

## **Työhyvinvointi osana nykyajan työelämää.**

Saavuttaako työhyvinvointi vuokratyöntekijät yhtä todennäköisesti kuin muut työntekijät?

Sosiologian  
pro gradu -tutkielma

Laatija:  
Heidi Määttä

Ohjaaja:  
Hannu Ruonavaara

24.5.2023  
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Sosiologia

**Tekijä:** Heidi Määttä

**Otsikko:** Työhyvinvointi osana nykyajan työelämää. Saavuttaako työhyvinvointi vuokratyöntekijät yhtä todennäköisesti kuin muut työntekijät?

**Ohjaaja:** Hannu Ruonavaara

**Sivumäärä:** 67 sivua

**Päivämäärä:** 24.5.2023

## Tiivistelmä

Tämän Pro gradu -tutkielman tavoitteena on tehdä vertailevaa kvantitatiivista työhyvinvointitutkimusta vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä Suomen työelämässä. Tutkimuksen lähtökohtana on työhyvinvoinnin merkitys, koska se on perusedellytys toimivalle työelämälle ja työntekijöiden työkyvylle. Vuokratyöntekijöitä koskevat samat työlait kuin muita työntekijöitä, mutta he työskentelevät samaan aikaan vähintään kahdelle yritykselle, mikä herättää huolen heidän työhyvinvoinnistaan. Aiemmissa tutkimuksissa on noussut esiin epäkohtia, joita vuokratyöntekijöiden työpaikalla tapahtuu. Tämän vuoksi on tärkeää tehdä vertailevaa tutkimusta saaden tietoa, toteutuuko työhyvinvointi samalla todennäköisyydellä vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden työpaikalla.

Tutkielman teoreettisen viitekehyksen ensimmäisessä osiossa tarkastellaan työhyvinvointia, jota alustetaan työhyvinvoinnin ja työhyvinvointitutkimuksen historian kautta. Työhyvinvoinnin historia ulottuu 1920-luvulle asti, jolloin on tehty alkeellista stressitutkimusta. Suomessa on 1930-luvulta alkaen säädetty työsuojelullisia lakeja. Nykyään puhutaan myös työn merkityksestä ja mielekkyydestä, joten työ ei ole vain taloudellisen pääoman lähde. Luvussa määritellään kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja keskitytään tutkimuksen keskeisiin osa-alueisiin eli organisaatioon ja johtamiseen niin kirjallisuuden kuin aiempien tutkimusten kautta. Teorian toisessa luvussa käsitellään vuokratyötä yleisesti, Suomen vuokratyötä sekä vuokratyön hyviä ja huonoja puolia, kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten valossa.

Tutkimustehtävänä on vertailla niitä työhyvinvoinnin osa-alueita, joihin voidaan vaikuttaa vain organisaation ja johdon toimesta, joten työyhteisö ja työntekijän oma rooli on rajattu ulkopuolelle. Tutkimuksen osa-alueina ovat työn hallinta eli oman työn tekemiseen vaikuttaminen sekä esihenkilön / organisaation työhyvinvointiteot eli tasapuolinen kohtelu, organisaation työkykyteot sekä työn arviointi. Nämä osa-alueet nousevat kirjallisuudessa ja aiemmissa tutkimuksissa olennaisesti esiin työhyvinvoinnin edistäjinä. Tutkimustulosten mukaan nämä kaikki toteutuvat vuokratyöntekijöiden työpaikalla epätodennäköisemmin kuin muiden työntekijöiden työpaikalla. Kaikista suurimmat erot ovat työkykytekojen ja työn arvioinnin todennäköisyyden suhteen. Olennaisesti esiin nousee myös alakohtaiset erot näiden asioiden toteutumisessa, huonoin tilanne on niillä aloilla, joilla vuokratyöntekijöitä on eniten. Lisäksi vuorotyöllä voidaan todella olevan vaikutusta näiden työhyvinvointiasioden toteutumiseen. Tasapuolisen kohtelun kokemisessa ei ole suuria eroavaisuuksia vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä, mutta sukupuolten välinen ero on suuri naisten ollessa miehiä epätodennäköisemmin samaa mieltä tasapuolisen kohtelun toteutumisesta. Lisäksi miehet voivat naisia huomattavasti todennäköisemmin vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön.

**Avainsanat:** vuokratyö, työhyvinvointi, työhyvinvointipääoma, työelämä, työn hallinta, työkyky, työhyvinvoinnin johtaminen, työkykyjohtaminen.

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Työhyvinvointi</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Kokonaisvaltainen työhyvinvointi</b> .....	<b>5</b>
2.1.1	Organisaatio .....	8
2.1.2	Työn hallinta .....	10
2.1.3	Johtaminen .....	11
2.1.4	Työyhteisö ja työntekijät .....	15
<b>3</b>	<b>Vuokratyö</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1</b>	<b>Vuokratyö yleisesti</b> .....	<b>16</b>
<b>3.2</b>	<b>Vuokratyö Suomessa</b> .....	<b>17</b>
<b>3.3</b>	<b>Vuokratyön edut</b> .....	<b>20</b>
<b>3.4</b>	<b>Vuokratyön kritiikki</b> .....	<b>22</b>
<b>4</b>	<b>Tutkimusasetelma</b> .....	<b>25</b>
<b>4.1</b>	<b>Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset</b> .....	<b>25</b>
<b>4.2</b>	<b>Aineisto</b> .....	<b>27</b>
4.2.1	Tutkimuksen eettiset kysymykset .....	29
<b>4.3</b>	<b>Tilastollinen menetelmä</b> .....	<b>30</b>
<b>4.4</b>	<b>Selittävät muuttujat</b> .....	<b>31</b>
<b>4.5</b>	<b>Selitettävät muuttujat</b> .....	<b>34</b>
4.5.1	Työn hallinta .....	35
4.5.2	Työhyvinvointia edistävät teot .....	36
<b>5</b>	<b>Tutkimustulokset</b> .....	<b>39</b>
<b>5.1</b>	<b>Kuvaileva analyysi</b> .....	<b>39</b>
<b>5.2</b>	<b>Logistiset regressioanalyysit</b> .....	<b>42</b>
5.2.1	Työn hallinta .....	43
5.2.2	Työhyvinvointia edistävät teot .....	48
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset</b> .....	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>Yhteenveto</b> .....	<b>60</b>
	<b>Kirjallisuus</b> .....	<b>61</b>

## Kuviot

Kuvio 1 Työhyvinvointimalli.....	7
Kuvio 2 Hyvän ja toimivan organisaatiotunnuspiireet.....	8
Kuvio 3 Vuokratyön osapuolet ja sopimussuhteet.....	16
Kuvio 4 Vuokratyöntekijöiden määrä Suomessa vuosina 2008–2021.....	18

## Taulukot

Taulukko 1 Työolobarometrien vastaajat vuosina 2017–2020.....	28
Taulukko 2 Uudelleen koodattujen selittävien muuttujien suorat jakaumat.....	33
Taulukko 3 Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet omiin työtehtäviin.....	39
Taulukko 4 Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet omaan työtahtiin.....	40
Taulukko 5 Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden mielipide työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta työpaikalla.....	40
Taulukko 6 Työpaikan vaikuttamistoimet työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden kokemana.....	41
Taulukko 7 Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden kokemus työn säännöllisestä arvioinnista.....	42
Taulukko 8 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja työtehtävien sisältöön vaikuttamisen yhteydestä.....	43
Taulukko 9 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja työtahtiin vaikuttamisen yhteydestä.....	46
Taulukko 10 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kokemisen yhteydestä.....	48
Taulukko 11 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja organisaation työkyvyn parantamistekojen yhteydestä.....	50
Taulukko 12 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja työn arvioinnin yhteydestä.....	52

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi on nykyään paljon esillä ja sen tärkeys tiedostetaan aiempaa paremmin, sillä sen vaikutukset niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnankin tasolla on paremmin tiedossa. Aiemmin työnteon suurin motiivi oli toimeentulo, mutta nykyään työelämä on laajempi kokonaisuus, jossa olennaisena osana on työssä viihtyminen ja sen myötä työhyvinvointi (Virolainen 2012, 9). Työhyvinvointi on niin tärkeä osa yksilön elämää, että voidaan puhua jopa työhyvinvointipääomasta (Manka 2016, 52). Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkoitukseni on vertailla vuokratyöntekijöiden ja suorassa työsuhteessa olevien työhyvinvointia Suomessa. Aiheen tutkiminen on tärkeää, koska työhyvinvointi on toimivan työelämän perusedellytys, joten sen pitäisi toteutua kaikille työntekijöille. Lisäksi aiempien tutkimusten pohjalta herää kiinnostus vertailla juuri näitä kahta työntekijäryhmää.

