut työntekijä kokee tarvetta vaihtaa työtehtäviä tai organisaatiota päästäkseen urallaan eteenpäin. Nuoret ovat taipuvaisempia sitoutumaan omaan uraansa ja itsensä kehittämiseen. Työtä saatetaan vaihtaa useastikin, kun uuden työtehtävän tuovat muutokset vievät uralla eteenpäin. (Kiviranta 2010, 41.)

Mielekkääksi koettu toiminta ja kokemus siitä, että ihminen on osana hyvää organisaatioilmapiiriä, tekevät ihmiset terveemmiksi ja onnellisemmiksi. Tällaiset työntekijät ovat omistautuneempia ja yhteistyökykyisempiä, antavat työllensä ja organisaatiolle itsestään enemmän sekä ovat tuotteliaampia. Mikäli työntekijöiden henkisyttä ei huomiota, heidän jatkuvuusitoutuneisuutensa voi kasvaa. Tämä johtaa siihen, että työyhteisötaidot heikkenevät, poissaolot lisääntyvät, henkilöstö vaihtuu herkemmin, käyttäytyminen muuttuu välinpitämättömämmäksi, asiakkaisen tarpeisiin vastaamisen kyky heikkenee ja koko organisaatio kärsii. (Leiviskä 2011, 123–124.)

### 3.2 Yhteisöllisyys

Sosiaalinen osallistuminen ja positiiviset sosiaaliset suhteet työyhteisössä luovat yhteenkuuluvuutta. Työn tekemisen ilmapiiri on merkittävä asia työn merkityksellisyyden kokemisessa. Työkaverit voivat tehdä työstä mielekkäämpää, mutta myös organisaatiokulttuuri ja sen arvojen ohjaamat toimintakäytännöt lisäävät mielekkyyttä. (Leiviskä 2011, 90.)

Organisaatiossa kulttuuri, jossa ihmiset otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti, luo organisaatioon tasapainoa, kasvua ja tuottavuutta. Organisaatiossa kehitystä ja kasvua voidaan tukea, ja näin pitää yllä positiivista työvirettä ja työintoa. Organisaation tulisi tukea henkilöstön ammatillista ja henkilökohtaista kasvun mahdollisuutta, antaa tunnustusta ja kannustusta työssä, pitää yllä positiivista organisaatiokulttuuria, johtaa inspiroivasti, pitää yllä yhteisöllisyyttä ja antaa mahdollisuus henkilökohtaiseen täyttymykseen työssä. (Leiviskä 2011, 91.)

Organisaation tulisi korostaa sen arvojen ja kulttuurin olemassaoloa. Tämän tulisi näytettyä työkuulttuurissa siten, että samansuuntaisen henkilökohtaisen kasvun ja tavoitteen omaavat työntekijät voivat kokea olevansa osana laajempaa kokonaisuutta ja tuntea yhteenkuuluvuutta. Ihmiset etsivät heidän kanssaan samoja arvoja jakavia töitä ja työyhteisöjä. Työn mielekkyyden käsitys voi liittyä työntekijän omaan arvioon työstään sekä yrityksen brändiin ja imagoon. (Leiviskä 2011, 91–92.)

Aiemmin työn tekemistä määrittä taloudellinen turvallisuus. Menestyminen ja pärjääminen sekä tavoitteiden saavuttaminen ja kova työ olivat keskeisiä arvoja. Työelämään tulevat nuoret arvostavat nykyään enemmän joustavuutta ja hyvää ilmapiiriä. Nuoret pitävät omien ja organisaation arvojen yhteensopivuutta tärkeämpänä ja suosivat yrityksiä, joilla on selkeät arvot, joiden mukaan yritys toimii. Työelämän laadulliset seikat, erityisesti työilmapiiri, ovat nuorille yrityksen taloudellisia tavoitteita tärkeämpiä. (Leiviskä 2011, 92–93.)

Arvot ja kulttuuri organisaatiossa kertovat, miten asioiden tulisi olla. Niillä on merkittävä vaikutus siihen, miten asioita hoidetaan ja millainen käyttäytyminen on työyhteisössä sopivaa, sekä ohjaavat henkilöstön ajattelua ja käyttäytymistä. Organisaation arvoja miettiessä ei ole kuitenkaan usein mietitty sitä, miten esimies, johtaja tai muu henkilöstö käyttäytyy. Arvojen tulisi määrittää myös esimiestyön ja johtamisen toimintaa. Tavoitteena

tulisi olla organisaatio, jossa koetaan olevansa osana yhteisöä, tulevansa ymmärretyksi ja arvostetuksi. Organisaatiossa ihmisten tulisi kunnioittaa, huolehtia ja välittää niin itsestään, kuin myös toisistaan. (Leiviskä 2011, 93–94.)

Merkityksellisyyttä työlle luo mahdollisuus olla oma itsensä organisaatiossa ja työyhteisössä. Organisaatiokulttuuria ohjaavat parhaassa tapauksessa sosiaalisesti vastuulliset ja arvopohjaiset ajatukset ja käytännöt, joiden avulla organisaatiossa halutaan edistää työntekijöiden kehitystä ja hyvinvointia. Oikeudenmukaisuuden ja reiluuden tunnetta vahvistetaan tehdystä työstä annetulla tunnustuksella, ja ihmisiä kohdellaan hyvin. Organisaatiossa, jossa ihmisten aikaansaannoksia ei huomata tai huomioida, saatetaan voida hyvinkin huonosti. Työtehtävissä venymisestä, aikataulupaineista, heikoista resursseista ja oman elämän sivuun laittamisesta esimerkiksi ylitöiden vuoksi seuraa hyväksikäytetyksi tulemisen tunne, mikäli näitä uhrauksia ei huomioida lainkaan. (Leiviskä 2011, 95.)

### 3.3 Työhyvinvointi

Työturvallisuuslakiin lisättiin vuonna 2014 työolosuhteista aiheutuviin haitta- ja vaaratekijöihin työaika. Lyhyt työaika ja tulevaisuuden työmäärästä johtuva epävarmuus voivat aiheuttaa yhtä lailla henkistä kuormitusta ja stressiä, kuin pitkät työajat ja suuri työmäärä. (Paanetoja & Tikkanen 2016, 197.)

Työyhteisön huono henkinen ilmapiiri, yhtäjaksoinen kiire ja stressi voivat aiheuttaa työturvallisuusriskejä ja näin heikentää työhyvinvointia. Vaaratekijänä voi olla liian suuren työmäärän lisäksi myös liian vähäinen työn määrä. Työnantajalla on velvoite tarkkailla työntekijän fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin lisäksi myös koko työyhteisön sosiaalista toimivuutta, ja puuttua mahdollisesti havaittavaan häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun. (Paanetoja & Tikkanen 2016, 198.)

Laissa ei ole määritelty, mitä häirintä ja epäasiallinen kohtelu tarkalleen ovat. Epäasiallista kohtelua voi olla esimerkiksi epäoikeudenmukainen tehtävien jako työntekijöille, työyhteisöstä ja sen tapahtumista ulkopuolelle jättäminen tai työntekijän työpanoksen ja työssä suoriutumisen aliarviointi. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun arviointi tehdään tapauskohtaisesti, ja työnantajan on puututtava kiusaamiseen, henkiseen väkivaltaan tai seksuaaliseen häirintään. Laki ei myöskään määrittele keinoja, joihin ryhdytään, mutta

esimerkiksi toisiin tehtäviin tai toimipisteeseen siirtäminen, varoitus tai työsuhteen lopettaminen ovat toimia, joihin työnantaja voi tarvittaessa ryhtyä. (Paanetoja & Tikkanen 2016, 199–200.)