Työhyvinvoinnin kansantaloudellinen merkitys nousi julkiseen keskusteluun 2000-luvulla, jolloin alettiin vasta puhua sairauspoissalojen, tapaturmien, työkyvyttömyyden ja työpahoinvoinnin kustannuksista. Joskin ammattitautilaki ja työturvallisuuslaki säädettiin Suomessa jo 1930-luvulla sekä muutenkin työsuojelun kehitys alkoi kehitys silloin. (Virtanen & Sinokki 2014, 65.) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen kehittämä TYÖ2030 -ohjelma, jonka toimenpiteillä Suomessa tavoitellaan vuoteen 2030 mennessä olevan maailman paras työhyvinvointi. Näitä toimenpiteitä ovat tulevaisuuden ennakointi, tutkimuksen ja osaamisen vahvistaminen sekä toimintatapojen uudistaminen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023.) Tähän on kuitenkin vielä matkaa, sillä aiempien työhyvinvointitutkimusten perusteella Suomen työhyvinvoinnissa on vielä paljon parannettavaa. Aiempien tutkimusten pohjalta sekä ylipäänsä vuokratyön luonteen vuoksi herää huoli ennen kaikkea vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tasosta. Näin ollen on tarpeellista tehdä kvantitatiivinen vertaileva työhyvinvointitutkimus, jossa saadaan numeroina tietää, toteutuuko työhyvinvointi samalla tavalla sekä vuokratyöntekijöille että muille työntekijöille.

Työhyvinvointi jaetaan sosiaaliseen, fyysiseen, psyykkiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Sen toteutumiseen tarvitaan työntekijöitä, työnantajia, esihenkilöitä ja työterveyshuoltoa sekä näiden yhteistyötä (Virolainen 2012, 11–12). Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat terveysongelmat, stressi, kiire, epävarmuus työn jatkumisesta, vaaralliset työolosuhteet, organisaation joustamattomuus, eriarvoinen kohtelu, huono johtaminen, etäiset esihenkilöt sekä huono työilmapiiri. Työhyvinvointia parantavia tekijöitä sen sijaan ovat terveet elintavat, hyvä työilmapiiri, toimiva organisaatio, mielekäs työ, työlakien noudattaminen, säännöllinen

palaute, sekä hyvä esihenkilö, jota kiinnostaa työntekijöiden asiat ja joka on valmis edistämään työhyvinvointia. (Suonsivu 2011; Manka 2006a; 2016b; Virolainen 2012; Aaltola 2020; Aarnikoivu 2011.)

Tässä tutkielmassa keskityn työhyvinvoinnin niihin osa-alueisiin, joihin vain esihenkilö ja organisaatio voivat vaikuttaa eli työyhteisön ja työntekijöiden rooli jäävät ulkopuolelle. Työhyvinvointia voidaan parantaa monin tavoin ja pienilläkin teoilla on suuria vaikutuksia. Jatkuva määrätietoinen työhyvinvointityö sekä yhteistyö organisaation ja työterveyshuollon välillä lisäävät työhyvinvointia ja edesauttavat ongelmien ennakointia. (Suonsivu 2011, 66–67.) Työhyvinvoinnin kehitystyön täytyy olla jatkuvaa, sillä työelämä on alati murroksessa ja pysyvät muutokset kuten teknologian nopea kehitys vaikuttavat työelämään. Lisäksi organisaatiossa työmäärä ja vastuu voivat lisääntyä ilman, että työvoiman määrä lisääntyy samassa suhteessa. (Suonsivu 2011, 9.) Työhyvinvoinnilla on positiivinen vaikutus työssä viihtymiseen ja sen kautta työhön sitoutumiseen, jaksamiseen sekä työmotivaatioon ja täten työn tuottavuuteen. Työhyvinvoinnista huolehtimisella on vaikutuksia työntekijöiden terveyteen, jolloin pitkäaikaiset sairauspoissaolot, terveydenhuollon kuormitus ja ennenaikaisen eläköitymisen riski vähenee. Kun huomioidaan työhyvinvoinnin laiminlyönnin seuraukset eli tekemättömän työn kulut sekä terveydenhuollon kulut, niin työhyvinvoinnin laiminlyönnin hinta on Suomessa miljardeja euroja vuodessa. (STM; Manka 2016, 7.) On siis selvää, että työhyvinvointia pitää tutkia, jotta mahdollisten epäkohtien löydyttyä voidaan tehdä toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Vuokratyössä on kolme osapuolta ja selkeät lait siitä, mikä osa-alue on kenenkin osapuolen vastuulla, ja minkälainen sopimussuhde eri osapuolten välillä on. Nykyään vuokratyötä tehdään myös pitkäaikaisesti, vaikka alun perin se tarkoitettiin lyhytaikaiseksi työn muodoksi esimerkiksi sijaistamaan. Suomessa henkilöstönvuokraus alkoi yleistyä 1960-luvulla, jolloin yhteiskunnan kehittymisen myötä teollisuuden aloilla tarvittiin lisää työvoimaa ruuhkahuippujen tasaamisessa, eikä julkinen työnvälitys toiminut tarpeeksi tehokkaasti (Sädevirta 2002, 9 & 25). Vuokratyön käyttäminen on siis yleistynyt viime vuosikymmeninä ja Suomessa onkin nykyään yli 1000 henkilöstönvuokrausyritystä. Vuonna 2021 vuokratyöntekijöitä oli Suomessa noin 50 000, mikä on yli 20 000 enemmän kuin vuonna 2008 (Tilastokeskus 2022.) Eniten vuokratyötä tekevät nuoret ja vuokratyötä markkinoidaankin joustavana työnmuotona, jossa on vapaus valita sopiva määrä työtunteja (Hietala ym. 2022, 21–22). Aiemmissä tutkimuksissa nousee kuitenkin esiin, että monet vuokratyöntekijät haluaisivat olla suorassa työsuhteessa, tehdä enemmän tunteja ja olla varmempia toimeentulostaan.

Vuokratyö on monissa työpaikoissa jäänyt pysyväksi tavaksi palkata työntekijöitä, mikä lisää entisestään vertailevan työhyvinvointitutkimuksen tarvetta. Aiempien tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät identifioituvat enemmän käyttäjäyritykseen, vaikka vuokratyöntekijä on heidän virallinen työnantajansa. Vuokratyöntekijän työhyvinvointi voi vaarantua, mikäli hänelle ei ole selkeästi kerrottu, kummalle yritykselle mikäkin vastuualue kuuluu, yritykset eivät hoida velvollisuuksiaan tai jos informaatio ei kulje yritysten välillä. Tällöin herää kysymys, toteutuuko heidän työhyvinvointinsa samalla tasolla kuin muilla työntekijöillä. Vuokratyöntekijät tekevät myös paljon osa-aikatyötä ja heidän työsopimuksensa ovat muita useammin määräaikaista. Lain mukaan heillä on työelämässä samat oikeudet kuin muillakin työntekijöillä, minkä vuoksi heidän työhyvinvointinsa pitäisi olla samalla tasolla.

Työhyvinvoinnin tutkiminen on perusteltua yhteiskuntatieteissä ja erityisesti sosiologian alalla. Sosiologia on laaja yhteiskuntatiede, joka tutkii yksilöitä, yhteisöjä ja yhteiskuntaa sekä niiden rakenteita ja suhteita (UNC). Työn merkitys on nykyaikana suuri, sillä yksilölle työ on taloudellisen pääoman lisäksi nykyään tärkeä inhimillisen ja sosiaalisen pääoman lähde (Virolainen 2012, 9). Pääomat ovat tärkeitä sosiologisessa kirjallisuudessa, sillä erilaiset pääomat ovat yksilön resursseja siinä missä taloudellinen pääoma eli raha. Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan osaamista, tietoja ja taitoja eli esimerkiksi koulutusta ja työelämätaitoja, sosiaalinen pääoma sen sijaan tarkoittaa sosiaalisten suhteiden hyödyntämistä. (Räsänen 2014, 55–56.) Tämän tutkimuksen kannalta inhimillinen ja sosiaalinen pääoma liittyvät työssä viihtymiseen ja sen kautta koko työhyvinvointiin, taloudellinen pääoma on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Nämä pääomalajit yhdistämällä saadaan työhyvinvointipääoman käsite, joka sisältää kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet (Manka 2016, 52–53). Yhteiskunnan kannalta työ taas on rakenteiden ylläpitämisen ja yhteiskunnan toimivuuden kannalta tärkeää, minkä vuoksi työ on myös merkittävä yhteiskuntapoliittinen kysymys (Virtanen ym. 2014, 109). Tähän liittyy myös työhyvinvointi, jolla on suuri vaikutus yhteiskunnan tasollakin.

Härkösen (2014, 95) mukaan työn tutkimus on jopa sosiologian merkittävimpiä ja laaja-alaisimpia tutkimuksenkohteita, johon sisältyy työllisyys, työn osapuolten väliset suhteet, työn organisointi sekä työttömyys ja sosiaaliturva. Tässä tutkielmassa tutkimuksenkohteena näistä ovat työn osapuolet ja työn organisointi eli työpaikalla tapahtuvat asiat. Työtä on myös palkaton työ, mutta tässä tutkielmassa työn tutkiminen on rajattu vain palkkatyöhön. Eriarvoisuus on myös tärkeä sosiologian tutkimuskohde ja tämän tutkielman tutkimustehtävänä onkin selvittää vertailemalla, onko vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä eriarvoisuutta työelämässä työhyvinvoinnin suhteen. Tutkimustehtävää avataan tarkemmin luvussa 4.

## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tutkimuksen juuret ulottuvat 1920-luvulle asti. Tuolloin sen tutkiminen oli lääketieteellistä stressitutkimusta, jossa tutkittiin vain yksilöitä, eikä yhteiskunnallisia merkityksiä. Tutkimus toteutettiin ärsykkeiden kuten kylmän, metelin ja myrkyllisten aineiden avulla, joilla testattiin yksilön reagoitua erilaisiin rasituksiin. Rasitusten aiheuttamien kielteisten reaktioiden uskottiin aiheuttavan stressiä ja fyysisiä sairauksia. Myöhemmin teoriaan otettiin mukaan myös stressin psykologiset reaktiot. Näiden tutkimusten myötä työntekijöiden terveyttä alettiin suojella, joten työsuojelun alkeellisen muodon voidaan ajatella syntyneen jo 1920-luvulla. (Manka 2016, 64.) Suomessa säädettiin ensimmäiset työsuojeluun liittyvät lain jo 1930-luvulla. Nykyään työhyvinvoinnin tutkiminen on laajentunut kaikille työelämän osa-alueille ja myös vapaa-ajan puolelle, koska työn mielekkyys, työn merkitys ja työssä viihtyminen ovat tärkeä osa työelämää, minkä vuoksi organisaatioiden täytyy kilpailla työntekijöistä. (Virolainen 2012, 9; Alasoini 2024, 20.)

Johtamis- ja organisaatiotutkimuksen teoriasuuntauksessa tapahtui suuri edistysaskel 1970-luvulla, kun tutkimuskentällä alettiin puhua organisaatiokulttuurista. Tämä tarkoittaa organisaation toimintatapojen kokonaisuutta eli arvoja, ajattelutapoja, normeja ja tapoja. Tämän myötä alettiin tiedostaa organisaation toimintatapojen merkitys siinä, miten organisaatio onnistuu tehtävissään. Samaan aikaan alettiin tiedostaa myös tilannekohtaisen johtamisen merkitys. Työkyvyn käsite yleistyi käyttöön 1980-luvulla, mutta silloin se tarkoitti vain fyysistä terveyttä. Vaikka työn henkinen kuormittavuus mainittiin Työterveyslaissa jo vuonna 1958, niin vasta 1990-luvulla alettiin enemmän puhua laajemmin työssä jaksamisesta, kun työstressiä ja työuupumusta alettiin tutkia enemmän. Vaikka 2000-luvulla työelämässä alettiin jälleen kiinnittää huomiota tehokkuuteen ja tuottavuuteen, niin uudessa työterveyslaissa (1383/2001) ja työturvallisuuslaissa (738/2002) säädettiin työkyvyn ylläpitämisestä ja työyhteisön kehittämisestä. Tällöin työkyvystä tuli aiempaa laaja-alaisempi käsite, johon kuului työn, työntekijän ja työyhteisön lisäksi myös työntekijän lähipiiri ja yhteiskunta. Lisäksi terveyden ja toimintakyvyn ohella alettiin huomioida myös työntekijän osaamista, motivaatiota ja arvoja. (Virtanen ym. 2014, 75–91.)

Nykyään työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka rakentuu työn mielekkyydestä ja turvallisuudesta, työpaikan johtamistavasta, työilmapiiristä, yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä jokaisen työyhteisön jäsenen ammattitaidosta omaa työtehtäväänsä kohtaan. Sekä työntekijät että työnantaja voivat edistää työhyvinvointia, mutta tässä tutkimuksessa



keskitytään enemmän työnantajapuolen työhyvinvointitekoihin. Työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys jaksamisen kannalta niin työssä kuin vapaa-ajalla. Mikäli työhyvinvointi on kunnossa, niin työntekijä on motivoituneempi ja tuottavampi, mikä on hyväksi myös organisaatiolle. Tällöin organisaatio saa pitkäaikaisen hyvän työntekijän. (STM 2022.) Tilastokeskuksen määritelmän mukaan työn tuottavuudella tarkoitetaan työhön laitettujen resurssien sekä työn tulosten välistä suhdetta. Työterveyslaitoksen (2013) mukaan työhyvinvointiin investoiminen on kannattavaa, sillä työn tuottavuus ja toiminnan kannattavuus paranevat eli talousvaikutukset ovat selkeät. Tällöin työpaikan vaihtaminen, sairauspoissaolot, varhainen eläköityminen ja työkyvyttömyys vähenevät. Toisaalta esiin tuodaan myös se, että vain tuottavalla yrityksellä on mahdollisuus laittaa resursseja työhyvinvoinnin parantamiseen, eli työhyvinvointi ja tuottavuus tukevat siis toisiaan. (Työterveyslaitos 2013.)

Marja-Liisa Manka (2016) on Tampereen johtamiskorkeakoulussa tutkimustyöryhmänsä kanssa kehittänyt työhyvinvointipääoman käsitteen, joka yhdistää inhimillisen pääoman, sosiaalisen pääoman ja organisaation rakennepääoman. Käsite nostettiin esiin, kun he tutkivat inhimillisen pääoman vaikutuksia työn tuloksiin, työuriin ja työhyvinvointiin. Käsite sisältää kaikki toiminnot, joilla työhyvinvointia voidaan edistää ja ylläpitää. Sen taustalla on oletus, että työkyvyllä ja terveydellä on suora vaikutus inhimilliseen pääomaan, joka tässä kontekstissa tarkoittaa tietoja, taitoja, osaamista ja metataitoja. (Manka 2016, 52–53). Tämä käsite on olennaista nostaa esiin myös tässä minun tutkimuksessani, koska työhyvinvointipääoma sisältää kaikki ne työhyvinvoinnin osa-alueet, joita tässä tutkimuksessa käydään läpi. Työhyvinvoinnin osa-alueista kerrotaan tarkemmin luvussa 2.1.