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL:n laajan vuokratyöntekijätutkimuksen mukaan vuokratyön yksi selvistä haittapuolista on yhteisöllisyyden puute, eli työntekijät eivät tunne olevansa käyttäjäyrityksessä yksi työntekijöistä. Tutkimukseen osallistuneista valinnanvapautta työssä arvostavista pätkätyöntekijöistä 24 prosenttia on tyytyväisiä yleisellä tasolla vuokratyön tekemiseen, mutta ovat kokemansa mukaan käyttäjäyrityksissä alempiarvoisia muihin työntekijöihin nähden. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

#### 3.4 Vuokratyöntekijän siirtyminen käyttäjäyrityksen palvelukseen

Henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevissa yleisissä sopimusehdoissa on kohdassa 4.7. maininta siitä, että asiakasyrityksen on ilmoitettava henkilöstöpalveluyritykselle halutessaan rekrytoida henkilöstöpalveluyrityksen esittelemän työnhakijan sopimusosapuolten välisen sopimuksen päättymisen jälkeen. Kohdassa 5.3. tarkennetaan edellä mainittua siten, että henkilöstöpalveluyrityksellä on oikeus veloittaa asiakasyritystä siinä tapauksessa, kun asiakasyritys rekrytoi työntekijän suoraan palvelukseensa kuuden kuukauden sisällä rekrytointisopimuksen päättymisestä. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli henkilöstöpalveluyrityksen ja asiakasyrityksen välisessä sopimuksessa on sovellettu henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevia yleisiä sopimusehtoja, joutuu asiakasyritys maksamaan henkilöstöpalveluyritykselle palkkion, mikäli asiakasyritys haluaa palkata vuokratyöntekijän palvelukseensa. Palkkiota ei tarvitse maksaa, mikäli asiakasyrityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen välinen sopimussuhde on päättynyt yli kuusi kuukautta ennen työntekijän palkkaamista. (Henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevat yleiset sopimusehdot 2019, 4.7, 5.3; Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot 2018, 7.2.)

Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyöstä tehdyn direktiivin 6 artiklan 2. kohdassa mainitaan, että jäsenvaltioiden on tarvittavilla toimenpiteillä estettävä sellaiset lausekkeet, jotka kieltävät, tai jotka voivat estää asiakasyrityksen ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen solmimisen toimeksiannon päätyttyä. Tällaiset lausekkeet ovat direktiivin nojalla mitättömiä, tai voidaan julistaa mitättömiksi. Direktiivissä ei kuitenkaan rajoiteta henkilöstöpalveluyrityksiä perimästä kohtuullista korvausta asiakasyrityksiltä suorittamistaan palveluista, jotka liittyvät vuokratyöntekijän palvelukseen asettamiseen, palkkaukseen tai koulutukseen. 6 artiklan 1. kohdan mukaan asiakasyrityksen on saatettava

vuokratyöntekijöiden tietoon vapaista työpaikoistaan, samoin kuin asiakasyrityksen omil-  
lekin työntekijöille. Vuokratyöntekijöillä on oltava yhtäläiset mahdollisuudet saada asia-  
kasyrityksestä vakituinen työpaikka, kuin muillakin. (Euroopan parlamentin ja neuvoston  
direktiivi 2008, 6 artikla 2 momentti.) Mikäli vuokratyöntekijä siirtyy vuokratyösopimuksen  
päätyttyä asiakasyritykseen samanlaisiin tehtäviin, joissa vuokratyöntekijä oli vuokratyö-  
sopimuksen aikana, on tämän koeajan enimmäispituudesta vähennettävä vuokratyön  
kesto (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 4 § 2 momentti).

#### **4 Tutkimusmenetelmä**

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusme-  
netelmällä. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä tietoa kerätään useimmiten kyselylo-  
makkeella, ja vastausten pohjalta mitataan muuttujia, lasketaan niiden suhteiden välistä  
vuorovaikutusta ja lasketaan tekijöiden määrällistä esiintymistä. Määrällinen tutkimus  
edellyttää toteuttajan tuntevan, mitkä tekijät vaikuttavat ilmiöön, jotta mittaaminen on  
mahdollista. (Kananen 2011, 12.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kerätään yleensä tutkimusaineistoa pieneltä joukolta  
havaintoyksiköitä, eli otokselta, ja näillä pienen joukon vastauksilla pyritään yleistämään  
koko perusjoukon mielipide. Pieni joukko vastaajia siis edustaa kaikkia, joita tutkittava  
ilmiö koskee. (Kananen 2011, 17.) Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena on kui-  
tenkin kaikki tutkimuksen kohteena olevan Yritys X:n vuokratyöntekijät, joten kyse on  
kokonaistutkimuksesta. Tutkimuksen tekoheikellä Yritys X:n kautta työllistyy 200 vuok-  
ratyöntekijää, ja tutkimus lähetetään heidän kaikkien saataville muutamia kertoja vuo-  
dessa lähetettävän sähköisen kirjeen mukana.

Vuokratyötä pidetään yleisesti terminä hieman negatiivissävytteisenä. Usein ajatellaan,  
että vuokratyötä tekevät ne, jotka eivät ole syystä tai toisesta päässeet suoraan työsuh-  
teeseen yritykseen, jolle he tekevät töitä. Kuten aiemmin mainitussa HPL:n vuokratyö-  
tutkimuksesta selviää, vuokratyöntekijät ovat kuitenkin pääosin tyytyväisiä vuokratyö-  
hön. Elämäntilanteissa, joissa esimerkiksi opiskelu tai perhe vie paljon aikaa, vuokratyö  
on hyvä vaihtoehto täyspäiväiselle työlle. Henkilöstöpalveluyritysten liiton tutkimuksessa  
vastaajia on kuitenkin monelta eri alalta ja eri elämäntilanteista. Työsuhteet voivat olla  
mitä vaan täyspäiväisen ja nollasopimuksen väliltä. Tämän vuoksi opinnäytetyön tutki-  
mus toteutettiin vain Yritys X:n vuokratyöntekijöille, joiden työsuhteet asiakasyrityksissä

ovat pidempiä kuin pelkkä satunnainen keikkatyö. Tutkimusongelmat pohjautuvat oleuksiin, joita lukuisista vuokratyötutkimuksista olen saanut, ja omiin kokemuksiini vuokratyöntekijänä.

Kyselylomakkeessa (Liite 1) käytettiin valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi muutamassa kohdassa avoimia kysymyksiä. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä voi tiedonkeruumenetelmänä käyttää strukturoitujen kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, joiden avulla ilmiöön liittyviä ominaisuuksia tai yhteyksiä voidaan selvittää (Kananen 2011, 19). Kysymyksiä oli yhteensä 26. Vaikka tutkimus kohdistuukin vain Yritys X:n vuokratyöntekijöihin, on heidänkin työsuhteissaan paljon eroja, ja tämän vuoksi avoimilla kysymyksillä pyrittiin saamaan yksityiskohtaisempaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Suljetut kysymykset aseteltiin niin, ettei virhetulkintoja pitäisi syntyä. Tutkimusalustana tässä tutkimuksessa käytettiin Google Formsia. Kananen mukaan lomakkeen ulkoasulla on merkitystä, ja sen tulee olla houkutteleva ja vastaajaystävällinen (Kananen 2011, 21–22). Google Forms on helppokäyttöinen ja tutkittavan joukon ikähaitarissa oletettavasti tuttu väline.

## 5 Tutkimustulokset

Tutkimukseen osallistui yhteensä 11 vastaajaa. Kaikki työskentelivät Yritys X:n kautta vuokratyöntekijänä mutta työnkuvaa tai työsuhdetta ei tämän enempää eritelty. Yritys X vuokraa työntekijöitä toimistotöihin pääosin pidempiin työsuhteisiin. Tutkimus koostui kolmesta osiosta; perehdytys ja ennakkoluulot, sitoutuminen sekä vuokratyöntekijöiden kohtelu asiakasyrityksissä. Näiden lisäksi alussa kysyttiin, kuinka kauan vastaaja on työskennellyt vuokratyöntekijänä ja kuinka todennäköisesti vastaaja suosittelisi vuokratyötä. Kyselyn lopussa oli mahdollisuus kertoa, mikäli kysely herätti jotain muita ajatuksia, jotka voisivat olla tärkeitä tutkittaessa vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuutta asiakasyrityksiin ja vuokratyöntekijöiden kohtelua asiakasyrityksissä.