Tämän pro gradu -tutkielman teoreettisessa viitekehyksessä hyödynnän muutenkin paljon Marja-Liisa ja Marjut Mankan (2016) Työhyvinvointi -teosta, koska se on kattava yleisteos sisältäen työhyvinvoinnin olennaiset käsitteet, lähestymistavat sekä parantamiskeinot. He molemmat ovat urallaan tutkineet ansioituneesti työelämää ja työhyvinvointia, mikä antaa painoarvoa heidän asiantuntijuudelleen tällä osa-alueella.

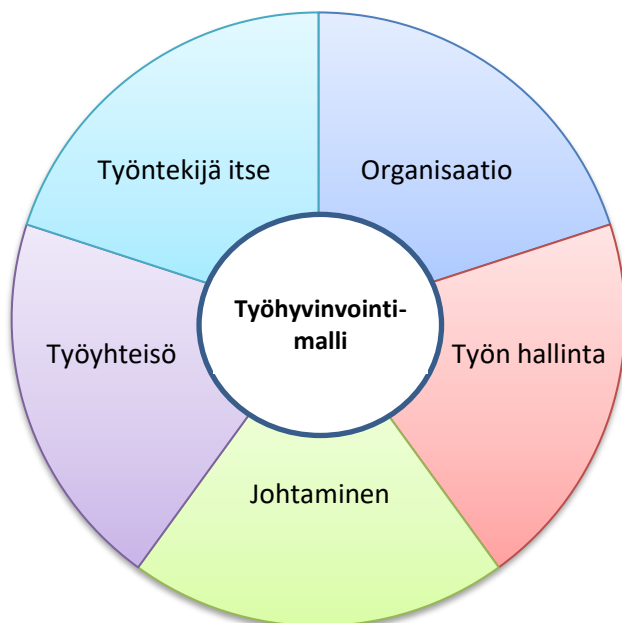
## **2.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi**

Maailman terveysjärjestö WHO:n hyvinvointikäsitteen mukaan hyvinvointi jaetaan fyysiseen, sosiaaliseen, psyykkiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Virolainen (2012, 11) hyödyntää tätä hyvinvointikäsitystä myös työhyvinvoinnissa. Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työolosuhteita eli työturvallisuutta, ergonomiaa, sisäilmaa, työvälineitä, melutasoa,

lämpötilaa sekä työn fyysistä kuormitusta (Virolainen 2012, 17; Bjurström 2006, 25). Sosiaalinen työhyvinvointi sen sijaan viittaa työyhteisöön ja kanssakäymiseen työkavereiden kanssa esimerkiksi yhteisten kahvitaukojen ja lähekkäin työskentelyn muodossa. Nämä kaksi ovat perinteisiä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen osa-alueita, mutta tällä vuosituhannella huomio on alkanut kiinnittyä myös psyykkiseen työhyvinvointiin, johon kuuluu stressi, varsinainen työilmapiiri, työn mielekkyys sekä työpahoinvointi. Virolainen (2012) on erottanut henkisen työhyvinvoinnin omaksi osa-alueekseen, vaikka useimmiten sitä tarkastellaan yhdessä psyykkisen hyvinvoinnin kanssa. Hänen mukaansa tätä henkistä puolta on työstä nauttiminen, työssä kehittyminen ja työn merkityksellisyys. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, sillä esimerkiksi stressi psyykkisenä vaivana voi johtaa fyysiseen sairastumiseen. (Virolainen 2012, 12–27.)

Kuten Gerlander ja Launis (2007, 202) toteavat, pelkkä tutkimustieto ei poista tai ennaltaehkäise työhyvinvointiongelmia, vaan tietoa täytyy myös osata hyödyntää. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön tasolla. Yhteiskunnan ja organisaation tasolla puhutaan objektiivisesta työhyvinvoinnista ja yksilötasolla subjektiivisesta työhyvinvoinnin kokemuksesta. Yhteiskunnan vastuulla on lakien, järjestelmien ja palveluiden avulla työntekijöille mahdollisuudet ylläpitää ja edistää työkykyään. (Virolainen 2012, 11–12.)

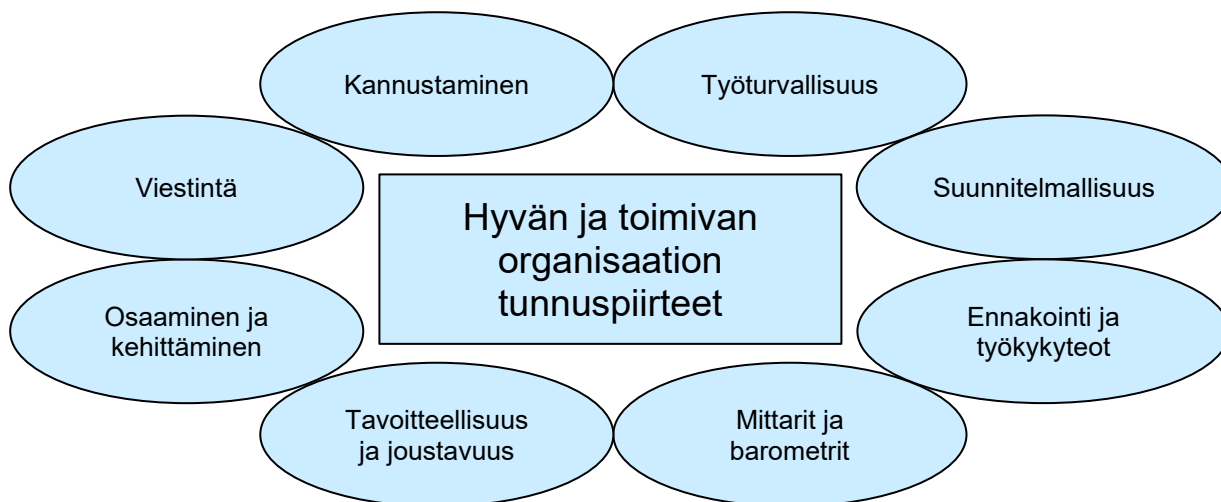
Työhyvinvointimalleja on paljon erilaisia, mutta tässä tutkielmassa työhyvinvoinnin osa-alueiden jäsentämisessä käytän Mankan (2016) työhyvinvointimallia, koska se on saatavilla olevista malleista kattavin, selkein ja parhaiten jaoteltu. Muutamassa muussa mallissa esimerkiksi työntekijän kohdalla on huomioitu vain osaaminen ja terveys, mutta ei elämän muita osa-alueita. Lisäksi johtamisen ja organisaation merkitys eivät ole suuressa roolissa joissakin hieman vanhemmissa työhyvinvointimalleissa. Mankankaan mallissa ei ole huomioitu yhteiskunnan tason työhyvinvointivaikutuksia, mutta tässä tutkimuksessa se ei olekaan olennaista.



*Kuvio 1 Työhyvinvointimalli (Manka 2016)*

Organisaation ja yksilön tasoilla voidaan hyödyntää Mankan (2016) työhyvinvointimallia, jonka mukaan työhyvinvointi koostuu viidestä tekijästä: organisaatio, työn hallinta, johtaminen, työyhteisö ja työntekijä itse. Kolme ensimmäistä ovat organisaation ja/tai esihenkilön tasolla tapahtuvia asioita, joihin työntekijät eivät paljoa voi vaikuttaa. Sen sijaan työpaikan ilmapiiri, työntekijän omat valinnat ja oma asenne ovat yksilön tason työhyvinvointitekijöitä. Tosin työilmapiiristä on vastuussa myös esihenkilö, ja työntekijöiden elintapoja voidaan edistää myös organisaation ja esihenkilön toimesta. (Manka 2016, 76). Organisaation velvollisuutena on rakentaa turvallinen ja toimiva työympäristö, noudattaa työlainsäädäntöä, mahdollistaa hyvä työilmapiiri sekä tukea työntekijöitä. Yksilön vastuulla on omien elintapojen noudattaminen, asenne, työilmapiirin ylläpitäminen, yhteistyön onnistuminen ja työpaikan sääntöjen noudattaminen. (Virolainen 2012, 11–12.) Tässä tutkielmassa keskiössä ovat organisaation ja johdon tason vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointikokemukseen, minkä vuoksi ne nousevat myös tämän luvun keskiöön.

## 2.1.1 Organisaatio



*Kuvio 2 Hyvän ja toimivan organisaation tunnuspiireet (Manka 2006a; Manka 2016b; Virolainen 2012; Virtanen ym. 2014; Helstilä 2009; Juuti 2006; Suonsivu 2011; EKL 2011 & Alasoini 2014)*

Organisaatio itsessään voi monin tavoin vaikuttaa työntekijöidensä hyvinvointiin rakennetekijöiden kautta, sillä työkuultuuri ja toimintatavat ovat kaiken lähtökohta (Manka 2006, 16). Työympäristön on oltava ennen kaikkea toimiva ja turvallinen, jotta työnteko onnistuu ongelmitta. Näitä tekijöitä ovat fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat asiat, jotka vaikuttavat suoraan työntekoon onnistumiseen ja joita ilman ei työhyvinvoinnista voida edes puhua. (Virolainen 2012, 13; Virtanen ym. 2014, 171–173.) Työntekijöiden kunnollinen perehdyttäminen on tärkeää, jotta työntekijä tietää, mitä hänen pitää tehdä sekä hän ymmärtää työn vaatimukset ja tavoitteet (Helstilä 2009, 48; Juuti 2006, 85).

Tavoitteellisuus vaatii tulevaisuuden toimintasuunnitelman, joka on hyvä tehdä yhdessä johdon ja työntekijöiden kesken. Tällöin toiminta on osallistavaa ja työntekijätkin pääsevät vaikuttamaan tulevaan, mikä kasvattaa heidän haluaan työskennellä organisaatiossa kauan. (Manka 2016, 80.) Toimintasuunnitelman lisäksi on hyvä tehdä työhyvinvointisuunnitelma, joka on osa työhyvinvointityötä ja laaja-alaista tulevaisuuden suunnittelua. Tämän suunnitelman on hyvä sisältää työntekijöiden jaksamiseen ja osaamiseen liittyviä asioita, johtamista, riskien ja työturvallisuuden kartoittamista, resurssien käyttämistä sekä ylipäänsä työympäristöön ja työntekoon liittyviä asioita. Suunnitelmassa kannattaa määritellä, mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja mitä tavoitteita sen suhteen on. (Suonsivu 2011, 68.)

Organisaatio voi parantaa työntekijöidensä työhyvinvointia torjumalla tapaturmia ja ammattitautia (Suonsivu 2011, 67). Työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän elämä muutenkin, joten työntekijälle voidaan tarjota osa-aikatyötä, vuorotteluvapaata, virkavapaata ja ylipäänsä joustavaa työaikaa, mikäli se auttaisi häntä jaksamaan paremmin (Manka, Kaikkonen, Nuutinen 2007). Nykyään yhä useammat organisaatiot haluavat tukea työntekijöitään terveellisten elintapojen edistämässä, koska elintapojen yhteys työkykyyn on tiedossa, sillä terveellisiä elintapoja noudattavilla on keskimäärin vähemmän sairauspoissaoloja kuin muilla. Terveellisillä elintavoilla tarkoitetaan terveellistä monipuolista ruokavaliota, säännöllistä liikuntaa, riittävää unta ja kohtuullista päihteidenkäyttöä. (Työterveyslaitos.) Jo nyt organisaatiot tarjoavat työntekijöilleen esimerkiksi aiheeseen liittyviä luentoja, liikuntapalveluita, tupakanvieroitusryhmiä ja ravitsemusohjelmia. Liikkumisen tukeminen on yleisin työpaikkojen tarjoama terveellisiä elintapoja edistävä tapa. Tarjolla on maksuttomia ja edullisia kuntosali- ja uimahallikortteja, työpaikan sisäistä ryhmäliikuntaa, liikuntaseteleitä sekä työaikaa voi tietyn määrän kuukaudessa käyttää liikkumiseen. Näiden palveluiden hyödyntäminen vaatii kuitenkin omaa aktiivisuutta ja niitä hyödyntääkin monesti sellaiset työntekijät, jotka liikkuvat muutenkin. (Virolainen 2012, 166–167.)

Organisaatio voi selvittää työntekijöidensä työhyvinvointia erilaisilla organisaation sisäisillä mittareilla ja barometreilla. Työolobarometrin avulla saadaan ruohonjuuritason tietoa henkilöstön tilasta, työnteosta ja ylipäänsä yksikön toiminnoista. Tämän avulla saadaan selville se, mikä toimii hyvin ja mikä huonosti, ja epäkohtiin voidaan puuttua. Näissä henkilöstökin voi anonymisti kertoa mielipiteitään ja parantamishdotuksiaan organisaation toimintaan. Anonyymisuus voi olla avaintekijä rehellisessä palautteessa, koska kaikkea ei välttämättä uskalleta kertoa omalla nimellä. Muita toimivia mittareita ovat esimerkiksi häiriöiden ja vahinkojen määrät, viranomaisten puuttumiset, poissaolot, ylityöt, ajankäyttö, tavoitteiden saavuttaminen sekä henkilöstön osaaminen, vaihtuvuus ja määrä. Näiden avulla voidaan selvittää työhyvinvoinnin tilaa ja löytää mahdollisia kehityskohtia. (Suonsivu 2011, 97–100.)

### *2.1.1.1 Organisaation joustavuus ja toimivuus*

Organisaation tavoitteellisuus ja joustavuus lisäävät työntekijöiden hyvinvointia sekä tekevät työpaikasta houkuttelevan. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2021) tutkimuksessakin nousee esiin osaamisen kehittäminen, koulutukset ja työntekijöiden kannustaminen osaamisen laajentamiseen tekijöinä, jotka parantaisivat työssä jaksamista ja työhyvinvointia, mikäli ne toteutuisivat paremmin. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, jossa haastateltiin

terveydenhuollon alan henkilökuntaa eri sairaanhoitopiireissä (THL 2021, 7). Viestinnän on oltava selkeää ja tiedonkulun tehokasta, jotta työntekijät saavat tarvitsemansa informaation nopeasti. Organisaatioiden täytyy pysyä ajan mukana ja kehittää toimintatapojaan teknologisoituneen maailman mukana. Näillä asioilla myös on vaikutusta työpaikan maineeseen ja kilpailukykyyn. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 4–5.)

Jokaisen työntekijän pitäisi tietää, mitä yhteiset tavoitteet ovat sekä miten voi vaikuttaa niihin ja omiin työtehtäviinsä. Hyvinvoivassa organisaatiossa turhat hierarkiat puretaan ja työntekijöihin luotetaan, jolloin heille uskalletaan antaa vaikutusvaltaa omalla osa-alueellaan. Tämä on tärkeä osa organisaation joustavuutta, sillä joustavuus tekee työpaikasta kilpailukykyisen. Osaaminen myös lisää kilpailukykyä, joten työntekijöille pitää tarjota työssä kehittymisen mahdollisuuksia, joka lisää työhyvinvointia. Lisäksi työntekijöille täytyy antaa liikkumatilaa sekä mahdollisuus luovuuteen ja innovointiin. (Juuti 2006, 77–79; Manka 2006, 16–18.) Alasoini (2014) kuvaa hyvin nykyajan kilpailua, sillä organisaatiot eivät kilpaile vain työvoimasta vaan myös ”sieluista”. Toisin sanoen työn pitää olla merkityksellistä, mielekästä ja organisaation täytyy pystyä tarjoamaan houkutteleva työpaikka. (Alasoini 2014, 20.)