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, kuinka kauan he olivat tehneet vuokratyötä. Vastaajista lähes puolet (45,5 prosenttia) olivat tutkimushetkellä työskennelleet vuokratyöntekijöinä 1–2 vuotta. 36,4 prosenttia oli työskennellyt vuokratyöntekijänä alle vuoden. Pidempiä aikoja vuokratyöntekijänä olleita oli vain kaksi vastaajista; toinen 3–4 vuotta ja toinen 5 vuotta tai enemmän.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, kuinka todennäköisesti vastaajat suosittelisivat vuokratyötä. Kysymyksessä oli 1–5 vaihtoehtoja, jossa 1=epätodennäköisesti ja 5=todennäköisesti. Yksikään ei vastannut, ettei suosittelisi lainkaan. Kaksi vastaajista suosittelisi vuokratyötä erittäin todennäköisesti ja kaksi melko todennäköisesti. Vastaajista neljä, eli 36,4 prosenttia, vastasi epätodennäköisen ja todennäköisen väliltä vaihtoehdon 3. Toiseksi suurin osuus 27,3 prosentilla oli melko epätodennäköisesti vuokratyötä suosittavilla.

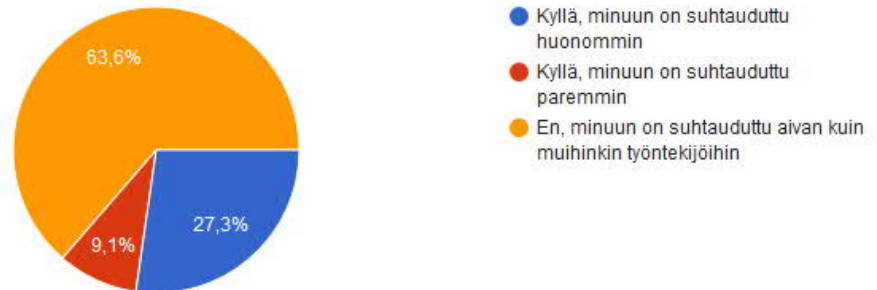
### 5.1 Perehdytys ja ennakkoluulot

Kyselylomakkeen seuraava osio käsitteli perehdytystä ja ennakkoluuloja. Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, ovatko vastaajat saaneet Yritys X:ltä perehdytyksen muodossa tai muilla keinoin niin sanotusti parempia valmiuksia asiakasyrityksessä menestymiseen. 81,8 prosenttia, eli 9 tutkimukseen vastannutta henkilöä oli sitä mieltä, ettei ollut saanut Yritys X:ltä parempia lähtökohtia tai valmiuksia asiakasyrityksessä menestymiseen. Vastaajista kaksi kuitenkin vastasi myöntävästi. Neljännessä kysymyksessä myöntävää vastausta olisi voinut täydentää omin sanoin, mutta tähän ei saatu vastauksia.

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin, ovatko vastaajat kohdanneet uudessa työpaikassa, johon he menivät vuokratyöntekijänä töihin, erilaisia heihin kohdistuvia odotuksia, kuin he todennäköisesti olisivat kohdanneet, mikäli he olisivat aloittaneet työssä yrityksen omina työntekijöinä. Kuudennessa kysymyksessä tätä vastausta sai täydentää. Kuten alla olevasta kuviosta 2 ilmenee, 27,3 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että he kokivat vuokratyöntekijöinä uudessa työpaikassa todennäköisesti huonompaa kohtelua. Eräs vastaajista kertoi, että häneltä on odotettu samaa, tai jopa parempaa työsuoritusta, kuin yrityksen työntekijöiltä, mutta ei ollut kuitenkaan saanut työnantajalta perehdytystä työhön. Vastaaja kertoi myös, että hänet oli aktiivisesti unohdettu työntekijöihin ja työntekoon liittyvissä keskusteluissa, ja koki olevansa käyttäjäyrityksessä pelkkä hiljainen kone. Toisella vastaajalla oli perehdytykseen liittyen samankaltaisia kokemuksia, ja hänen odotettiin suoriutuvan uusista tehtävistä vähemmällä perehdytyksellä, kuin yrityksen muut työntekijät.

Oletko kohdannut uudessa työpaikassa, johon menit vuokratyöntekijäksi, erilaisia sinuun työntekijänä kohdistuvia odotuksia, kuin olisit todennäköisesti kohdannut, jos olisit aloittanut työn yrityksen omana työntekijänä?

11 vastausta



Kuvio 2. Asiakasyritysten suhtautuminen vuokratyöntekijöihin uusina työntekijöinä.

Vain yksi vastaajista arvioi, että häneen suhtauduttiin paremmin vuokratyöntekijänä, kuin häneen olisi suhtauduttu yrityksen omana työntekijänä. 63,6 prosenttia vastaajista, eli 7 henkilöä vastasi, että heihin suhtauduttiin aivan kuin muihinkin työntekijöihin. Nämä vastaajat eivät täydentäneet vastauksiaan kuudennessa kysymyksessä.

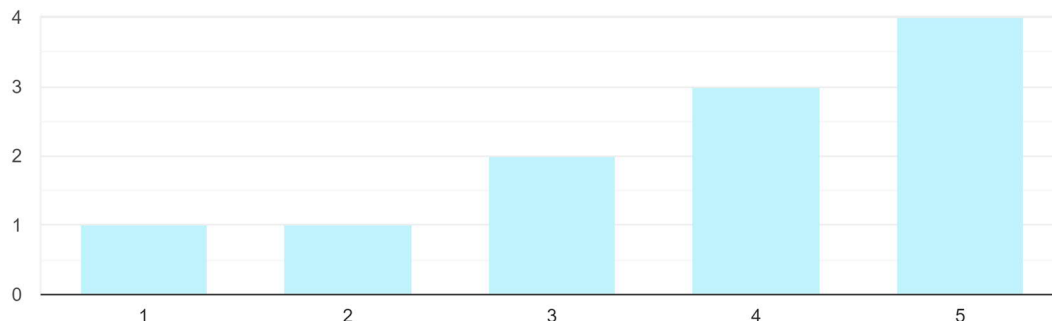
## 5.2 Sitoutuminen

Seitsemännessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka sitoutuneita he ovat työhönsä asiakasyrityksissä. Vastaajista selkeästi suurin osa koki olevansa edes jollain tapaa sitoutunut työhönsä asiakasyrityksessä. Kuviossa 3 näyttyy vastaajien kokema sitoutuminen työhön asiakasyrityksessä. Asteikolla yhdestä viiteen 1 tarkoittaa, ettei vastaaja ole ollenkaan sitoutunut ja 5 tarkoittaa, että vastaaja on todella sitoutunut. 36,4 prosenttia vastasi olevansa todella sitoutuneita työhönsä asiakasyrityksessä.



Kuinka sitoutunut koet olevasi työhösi asiakasyrityksessä?

11 vastausta



Kuvio 3. Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen työhön asiakasyrityksessä.

Kahdeksannessa kysymyksessä kysyttiin työskentelisikö vastaaja mieluummin Yritys X:n alaisena vai siinä yrityksessä, jolle tällä hetkellä tekee vuokratyötä. Suurin osa, eli 7 vastaajaa (63,4 prosenttia) vastasivat, että työskentelisivät mieluummin asiakasyrityksessä. 36,4 prosenttia vastaajista oli kuitenkin tyytyväisiä Yritys X:n alaisena työskentelyä, eivätkä he vaihtaisi asiakasyritykseen.

Yhdeksännessä kysymyksessä kysyttiin, uskovatko vastaajat, että heillä on mahdollisuus työllistyä asiakasyritykseen vuokratyösuhteen päätyttyä. 63,6 prosenttia vastaajista uskoo mahdollisuuksiinsa jäädä asiakasyritykseen töihin. 27,3 prosenttia vastasi olevansa jo toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa asiakasyritykseen Yritys X:n kautta. Vain kaksi vastaajista (18,2 prosenttia) epäili, ettei työsuhde jatku vuokratyösuhteen jälkeen. (Kuvio 4.)

Uskotko, että sinulla on mahdollisuus jäädä asiakasyritykseen töihin vuokratyösuhteen päätyttyä?  
11 vastausta



Kuvio 4. Vuokratyöntekijän mahdollisuus työllistyä asiakasyritykseen.