### 2.1.2 Työn hallinta

Työn hallinta eli vaikuttamismahdollisuudet omiin työtehtäviin, työn monipuolisuuteen, työssä kehittymiseen ja työaikaan lisäävät työhyvinvointia. Työn hallintaan liittyy myös se, että työntekijä tietää oman roolinsa ja mitä häneltä vaaditaan työnteon suhteen. (Manka 2006, 188; Juuti 2006, 77–79.) Kuten 2.1.1.1 todettiin, niin hyvässä organisaatiossa työntekijöille annetaan vaikutusvaltaa ja heihin luotetaan. Nätti ja Anttila (2012, 162) nostavat esiin työaikajouston ja autonomian merkityksen kokonaisvaltaisesti, sillä se auttaa tasapainoittamaan työtä ja muuta elämää, mikä osaltaan parantaa myös työhyvinvointia. Virtanen ja Sinokki (2014) lisäävät työn hallintaan vielä työn sujuvuuden eli työnteon täytyy olla suunniteltu hyvin, keskeytysten määrän täytyy olla minimissä sekä omaan työtahtiin täytyy saada vaikuttaa. Tähän liittyy myös aiemmin mainittu ergonomia sekä työturvallisuus, jotka ovat osa sujuvaa työtä. (Virtanen ym. 2014, 172–173.) Työtehtävien mielekkyys on yksi avaintekijä työhön kiinnittymisessä ja täten työpaikkaan sitoutumisessa, joten työn hallinnalla on vaikutuksia myös siihen, miten pitkäaikainen työntekijä saadaan (Viitala 2007, 88–89). Virtanen ja Sinokki (2014) kuitenkin nostavat myös esiin, että yhteistyön sujuminen ja tehokas toiminta täytyy turvata työpaikalla. Työn hallinnan kannalta tämä tarkoittaa yhteisvastuuta eli jokainen on tietoinen myös muiden

työtehtävistä ja jokainen työntekijä koko palvelee työyhteisöä (Virtanen ym. 2014, 164–165.) Työyhteisön työhyvinvointivaikutuksista lisää luvussa 2.1.4.

Larjovuoren, Kinnarin, Niemisen ja Heikkilä-Tammen (2021, 41) haastattelututkimuksessakin nousee esiin, että itseohjautuvassa organisaatiossa omien vaikuttamismahdollisuuksien, kehittymisen ja työyhteisön merkitys ovat työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Tutkimuksessa selvitettiin haastatteluiden avulla, mitä tekijät parantavat työhyvinvointia itseohjautuvassa organisaatiossa. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan työntekijän runsasta päätösvaltaa ja vapautta työhönsä liittyvissä asioissa, joten päätösvalta on hajautettu työpaikan sisällä. (Larjovuori ym. 2021, 6 & 41.)

Puttonen, Hasu ja Pahkin (2016) suosittelevat raportissaan organisaatioita parantamaan työhyvinvointia seuraavilla keinoilla: työaikajoustojen kehittäminen, työn hallinnan lisääminen, osaamisen kehittämiseen kannustaminen sekä työntekijöiden ottaminen mukaan työn ja työpaikan kehittämiseen. Raportissa korostuu työntekijän omat vaikuttamismahdollisuudet. Raportti perustuu Työterveyslaitoksen MEADOW-tutkimukseen, jossa haastateltiin työnantajia ja työntekijöitä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa, lisäksi tutkimusta täydennettiin myös Työ ja Terveys Suomessa (2012) -haastattelututkimuksen ja työolobarometrin (2015) tuloksilla. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 4, 23 & 24.)

### 2.1.3 Johtaminen

Manka (2016) nostaa esiin myös johtamisen roolin yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin rakentajana. Moderni johtaminen on vuorovaikutteista, jossa toimitaan kulloinkin tilanteen vaatimalla tavalla. Esihenkilön tehtävänä on luoda työympäristöstä sellainen, että jokainen pääsee käyttämään taitojaan, tällöin työntekijät tuntevat olevansa hyödyllisiä (Manka 2016, 134–135.) Myös Helstilä (2016, 13) vetoaa teoksessaan yhdenvertaisen kohtelun tärkeyteen työhyvinvoinnin kannalta. Työsopimuslaki (2 luku 2§) velvoittaa työnantajan kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti, ellei poikkeava kohtelu ole perustelua työntekijän aseman tai työtehtävän perusteella. Esimerkiksi pelkkä määräaikainen tai osa-aikainen työsopimus ei oikeuta työehtojen polkemiseen. Yhdenvertaisuuslain (2 luku 7§) mukaan työnantajalla on yhdenvertaisuuden noudattamisen lisäksi myös velvollisuus valvoa ja edistää sen toteutumista.

Suonsivu (2011, 195) ja Manka (2016, 135) nostavat esiin työssä kehittymisen tärkeyden, sillä jokaista työntekijää täytyy kannustaa ja tukea oman osaamisensa kehittämisessä. Tämä on tärkeä osa työhyvinvointia, sillä nykyään töitä tehdään yhä enemmän työn mielekkyyden

perusteella eikä vain pakollisen toimeentulon turvaamiseksi (Virolainen 2012, 9). Myös työsopimuslain (2 luku 2§) mukaan työnantajan täytyy pyrkiä edistämään työntekijöiden kehittymismahdollisuuksia heidän omien kykyjensä mukaisesti.

Aaltosen ym. (2020) mukaan johtaminen on ikään kuin palvelutyötä, jossa johtaja palvelee työntekijöitä eli alaisiaan ja johtaminen palvelee työn tekemistä. Johtamisen tavoitteena on, että työntekijät voivat tehdä työnsä, mikä lisää työhyvinvointia ja näkyy myös tuloksellisuudessa. (Aaltonen ym. 2020, 188.). Hyvä johtaja saa työntekijöidensä parhaat puolet esiin (Juuti 2006, 87). Manka (2016, 134–135) jakaa johtamisen ”kovaan” ja ”pehmeään” eli asioiden ja ihmisten johtamiseen, mutta modernissa johtamisessa on yhdistettynä molemmat. Modernissa johtamisessa henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua muutosten ja tavoitteiden suunnitteluun, tällöin he tuntevat olevansa täysivaltaisia organisaation jäseniä. Tämäkin liittyy organisaation joustavuuteen, joka nousi esiin jo aiemmin. Johtamisen on oltava myös läpinäkyvää, avointa ja tiedon on kuljettava ongelmitta (Manka 2016, 134–135; Juuti 2006, 77–90.)

Hyvä esihenkilö kuuntelee, tukee, auttaa, keskustelee ja antaa palautetta (Virtanen ym. 2014, 216; Juuti 2006, 84). Tämä ilmenee, myös Lipponen, Hirvensalon ja Ilmasen (2018) tutkimuksessa, jonka mukaan työhyvinvointia parantaa hyvä esihenkilö, joka kuuntelee, kannustaa, osallistaa, ja on oikeudenmukainen. Lisäksi itsenäinen työ koettiin voimavarana ja jaksamisen tukijana. Itsenäisen työn kohdalla olennaiseksi koettiin, että esihenkilö luottaa työntekijään. Haastatteluissa korostui myös yksilöllinen johtaminen ja työntekijöiden erilaisten tarpeiden huomioiminen Tutkimuksessa haastateltiin kuutta liikunnanopettajaa, jotka olivat tehneet yli 30 vuoden työuran. (Lipponen ym. 2018, 211.) Samankaltaisia tuloksia näkyy myös Lundströmin (2012) päiväkodin työntekijöille suunnatussa haastattelututkimuksessa, jossa selvitettiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Haastateltavien mukaan hyvä esihenkilö on kiinnostunut työntekijöiden asioista, tukee, kannustaa, on oikeudenmukainen ja häntä on helppo lähestyä. Lisäksi koettiin, että esihenkilö onnistuu *johtajana* paremmin, mikäli hän johtaa vain yhtä yksikköä eikä useaa. (Lundström 2012, 65–67.)