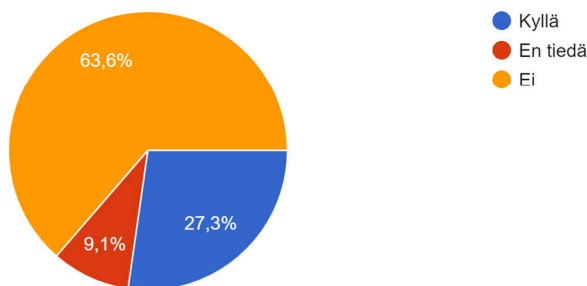
Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin uskovatko vastaajat, että heillä on enemmän motivaatiota suoriutua työssään paremmin kasvattaakseen mahdollisuuksiaan päästä asiakasyrityksen omaksi työntekijäksi. 36,4 prosenttia vastaajista vastasi uskovansa, että työssä suoriutumisen motivaatiota ajaa ajatus mahdollisuudesta päästä asiakasyritykseen töihin. Toinen 36,4 prosenttia ei osannut sanoa, vaikuttaako yritykseen töihin pääsemisen mahdollisuus omaan motivaatioon, ja 27,3 prosenttia vastasi, ettei se vaikuta lainkaan.

Vastaajista vain seitsemän vastasi osallistuneensa asiakasyrityksen virkistäytymistapahtumiin. Vaikka virkistäytymistapahtumiin osallistuneita oli vastaajista 63,6 prosenttia, ei neljä vuokratyöntekijää ole koskaan osallistunut työyhteisönsä virkistäytymistapahtumiin.

Kysymyksessä 12 kävi ilmi, ettei jopa seitsemän vastaajaa, eli 63,6 prosenttia, usko mahdollisuuksiinsa saada työstään samanlaisia kannustimia tai palkkioita asiakasyrityksen omiin työntekijöihin nähden. Vain 27,3 prosenttia uskoi mahdollisuutensa kannustimiin ja palkkioihin olevan samanlaiset kuin muilla työntekijöillä, ja yksi vastaaja ei osannut vastata. (Kuvio 5.)

Onko sinulla vuokratyöntekijänä samanlainen mahdollisuus saada kannustimia tai palkkioita, kuin yrityksen omilla työntekijöillä?

11 vastausta

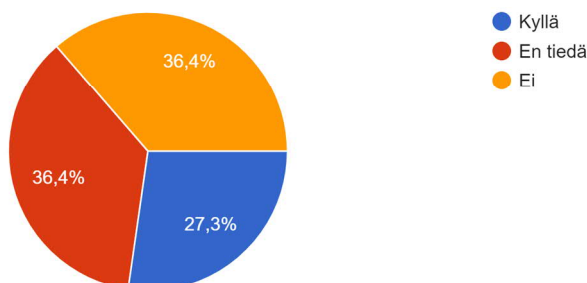


Kuvio 5. Vuokratyöntekijän mahdollisuudet saada kannustimia ja palkkioita.

Kysymyksessä 13 kysyttiin, onko vastaajilla vuokratyöntekijöinä samanlainen mahdollisuus edetä ja kehittyä työssään, kuin yrityksen omilla työntekijöillä. Vain 27,3 prosenttia, eli kolme vastaajaa vastasi myöntävästi. 36,4 prosenttia vastasi ei, ja 36,4 prosenttia ei osannut sanoa. (Kuvio 6.)

Onko sinulla vuokratyöntekijänä samanlainen mahdollisuus edetä ja kehittyä työssäsi, kuin yrityksen omilla työntekijöillä?

11 vastausta



Kuvio 6. Vuokratyöntekijöiden mahdollisuus edetä ja kehittyä työssään asiakasyrityksessä.

45,5 prosenttia vastaajista ei myöskään uskonut saavansa samantasoisia palkkaa, kuin yrityksen omat vastaavissa rooleissa työskentelevät työntekijät. Neljä vastaajista kuitenkin uskoi saavansa samaa palkkaa, ja vain kaksi ei tiennyt eroaako palkka yrityksen omien työntekijöiden palkoista.

Viidennessätoista kysymyksessä kysyttiin vastaajilta, saavatko he mielestään tarpeeksi tunnustusta työstään asiakasyrityksessä. 81,8 prosenttia vastaajista vastasi myönteisesti. Kahden vastaajan mielestä tunnustusta ei saa tarpeeksi.

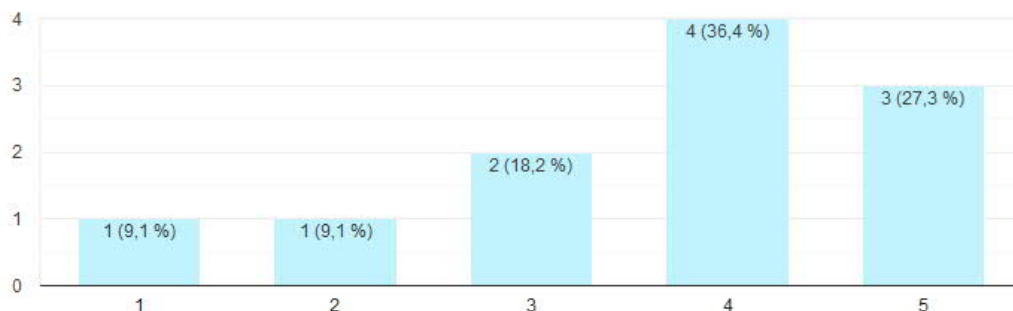
Tutkimuksen sitoutumiseen liittyvässä osiossa viimeisessä kohdassa kysyttiin, onko vastaajilla ideoita tai ajatuksia siitä, miten vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuutta asiakasyritykseen voisi vahvistaa. Kysymykseen vastasi kaksi vastaajista. Toisen vastaajan mielestä vuokratyöntekijöillä tulisi olla samat tai vastaavat edut kuin yrityksen omilla työntekijöillä. Vastaaja kokee, että esimerkiksi bonusjärjestelmän ulkopuolelle jääminen tuo välittömästi eriarvoisuuden tunteen. Vastaaja tuo myös esille sen, ettei Yritys X:n työterveyshuolto ole yhtä laaja, kuin yrityksen, jossa vastaaja työskentelee vuokratyöntekijänä. Toinen kysymykseen vastannut oli sitä mieltä, että vuokratyöntekijöiden työsopimuksista ja käyttäjäyritysten työsopimuksista tulisi poistaa ”kuuden kuukauden karenssi-aika”, jonka aikana käyttäjätyösuhteen jälkeen vuokratyöntekijää ei saisi rekrytoida käyttäjäyrityksen varsinaiseksi työntekijäksi. Tämä on vastaajan mielestä rekrytointitilanteessa syrjivää, harhaanjohtavaa ja pohjimmiltaan yhdenvertaisuuslainsäädäntöön peilaten laitonta. Vastaajan mukaan tällaisten pätemättömien sopimusten tekeminen harhaanjohtaa asiakasyrityksiä, ja niiden tekemistä jatketaan oikeuden ennakkotapauksista huolimatta. Karenssin poistaminen motivoisi työntekijää antamaan kaikkensa, koska varsinainen rekrytointi olisi silloin todennäköisempää.

### 5.3 Vuokratyöntekijöiden kohtelu asiakasyrityksissä

Tutkimuksen toisessa pääosiossa tutkittiin vuokratyöntekijöiden kokemaa kohtelua asiakasyrityksissä. Kyselylomakkeen 17. kysymyksessä kysyttiin, kuinka paljon vastaajat kokevat olevansa osana työyhteisöä asiakasyrityksessä. Suurin osa vastaajista koki olevansa osana työyhteisöä. Kysymys toteutettiin 5-portaisena asteikkokysymyksenä, jossa 1 tarkoitti, ettei vastaaja tunne ollenkaan olevansa osa työyhteisöä, ja 5 tarkoitti, että vastaaja kokee vahvasti olevansa osa työyhteisöä. 27,3 prosenttia vastaajista koki työyhteisöön kuulumisen vahvaksi ja 36,4 prosenttia melko vahvaksi. Vain yksi vastaajista koki, ettei tunne kuuluvansa työyhteisöön ollenkaan. (Kuvio 7.)

Kuinka paljon koet olevasi osa työyhteisöä asiakasyrityksessä?

11 vastausta



Kuvio 7. Vuokratyöntekijöiden kokemus työyhteisöön kuulumisesta.

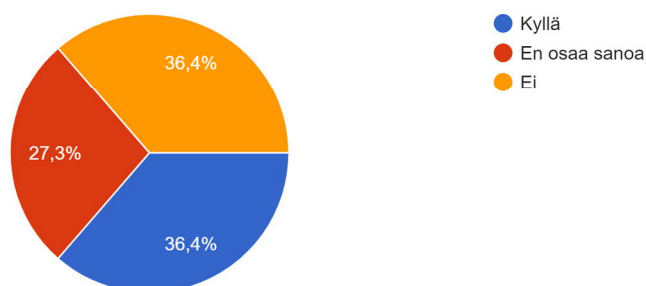
Erään vastaajan mielestä edelliseen kysymykseen hänen antamaansa arvosanaa voisi nostaa esimerkiksi keskustelemalla asiakasyrityksen kanssa selkeämmin yrityksen vastuista suhteessa vuokratyöntekijään varsinkin kokoaikaisissa työsuhteissa, jotka ovat jatkuneet jo pidempään. Vastaaja nostaa esiin, että on eri asia työskennellä satunnaisena keikkatyöntekijänä, kuin olla osana työyhteisöä useita kuukausia. Hän kuitenkin painottaa, että toimintakulttuuri asiakasyrityksissä vaihtelee laajasti. Vastaaja on itse ollut vuokratyöntekijänä sekä yrityksessä, jossa hän on kokenut olevansa täysin tasa-arvoinen varsinaisten työntekijöiden rinnalla, että asiakasyrityksissä, joissa häntä on kohdeltu kuin roskaa. Toinen vastaaja toteaa, ettei koronapandemian vuoksi yhteistä tekemistä ja esimerkiksi virkistäytymistapahtumia ole voitu järjestää. Vastaaja kuitenkin uskoo asian korjaantuvan koronatilanteen laantuessa. Kolmannella vastaajalla ei ole intressejä olla oman tiimin ulkopuolisten henkilöiden kanssa tekemisissä. Vastaaja ei omasta tahdostaan ole töissä kovin sosiaalinen. Neljäs kysymykseen vastannut henkilö on osana hyvää tiimiä, joka ottaa hyvin mukaan. Työyhteisöön kuulumisen tunteeseen ei kuitenkaan vaikuta varsinaisesti vuokratyö, vaan enemmänkin määräaikainen sijaisuus.

Kysymyksessä 20 kysyttiin, tuntuuko vuokratyöntekijöistä siltä, että heitä arvostetaan työntekijänä asiakasyrityksessä. 81,8 prosenttia vastaajista tunsi itsensä työntekijänä arvostetuksi. Vain kaksi vastaajaa oli eri mieltä; toinen vastaajista ei tuntenut olevansa arvostettu työntekijä, ja toinen ei osannut sanoa. Kysyttäessä kokevatko vastaajat, että heitä kohdellaan yhdenvertaisesti asiakasyrityksen omiin työntekijöihin nähden, 45,5 prosenttia vastasi myöntävästi. 36,4 prosenttia ei kokenut olevansa yhdenvertainen muihin nähden ja 18,2 prosenttia ei osannut sanoa.

Kuviossa 8 on nähtävissä, että 36,4 prosenttia vastaajista muistaa tilanteita, joissa he kokivat olevansa eriarvoisessa asemassa asiakasyrityksen työntekijöihin nähden. Tätä kysymystä seuranneessa avoimessa kysymyksessä yksi vastaaja selvensi, että hänet oli jätetty ulos tuloskeskusteluista ja tulosten julkistamisista. Toinen vastaaja kertoi, että hänet on ohitettu täysin virkistyspäivistä, koulutuksista, viestinnästä ja kehityskeskusteluista. Tämä johtuu vastaajan mukaan siitä, ettei tämä ole oikea työntekijä. Hänestä tuntuu nöyryyttävältä olla aina se, josta ei välitetä. Vastaaja kuitenkin painottaa, että nämä riippuvat paljon työkuultuurista. (Kuvio 8.)

Tuleeko sinulle mieleen tilanteita, joissa koit olevasi paremmassa tai huonommassa asemassa muihin työntekijöihin nähden?

11 vastausta



Kuvio 8. Tuleeko sinulle mielen tilanteita, joissa koit olevasi paremmassa tai huonommassa asemassa muihin työntekijöihin nähden?

Yhdestätoista vastaajasta jopa kymmenen oli tietoinen oikeuksistaan vuokratyöntekijänä, ja vastaajat tiesivät esimerkiksi, miten työterveydenhuolto heidän kohdallaan toimii. Kahdeksalla vastauksella 72,7 prosenttia vastaajista uskoo, ettei tarvitse enempää tietoa oikeuksistaan vuokratyöntekijänä. 63,6 prosenttia vastaajista myös kokee saavansa Yritys X:ltä tarpeeksi tukea.

Viimeiseksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa, mikäli heillä tuli mieleen jotain muuta, jonka he uskoivat olevan tärkeää tutkittaessa vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuutta asiakasyrityksiin ja vuokratyöntekijöiden kohtelua asiakasyrityksissä. Eräs vastaaja piti vuokratyötä terminä hieman negatiivisena, vaikka se onkin terminä oikea. Vastaaja suosii mieluummin Yritys X:n käyttämää termiä vuokratyöntekijöistä. Toinen vastaaja huomautti, että kyselyssä olisi voinut ottaa paremmin huomioon mahdollisuus, että vastaaja työskentelee useammassa asiakasyrityksessä työsuhteensa aikana. Vastaajalla oli sekä erittäin hyviä, että huonoja kokemuksia riippuen työyhteisöstä. Kolmas vastaaja kertoi,

ettei monikaan muista työntekijöistä tiennyt, että vastaaja oli vuokratyöntekijä, tai työntekijät unohtavat, että vastaaja tekee töitä tuntipalkalla.

## 6 Johtopäätökset ja arviointi

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esille Yritys X:n työntekijöiden kokemuksia heidän asemastaan asiakasyrityksessä vuokratyöntekijänä sekä selvittää, kuinka sitoutuneita asiakasyrityksiin tutkimuksen kohteena olevat vuokratyöntekijät kokevat olevansa. Tutkimukseen ajoi oma käsitykseni vuokratyöntekijöiden kohtelusta asiakasyrityksissä ja vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta asiakasyritykseen. Taustalla oli halu joko vahvistaa tätä käsitystä, tai osoittaa se kokonaan vääräksi ja tuoda mahdollisia epäkohtia niin henkilöstöpalveluyritysten, kuin asiakasyritystenkin tietoisuuteen.

Tutkimuskysely lähetettiin Yritys X:n kaikille, noin 200 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 11 henkilöä. Vastausprosentti oli kuitenkin vain noin 5,5, joka on niin pieni osuus perusjoukosta, ettei sitä voida pitää varmasti yleistettävissä olevana. Määrällisessä tutkimuksessa saaduilla tuloksilla tulisi pystyä yleistämään tutkimustulokset vastaamaan koko perusjoukon mielipidettä, sillä yleensä koko perusjoukon tutkimiseen ei ole mahdollisuutta. (Kananen 2011, 85.) Tässä tutkimuksessa koko perusjoukon tutkiminen olisi kuitenkin ollut mahdollista, minkä vuoksi pieni vastausprosentti oli hienoinen pettymys. Pienestä vastausprosentista huolimatta osassa kysymyksistä esiintyi saturaatiota ja hajonta oli niin vähäistä, että voitaneen olettaa niiden koskevan useampaa perusjoukon jäsentä. Tutkimus oli jaettu vain Yritys X:n sisäisessä tiedonjaossa, joten vastaajien osalta tutkimus on validi. Validiteetti muodostuu siitä, kuinka hyvin tutkimuksessa mitataan tutkimusongelman kannalta oikeita asioita (Kananen 2011, 118). Validiteettia kasvattaa myös käytetty tutkimusmenetelmä. Mikäli tutkimus olisi tehty laadullista menetelmää käyttäen, olisi pienessä otannassa voinut olla ainoastaan tiettyjä mielipiteitä omavia henkilöitä.