### 2.1.3.1 Työkykyjohtaminen ja työhyvinvoinnin johtaminen

Johtamisella eli esihenkilön toiminnalla on siis merkittävä rooli työhyvinvoinnin edistäjänä tai tuhoajana, minkä vuoksi työhyvinvoinnin johtamisen täytyy olla kokonaisvaltaista ja jokapäiväistä toimintaa työpaikalla (Virolainen 2012, 105; Juuti 2006, 77; (Manka 2016, 134–135). Kehusmaan (2011, 27) määritelmän mukaan työkyvyllä tarkoitetaan yksilön psyykkisiä,



fyysisiä ja sosiaalisia kykyjä suhteessa työn vaatimuksiin, ikä ja osaaminen huomioiden. Työterveyslaitoksen (2003) määritelmä työkyvylle on hieman laajempi, sillä sen mukaan työkyky rakentuu kokonaisvaltaisesta terveydestä, toimintakyvystä, osaamisesta, motivaatiosta, arvoista, asenteista, työoloista, työntekemisestä, työyhteisöstä ja johtamisesta. Vaikka Työterveyslaitoksen määritelmä onkin 20 vuotta vanha, niin se on pätevä vielä nykypäivänäkin, koska samoja asioita nousee esiin myös muussa työterveyskirjallisuudessa.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2011) on kehittänyt työkykyjohtamisen mallin, jonka tarkoituksena on parantaa työkykyä ja työhyvinvointia sekä pidentää työuria. Tämän onnistumiseen edellytetään työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyötä. Yhteistyön on oltava systemaattista ja sen kulmakivinä toimivat vuorovaikutus, tehokas kommunikointi, ongelmien tunnistaminen ja ehkäiseminen sekä sairauslomien seuraaminen, kuntouttaminen sekä työkyvyttömyyden ehkäiseminen. Tavoitteena työkyvyn edistämisen ohella on tehdä työpaikka turvalliseksi ja viihtyisäksi kolmen tahon yhteistyön avulla. (EK 2011, 4 & 7.) Hyyppänen (2010, 283) vielä täsmentää, että työkykyä parannetaan ja työuria pidennetään nimenomaan samoilla keinoilla. Hän lisää Elinkeinoelämän keskusliiton malliin vielä työelämän joustavuuden eli yksilön vaikuttamismahdollisuudet työaikaan ja työn tekemiseen (Hyyppänen 2010, 293).

Työhyvinvointi ei parane vain ongelmien poistamisella, vaan täytyy parantaa myös voimavaroja ja vetovoimaa. Johtamisen on oltava selkeää, osallistavaa ja kannustavaa, jotta työntekijä kokee olonsa tärkeäksi. Esihenkilön on annettava palautetta työntekijöille, jotta he tietävät, miten työskentely sujuu ja missä voisi kehittyä. (EK 2011, 4–5.) Työntekijälle on hyvä pitää säännöllisesti vähintään kerran vuodessa ns. kehityskeskustelu, jonka avulla seurataan hänen osaamistansa ja tehdään suunnitelmia osaamisen kehittämiseksi. Kehityskeskustelu on luottamuksellinen tilanne, jossa työntekijä saa tietää, missä hän onnistunut ja missä on parantamisen varaa. Tässä voidaan luoda henkilökohtainen kehityssuunnitelma, joka auttaa työntekijää myös urasuunnittelussa ja edistää sitoutumista organisaatioon. Ylipäänsä esihenkilöltä saatu palaute, tuki, arvostus ja luottamus parantavat työhyvinvointia. (Viitala 2007, 186; Aarnikoivu 2011, 73.) Aarnikoivu tarkentaa kehityskeskustelun pääpainon olevan tulevaisuudessa, jota peilataan menneisyyden ja nykyhetken kautta etsimällä potentiaalisia kehityskohteita. Myös esihenkilö oppii kehityskeskustelun avulla tuntemaan paremmin työntekijöitensä sekä saa tilaisuuden tarkastella omaa johtamistaan. Kehityskeskustelu lisää työhyvinvointia puolin ja toisin, koska kumpikin saavat ajankohtaista tietoa, palautetta ja mahdollisia kehitysideoita. (Aarnikoivu 2011, 73–74).

Työkykyjohtamisen periaatteita työterveysyhteistyössä ovat selvillä oleminen, varautuminen ja osallistuminen. Työtehtävien riskien ja kuormittavuuden pitää olla selvillä, jotta pystytään ennaltaehkäisemään tapaturmia, sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä. Tässä on huomioitava henkilöstön heterogeenisyys, sillä eri ikäisille työntekijöille riskit näyttävät eri tavoin. Terveysriskikartoituksen voi tehdä kyselyn avulla, jossa voi selvittää samalla yleisesti työntekijöiden terveydentilaa, osaamista ja työtyytyväisyyttä. Kun riskeistä ollaan selvillä, niin voidaan tehdä toimenpiteitä niiden vähentämiseksi ergonomian, koulutusten ja muiden järjestelyjen keinoin. (EK 2011, 4, 7 & 10.) Työterveyshuollon merkitys nousee esiin myös Larjovuoren ym. (2021, 40) tutkimuksessa, jossa useat haastateltavat vastasivat työterveysyhteistyön ja sekä laajan työterveydenhuollon lisäävän työhyvinvointia. Heidän tutkimuksessaan kohderyhmänä olivat itseohjautuvan organisaation työntekijät, mutta tämän työterveyteen liittyvän tutkimustuloksen voinee yleistää koskemaan muitakin.

Valtioneuvoston työkykyhankkeen tutkimusaineiston (2022, 9) mukaan työkyvyn tukemisen avulla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä sekä pitää työntekijät pidempään työelämässä. Työkyvyn tukeminen on ennaltaehkäisyä, jossa työympäristöstä tehdään hyvä. Hankkeessa koottiin yhteen vertaisarvioitujen tutkimusten tuloksia, joilla selvitettiin, minkälaisia työkyvyn tukitoimia on, mitkä toimet edistävät työssä pysymistä, mitkä toimet eivät ole hyödyllisiä, mistä toimista ei ole tarpeeksi tutkimustietoa ja mikä tukitoimien kokonaishinnaksi tulee. (Valtioneuvosto 2022, 9.) Kuten kirjallisuudessakin nousee esiin, niin hankkeen mukaan työkyvyn ylläpitokeinoista tehokkaimmat ovat terveellisten elintapojen edistäminen, stressinhallinta, työn muokkaaminen, osasairauspäiväraha ja terapiat. Nämä ovat vähentäneet sairauspoissaoloja, työkyvyttömyyttä sekä sairauksia, erityisesti stressinhallinta ja terapiat ovat vähentäneet myös sairaana töihin tulemistä. (Valtioneuvosto 2022, 99).

Työhyvinvoinnin johtamisen kannalta on suositeltavaa, että esihenkilöt on koulutettu työhyvinvointiasioihin. Jo pelkästään esihenkilön positiivinen asenne omaa työtään ja työntekijöitä kohtaan lisää työhyvinvointia. Työhyvinvointi ei ole ikinä valmis, vaan sitä täytyy jatkuvasti ylläpitää ja edistää. Johdon täytyy sitoutua työhyvinvoinnin edistämiseen ja omilla toimintatavoillaan näyttää esimerkkiä. (Juuti 2006, 83–85; Virolainen 2012, 105.) Työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteet vaativat niin ajallisia kuin taloudellisiakin resursseja, ja tähän edistämiseen täytyy suhtautua investointina eikä kuluna, koska onnistuneet työhyvinvointitoimenpiteet maksavat itsensä takaisin vähentyneiden sairauspoissaolojen muodossa. Muutenkin investointilähtöisyys parantaa sitoutumista näissä hankkeissa. (Virolainen 2012, 134–145.) Työhyvinvointi vaikuttaa myös työmotivaatioon. Mikäli

työntekijä on motivoitunut, hän sitoutuu työpaikkaansa ja työyhteisöönsä, keskittyy työhönsä sekä on kaikin puolin tuottavampi kuin epämotivoitunut työntekijä. (Sinokki 2016, 80–81.)