Reliabiliteettia voidaan arvioida todennäköisyydellä tulosten pysyvyydestä, mikäli tutkimus toteutettaisiin uudelleen. Korkea reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset pysyvät samoina toistettaessa tutkimus. (Kananen 2011, 119.) Tutkimuksen reliabiliteetti on melko alhainen. Vastauksia tuli vähän, minkä vuoksi koko perusjoukon mielipiteestä oli hankala tehdä johtopäätöksiä. Hajontaa oli jonkin verran, mutta joissain kysymyksissä toisaalta vastaukset olivat melko yksimielisiä. Mikäli tutkimus tehtäisiin myöhemmin uu-

delleen sellaisenaan, voisivat tulokset vaihdella. Tämä oletama perustuu kuitenkin siihen, että vuokratyössä työsuhteet asiakasyrityksessä ovat usein melko lyhyitä, ja kuten tutkimuksessa kävi ilmi, ovat tulokset enemmän riippuvaisia asiakasyrityksestä kuin vuokratyöntekijästä. Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuoden 2018 vuokratyöntekijätutkimuksesta käy kuitenkin ilmi, että saman suuntaisia tuloksia on saatu jo kolme vuotta sitten.

Linkki tutkimuskyselyyn oli sisällytetty muutamia kertoja vuodessa työntekijöille lähetettävään sähköiseen uutiskirjeeseen. On mahdotonta tietää tarkkaa syytä siihen, miksi tutkimukseen ei saatu enempää vastauksia, sillä uutiskirjeen ovat nähneet vain vuokratyöntekijät ja opinnäytetyön toimeksiantaja. Uutiskirjeen laajuudesta riippuen voi olla mahdollista, että tutkimus on hukkunut muun informaation sekaan. Tutkimuslinkin yhteyteen liitettiin saatteena tietoa ja tavoitteet tutkimukselle. Kyselyyn vastaamiselle annettiin aikaa viikko, toiveena että lyhyt vastausaika saisi vastaanottajat toimimaan heti. Tutkimuksesta ei lähetetty muistutusta.

Tuloksia tutkittaessa esiintyi ennako-olettamasta poikkeavia yllätyksiä, ja kokonaisuudessaan vastauksista voisi päätellä vuokratyöntekijöiden olevan melko tyytyväisiä työhönsä. Toisaalta suurin osa vastaajista oli työskennellyt vuokratyöntekijänä ainakin Yritys X:ssä vasta lyhyen aikaa. Osa tuloksista vahvistivat olettamaa siitä, että vuokratyöntekijät ovat eriarvoisessa asemassa asiakasyritysten omiin työntekijöihin nähden. Etenkin taloudelliseen eriarvoisuuteen on hankala löytää ratkaisuja muutokseen, sillä syy tähän on selvä. Vuokratyöntekijän työnantaja on henkilöstöpalveluyritys, ja muiden työntekijöiden työnantaja on asiakasyritys. Suurin osa tutkimuksessa esille tulleista eriarvoisuutta lisäävistä tekijöistä sisältyy henkilöstöpalveluyrityksen ja asiakasyrityksen väliin sopimukseen.

## 6.1 Vuokratyöntekijän kohtaamat odotukset ja oletukset

Perehdytystä ja ennakkoluuloja koskevassa tutkimusosiossa kysyttiin, onko vastaaja saanut Yritys X:ltä perehdytyksen muodossa tai muilla keinoin niin sanotusti parempia valmiuksia asiakasyrityksessä menestymiseen. Suurin osa vastaajista vastasi kieltävästi, mutta 18,2 prosenttia vastasi kyllä. Vaikka perehdytysvastuu on asiakasyrityksellä, Yritys X käy jokaisen vuokratyöntekijänsä kanssa läpi tämän osaamista ja antaa keinoja niiden hyödyntämiseen.



27,3 prosenttia vastaajista vastasi kohdanneensa uudessa työpaikassaan vuokratyöntekijänä huonompaa suhtautumista, kuin he todennäköisesti olisivat kohdanneet, jos he olisivat aloittaneet asiakasyrityksessä sen omana työntekijänä. Tätä kysymystä seurasi avoin kysymys, jossa vastaustaan pystyi täydentämään, ja tähän vastasi kaksi henkilöä. Molemmissa vastauksissa kävi ilmi, että asiakasyrityksessä oletettiin heidän pärjäävän vähemmällä perehdytyksellä kuin muut uuden työntekijät samassa roolissa.

Ei ole ennennäkemätöntä, että työnantajavastuun jakautuessa henkilöstöpalveluyrityksen ja asiakasyrityksen kesken on epäselvää, kenelle velvollisuus perehdyttää kuuluu. Vastuu perehdytyksestä on kuitenkin työtä teettävällä taholla, eli asiakasyrityksellä. Asiakasyrityksellä on sekä oikeus, että myös velvollisuus työnjohtoon. Vuokratyö voidaan usein mieltää niin, että vuokratyöntekijä on tehnyt vastaavaa työtä myös eri työpaikassa, mutta vuokratyöntekijällä voi hyvinkin olla vuokratyösuhteensa aikana vain yksi työpaikka.

Positiivista on se, että yli puolet vastaajista kokivat, että heihin oli suhtauduttu uutena työntekijänä aivan kuin yrityksen muihinkin uusiin työntekijöihin. Yksi vastaaja oli myös kokenut, että häneen oli suhtauduttu jopa paremmin.

## 6.2 Vuokratyösuhteen vaikutus asiakasyritykseen sitoutumisessa

Sitoutuminen työhön asiakasyrityksessä koettiin tutkimuksessa vahvaksi. Yli puolet vastaajista työskentelisi mieluummin asiakasyrityksen omana työntekijänä, kuin vuokratyöntekijänä. Sama määrä vastaajia myös uskoi, että heillä on mahdollisuus siirtyä asiakasyrityksen palvelukseen vuokratyösuhteen päätyttyä. Todennäköisesti näillä on yhteys toisiinsa. On kuitenkin vaikea sanoa, motivoiko mahdollisuus tai toive päästä asiakasyritykseen vakituiseksi työntekijäksi sitoutumaan yritykseen, vai onko kyse siitä, että asiakasyritys haluaa pitää kiinni organisaatioonsa sitoutuneesta työntekijästä, ja näin mahdollisuus vakituiseen työllistymiseen kasvaa.

Vuokratyötä pidetään helppona väylänä vakituiseen työpaikkaan. On totta, että lyhyessä vuokratyösuhteessa on mahdollisuus näyttää yritykselle omaa osaamista ja saada ”jalkaa oven väliin.” Vuokratyöntekijä ei kuitenkaan tiedä millaisia sopimuksia henkilöstöpalveluyritysten ja asiakasyritysten välillä on sovittu. Vaikka vuokratyödirektiivissä kielletään vuokratyöntekijän ja asiakasyrityksen välisen työsopimuksen solmimisen estäminen, on tätä voitu vaikeuttaa esimerkiksi rekrytointipalkkioilla. Asiakasyritykselle on halvempaa

palkata kokonaan uusi työntekijä, kuin siirtää vuokratyöntekijä omaan palvelukseensa rikkomatta sopimusta.

Tutkimuksessa korostunut halu työllistyä asiakasyritykseen voi johtua siitä, että vuokratyö on usein epävarmempi työmuoto. Vuokratyöntekijän irtisanomisessa noudatetaan samoja sääntöjä, kuin muissakin työsuhteissa. Kuten Matti Tyynysniemi on artikkelissaan maininnut, voi asiakasyritys perustella vuokratyöntekijän työn loppumisen sillä, ettei se enää tarvitse vuokratyöntekijää, ja henkilöstöpalveluyritys sillä, ettei vuokratyöntekijälle enää ole tarjota työtä. Vaikka vuokratyöntekijöiden oikeuksia määrittelee samat lait ja säännökset, kuin muitakin työntekijöitä, voidaan vuokratyöllä niin sanotusti kiertää säännöksiä. (Tyynysniemi 2010.)

36,4 prosenttia vuokratyöntekijöistä on tutkimuksen mukaan sitä mieltä, ettei heillä ole mahdollisuuksia edetä ja kehittyä työssään asiakasyrityksessä. 36,4 prosenttia ei tiedä, onko heillä mahdollisuuksia edetä ja kehittyä työssään. Vuokratyöntekijät eivät koe saavansa samantasoista palkkaa, eivätkä ole osana yritysten bonusjärjestelmiä. Tästä huolimatta, jopa 81,8 prosenttia tutkimukseen osallistuneista vuokratyöntekijöistä kokee saavansa tarpeeksi tunnustusta työstään asiakasyrityksessä. Tämä on ristiriidassa muiden tulosten kanssa, mutta selvittämättä on jäänyt, saavatko vuokratyöntekijät tunnustusta muuten, kuin aineellisessa muodossa.

Yli puolet vastaajista oli osallistunut asiakasyrityksen virkistäytymistapahtumiin. 36,4 prosenttia vastaajista kuitenkin vastasi kieltävästi. Vastaajista suurin osa oli työskennellyt Yritys X:n kautta vuokratyöntekijänä vasta alle kaksi vuotta, eikä vastaajien aiempaa kokemusta vuokratyöstä selvitetty. Vaikka tulos on melko hyvä, voidaan toivoa, että koronapandemialla on ollut siihen vaikutusta, ja pandemian jälkeen kysyttäessä useampi vuokratyöntekijä pääsisi osallistumaan virkistäytymistapahtumiin osana työyhteisöään.

### 6.3 Eriarvoisuutta lisääviä tekijöitä

81,8 prosenttia tutkimukseen vastanneista vuokratyöntekijöistä koki olevansa arvostettu työntekijä asiakasyrityksessä. Kuitenkin vain 45,5 prosenttia koki, että heitä kohdellaan asiakasyrityksessä yhdenvertaisesti. Mahdollisesti vuokratyöntekijä voi tuntea olevansa arvostettu sen vuoksi, että voidaan ajatella vuokratyöntekijöitä palkattavan, kun on pakottava tarve ylimääräiselle työvoimalle. Vuokratyöllä voidaan vastata nopeasti ja työvoi-

maa tarvitsevan asiakasyrityksen kannalta suhteellisen vaivattomasti yrityksen joustavuustarpeisiin, kun taas esimerkiksi määräaikaisen työntekijän palkkaaminen suoraan yritykseen vaatisi yritykseltä enemmän aikaa ja resursseja. Vaikka tutkimustulosten perusteella voidaan olettaa, että vuokratyöntekijät ovat arvostettuja työntekijöitä myös asiakasyritysten näkökulmasta, tulisi niiden enemmän kiinnittää huomiota vuokratyöntekijöiden kokemaan eriarvoisuuteen.

63,6 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, ettei heillä ole vuokratyöntekijöinä yrityksen omien työntekijöiden lailla samanlaisia mahdollisuuksia kannustimiin tai palkkioihin. Kuten henkilöstövuokrauksen yleisten sopimusehtojen kohdassa 6.4. sanotaan, asiakasyrityksellä ei ole oikeutta maksaa suoraan vuokratyöntekijälle palkkaa eikä muita korvauksia (Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot 2018, 6.4.). Palkkioista ja kannustimista paitsi jääminen on epäilemättä asia, joka kasvattaa kuilua yrityksen työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden välillä. Asiakasyritys voi sopia palkkioista ja kannustimista henkilöstöpalveluyrityksen, eli vuokratyöntekijän palkanmaksajan kanssa, mutta ei saa itse tällaisia etuja vuokratyöntekijälle tarjota. Todennäköisesti tästä syystä myöskään 45,5 prosenttia vastaajista ei usko saavansa samantasoisia palkkaa muiden vastaavissa rooleissa työskentelevien työntekijöiden kanssa.

Kuten työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä sanotaan, asiakasyritys on velvollinen noudattamaan vähintään samoja yleisesti asiakasyrityksessä sovellettavia sopimuksia ja käytäntöjä palkan suhteen. Todennäköisesti esimerkiksi kaupanalalla tai muilla työehtosopimusten palkkataulukkoita noudattavilla aloilla työskentelevät vuokratyöntekijät olisivat yhtä mieltä siitä, että heille maksetaan samaa palkkaa, kuin muille työntekijöille. Yritys X vuokraa työntekijöitä kuitenkin sellaisilla aloilla, joissa yleensä palkankorotukset ja muut rahalliset edut sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. Asiakasyrityksen omat työntekijät voivat siis neuvotella palkoistaan työnantajan kanssa, ja koska vuokratyöntekijän palkanmaksaja on henkilöstöpalveluyritys, voi vuokratyöntekijä neuvotella palkastaan vain sen kanssa.

Tutkimuksessa muita esille nostettuja tilanteita, joissa vuokratyöntekijät tunsivat olevansa eriarvoisessa asemassa yrityksen muihin työntekijöihin nähden, olivat muun muassa tuloskeskusteluista ja tuloksen julkistamisesta ulkopuolelle jättäminen. Myös koulutuksista, viestinnästä ja kehityskeskusteluista oli jätetty ulkopuolelle, ja nämä saivat osan vastaajista tuntemaan, etteivät he ole oikeita työntekijöitä. Edelleen, koska perehdytysvastuu on asiakasyrityksellä, olisi senkin etu kouluttaa vuokratyöntekijää ja käydä

vuokratyöntekijän kanssa kehityskeskusteluita, jotta tämä osaisi paremmin vastata asiakasyrityksen tarpeita ja toiveita, sekä osaltaan edistää vuokratyöntekijän yhdenvertaisuuden tunnetta.

90,9 prosenttia vastaajista on tietoisia oikeuksistaan vuokratyöntekijänä, ja 72,7 prosenttia vastaajista oli myös sitä mieltä, etteivät he tarvitse enempää tietoa niistä. 63,6 prosenttia koki myös, että Yritys X antaa heille tarpeeksi tukea, josta voidaan päätellä, että Yritys X hoitaa viestintäänsä hyvin ja huolehtii sille kuuluvista työnantajavelvoitteista.

## 7 Päättäntö

Harva työntekijä työskentelee täysin yksin. Organisaatioissa on huomattu sosiaalisen yhteenkuuluvuuden, kehittymismahdollisuuksien ja palautteen saannin tarve, mutta jostain syystä vuokratyöntekijät jäävät helposti näiden ulkopuolelle. Vuokratyöntekijän tulisi olla yhtäläinen osa työyhteisöä kuin muutkin työntekijät. Työntekijän vuokraamiselle on kuitenkin aina syy. Vuokratyöntekijä on henkilöstöpalveluyritysten palkkioiden vuoksi usein kalliimpi, kuin yrityksen omat samaa työtä tekevät työntekijät. Vuokratyöntekijöiden työpanosta kyllä tarvitaan, mutta vuokratyöntekijöille ei tahdota tarjota samoja etuja ja mahdollisuuksia, kuin vakituisille työntekijöille. Usein vuokratyöntekijät ovat kuitenkin motivoituneita, ja haluavat suoriutua työstään asiakasyrityksessä parhain mahdollisin tuloksin kasvattaakseen mahdollisuuksiaan työllistyä asiakasyritykseen.

Useat vuokratyöntekijät pitävät vuokratyötä tavallista työsuhdetta huonompana vaihtoehtona. Vuokratyön kautta työllistymisen mahdollisuus yritykseen kasvaa. Vuokratyöntekijästä voi kuoriutua asiakasyritykselle niin arvokas työntekijä, että asiakasyritys haluaa siirtää vuokratyöntekijän yrityksen omaksi työntekijäksi. Tämä kannattaa pitää mielessä vuokratyövoimaa käytettäessä. Vuokratyöntekijät ovat usein etenkin työllistymismahdollisuuden vuoksi motivoituneempia ja sitoutuneempia tekemään parhaansa asiakasyrityksessä, ja näyttämään oman potentiaalinsa. Huono kohtelu ja huomiotta jättäminen vaikuttaa niin vuokratyöntekijän haluun panostaa työhönsä, kuin myös asiakasyrityksen työnantajamielikuvaan.

Vuokratyö on ajankohtainen aihe niin kauan, kuin vuokratyöntekijöitä käytetään yritysmaailmassa. Vuokratyöstä on kasvanut merkittävä liiketoiminnan osa-alue työmarkkinoilla, ja se jatkaa kasvuaan edelleen. Vuokratyöntekijöiden ääni ei kuitenkaan pääse kuuluviin asiakasyritysten omissa työntekijätutkimuksissa. Vaikka vuokratyöstäkin on

tehty jonkin verran tutkimuksia, tulisi niitä jatkaa ja niiden avulla kehittää vuokratyötä niin kauan, kunnes tässäkin tutkimuksessa esille tulleita epäkohtia ei enää esiintyisi. Viitekehysessäkin mainittuun Henkilöstöpalveluyritysten liiton tutkimukseen verraten tämän tutkimuksen tuloksissa ei esiintynyt juurikaan parannusta vuoteen 2018. Vuokratyötä pidetään tulevaisuuden työmuotona, mutta siitä ei joko osata tai haluta tehdä houkuttelevaa.

## Lähteet

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY.

Henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevat yleiset sopimusehdot 2019. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. <https://hpl.fi/tyoehtosopimukset-ja-alan-yleiset-sopimusehdot/>. Luettu 8.4.2021.

Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot 2018. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. <https://hpl.fi/tyoehtosopimukset-ja-alan-yleiset-sopimusehdot/>. Luettu 8.4.2021.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2014. Vuokratyö. Talentum, Helsinki.

Hjelt, Jan 2017. Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM esitteet.

Kananen, Jorma 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.

Kiviranta, Raili 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Alma Talent, Helsinki.

Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447.

Lehto, Anu-Tuija & Salonen, Annemarje 2009. Vuokratyöopas. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Ammattiliitto Pro ry. Päivitetty 12.4.2019. <http://www.vuokratyopas.fi/>. Luettu 12.9.2020.

Leiviskä, Eija. 2011. Työ täynnä elämää; Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tietosanoma Oy, Helsinki.

Paanetoja, Jaana & Tikkanen, Heli 2016. Osa-aikatyön juridiikka. Talentum pro, Helsinki.

Tilaajavastuulla tuetaan työehtojen noudattamista. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/tilaajavastuu>. Luettu 29.3.2021.

Tyynysniemi, Matti 2010. Vuokratyöllä helppo kiertää työsopimuslakia. Yle uutiset. Päivitetty 1.9.2010. <https://yle.fi/uutiset/3-5623661>. Luettu 11.3.2021.

Työehtosopimukset ja YSE-ehdot. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. <https://hpl.fi/tyoehtosopimukset-ja-alan-yleiset-sopimusehdot/>. Luettu 8.4.2021.

Työsuojelu.fi 2021. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Vuokratyö. Päivitetty 3.3.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokraty>. Luettu 3.4.2021.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vuokratyön plussat ja miinukset – sopsisiko vuokratyö sinulle? VMP Suomi. <https://www.vmp.fi/tyonhakijalle/vuokratyo/#/>. Luettu 15.4.2021.

Vuokratyöntekijätutkimus 2018. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. <https://hpl.fi/tutkimukset/>.

**Opinnäytetyön kyselylomake**

## Tutkimus sitoutuneisuudesta asiakasyrityksiin sekä asiakasyrityksissä koetusta kohtelusta

Kyselyn tarkoituksena on selvittää miten vuokratyöntekijät kokevat sitoutumista asiakasyritykseen sekä kokemuksia vuokratyöntekijöiden kokemasta kohtelusta asiakasyrityksessä. Tutkimus toteutetaan täysin anonyymisti.

Kuinka kauan olet tehnyt vuokratyötä?

- alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta
- 5 vuotta tai enemmän

Kuinka todennäköisesti suosittelisit vuokratyötä?

- |                    |                       |                       |                       |                       |                       |                 |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                    | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                 |
| Epätodennäköisesti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Todennäköisesti |



### Perehdytys ja ennakkoluulot

Oletko saanut Yritys X:ltä perehdytyksen muodossa tai muilla keinoin niin sanotusti parempia valmiuksia asiakasyrityksessä menestymiseen?

- Kyllä
- Ei

Jos vastasit edelliseen Kyllä, minkälaisia?

Oma vastauksesi

---

Oletko kohdannut uudessa työpaikassa, johon menit vuokratyöntekijäksi, erilaisia sinuun työntekijänä kohdistuvia odotuksia, kuin olisit todennäköisesti kohdannut, jos olisit aloittanut työn yrityksen omana työntekijänä?

- Kyllä, minuun on suhtauduttu huonommin
- Kyllä, minuun on suhtauduttu paremmin
- En, minuun on suhtauduttu aivan kuin muihinkin työntekijöihin

Jos vastasit edelliseen Kyllä, ovatko odotukset olleet korkeammalla vai matalammalla, ja miksi ajattelet näin?

Oma vastauksesi

---

### Sitoutuminen

Kuinka sitoutunut koet olevasi työhösi asiakasyrityksessä?

	1	2	3	4	5	
En ollenkaan sitoutunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella sitoutunut

Työskentelisitkö mieluummin Yritys X:n alaisena vai sen yrityksen alaisena, jossa työskentelet nyt vuokratyöntekijänä?

- Yritys X:n
- Yrityksen, jossa työskentelen nyt

Uskotko, että sinulla on mahdollisuus jäädä asiakasyritykseen töihin vuokratyösuhteen päätyttyä?

- Kyllä
- En
- Minulla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde

Uskotko että sinulla on enemmän motivaatiota suoriutua työssäsi paremmin, jotta mahdollisuutesi päästä asiakasyrityksen työntekijäksi kasvaisi?

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

Oletko osallistunut asiakasyrityksen virkistäytymistapahtumiin?

- Kyllä
- En

Onko sinulla vuokratyöntekijänä samanlainen mahdollisuus saada kannustimia tai palkkioita, kuin yrityksen omilla työntekijöillä?

- Kyllä
- En tiedä
- Ei

Onko sinulla vuokratyöntekijänä samanlainen mahdollisuus edetä ja kehittyä työssäsi, kuin yrityksen omilla työntekijöillä?

- Kyllä
- En tiedä
- Ei

Uskotko saavasi vuokratyöntekijänä samantasoista palkkaa, kuin yrityksen omat työntekijät, jotka työskentelevät vastaavissa rooleissa?

- Kyllä
- En tiedä
- En

Saatko mielestäsi tarpeeksi tunnustusta työstäsi asiakasyrityksessä?

Kyllä

En

Onko sinulla ideoita tai ajatuksia siitä, miten vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuutta asiakasyritykseen voisi vahvistaa?

Oma vastauksesi

---

### Vuokratyöntekijöiden kohtelu asiakasyrityksissä

Kuinka paljon koet olevasi osa työyhteisöä asiakasyrityksessä?

- En ollenkaan      1      2      3      4      5      Paljon
- 

Miten edelliseen kysymykseen vastaamaasi arvosanaa voisi mielestäsi nostaa?

Oma vastauksesi \_\_\_\_\_

Tuntuuko, että sinua arvostetaan työntekijänä asiakasyrityksessä?

- Kyllä
- En osaa sanoa
- Ei

Koetko, että sinua kohdellaan asiakasyrityksessä yhdenvertaisesti yrityksen omiin työntekijöihin nähden?

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

Tuleeko sinulle mieleen tilanteita, joissa koit olevasi paremmassa tai huonommassa asemassa muihin työntekijöihin nähden?

- Kyllä
- En osaa sanoa
- Ei

Jos vastasit edelliseen Kyllä, millaisia?

Oma vastauksesi \_\_\_\_\_

Oletko tietoinen oikeuksistasi vuokratyöntekijänä ja tiedätkö esimerkiksi, miten työterveyshuolto sinun kohdallasi toimii?

- Kyllä
- En

Tarvitsisitko enemmän tietoa oikeuksistasi vuokratyöntekijänä?

- Kyllä
- Ei

Koetko että saat tarpeeksi tukea Yritys X:ltä?

- Kyllä
- En

**Kiitos vastanneille!**

Alla olevaan tekstikenttään voit kirjoittaa asioita, joita tuli mieleesi kyselyn aikana.

Tuleeko mieleesi jotain muuta, jonka uskot olevan tärkeää tutkittaessa vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuutta asiakasyrityksiin ja vuokratyöntekijöiden kohtelua asiakasyrityksissä?

Oma vastauksesi

---