#### 2.1.4 Työyhteisö ja työntekijät

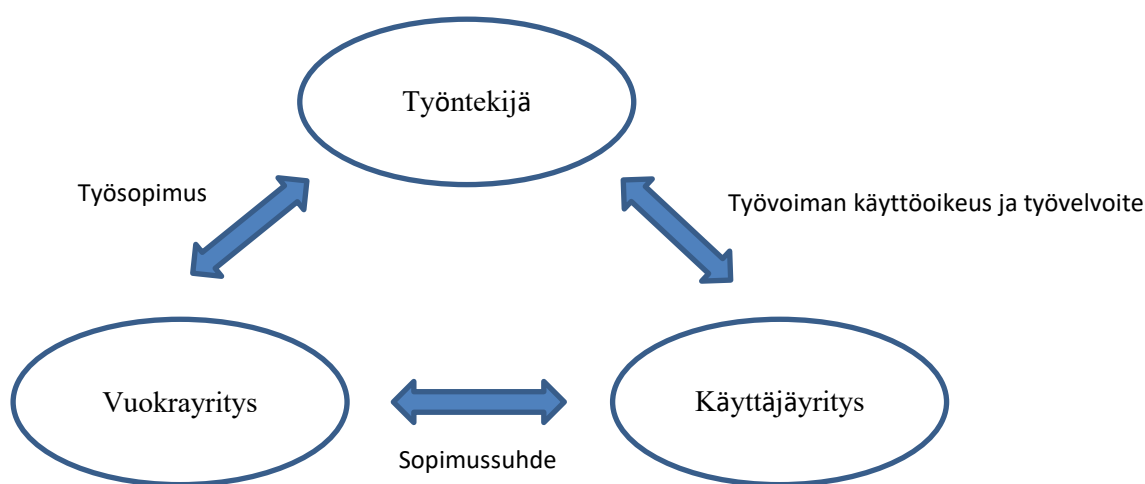
Työyhteisön ja työntekijän rooli eivät ole tämän tutkimuksen keskiössä, jonka vuoksi tämä luku on lyhyt. Työyhteisöllä on merkittävä rooli työn mielekkyyden ja sen kautta työhyvinvoinnin kannalta. Kaikilla henkilöstön jäsenillä on vastuu yhteisöllisyyden edistäjänä, ja jokaisen asenne vaikuttaa omaan subjektiiviseen kokemukseen työhyvinvoinnista sekä heijastuu koko työyhteisöön. Jos oma asenne on viallinen, niin subjektiivinen kokemus työstä voi olla huono, vaikka muuten organisaatio, johtaminen ja työyhteisö olisivat toimivia (Manka 2016, 170.) Fischer (2014, 188) kuvaa, miten oma työhön sitoutuminen ja työn merkityksellisyys tuovat yksilölle työhyvinvointia, jonka myötä yksilö synnyttää työhyvinvointia ja iloa myös toisille. Lundströmin (2012) tutkimuksessa ilmenee, että 73 % mielestä työyhteisö on tärkein yksittäinen työhyvinvoinnin tekijä. Tätä perusteltiin toisten kunnioittamisella, osaamisen arvostamisella, hyvällä työilmapiirillä ja sillä, että töihin on kiva tulla. (Lundström 2012, 62.)

Yhteisöllisyyteen liittykin olennaisena osana myös toisten kunnioittaminen ja arvostaminen. Tässä kaikessa esihenkilöllä on tärkeä rooli, sillä hänen kuuluu olla omalla käyttäytymisellään esimerkin näyttäjä. (Fischer 2014, 188.) Myös Manka (2016, 132–133) nostaa esiin, miten yhteisöllisyys vahvistaa luottamusta ja vastavuoroisuutta työntekijöiden välillä sekä edistää verkostoitumista. Yhteisöllisyys on toimivinta ja kaikkien työhyvinvointia parantavaa silloin, kun kaikki ovat mukana siinä ja erilaisuus hyväksytään. Mikäli työpaikalla syntyy pienempiä tiiviitä porukoita, niin kiusaamisen ja eriarvoistumisen riski kasvavat. Kollektiivinen yhteisöllisyys lisää työhyvinvointia. Työntekijöiden täytyy ryhmänä uskoa voivansa vaikuttaa, uskoa tulevaisuuteen, olla tavoitteellisia, noudattaa yhteisiä pelisääntöjä, olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa sekä kohdata vastoinkäymiset tyynesti. (Manka 2016, 170; Virtanen ym. 2014, 163–164.) Työelämä muuttuu jatkuvasti, joten työntekijöiden täytyy sopeutua muutoksiin ja päivittää osaamistaan, sillä nämä ovat perusedellytyksiä työyhteisön toimivuuden kannalta. Lisäksi jokaisen työntekijän on oltava työkykyinen, jotta voi hoitaa oman osa-alueensa. (Virtanen ym. 2014, 162.) Itseluottamus, sitkeys ja toiveikkuus ovat yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka auttavat työntekijää paremmin sopeutumaan työelämään. Yksilön täytyy uskoa itseensä ja omiin kykyihinsä voidakseen saavuttaa tavoitteitaan ja ylittää esteitä. Mitä paremmin yksilö uskoo kykyihinsä, sitä todennäköisemmin hän etsii työurallaan haasteita. (Manka 2016, 161–162.)

### 3 Vuokratyö

#### 3.1 Vuokratyö yleisesti

Henkilöstövuokraus eli vuokratyö tarkoittaa järjestelyä, jossa yritys antaa rahallista korvausta vastaan työntekijänsä toisen yrityksen käyttöön. Vuokratyössä on kolme osapuolta: työntekijä, henkilöstövuokrausyritys ja käyttäjäyritys. Oikeussuhteita on myös kolme, koska kaikilla osapuolilla on tietyt oikeudet ja velvollisuudet toisiaan kohtaan. Vuokratyössä työntekijä tekee työnsä käyttäjäyritykselle, mutta työnantajana toimii vuokrayritys, mikä on poikkeavaa muihin työsuhteisiin verrattuna. Henkilöstövuokrauksessa työnantajuus on jakautunut, sillä työnantajan oikeudet ja velvollisuudet kuuluvat kahdelle taholle. (Sädevirta 2002, 21–25.)



*Kuvio 3 Vuokratyön osapuolet ja sopimussuhteet (Sädevirta 2002, 25)*

Yläpuolella oleva kuvio havainnollistaa vuokratyön osapuolten oikeussuhteita. Vuokratyöntekijän virallinen työnantaja on siis vuokrayritys, joka tekee hänelle työsopimuksen, maksaa palkan ja hoitaa kaikki työnantajan hallinnolliset velvollisuudet (Sädevirta 2002, 21). Vuokrayrityksen vastuulla on työterveyshuolto, matkakulujen maksaminen, työaikalain seuraaminen ja noudattaminen sekä vuosilomien ja lepoajan toteutuminen (Hietala ym. 2022, 132–133.) Työsuhde voidaan päättää ainoastaan vuokrayrityksen toimesta (TEM 2017, 25). Mikäli työntekijä aiheuttaa työssään vahinkoa tai laiminlyö työtehtäviään, hän on siitä vastuussa vuokrayritykselle, koska hänellä on sopimussuhde vain vuokrayrityksen kanssa (Hietala ym. 2022, 178).

Työntekijällä ei ole sopimussuhdetta käyttäjäyrityksen kanssa, mutta hänellä on työsopimuksen allekirjoittamisen myötä työntekovelvoite ja uskollisuusvelvoite käyttäjäyritykselle. Tämän

ohella käyttäjäyrityksellä on työvoiman käyttöoikeus ja uskollisuusvelvoite työntekijää kohtaan. (Sädevirta 2002, 23–25.) Yleisesti työturvallisuuden huomiointi on molempien osapuolen vastuulla ja työntekijällä on oikeus olla tekemättä töitä, mikäli työolosuhteet eivät ole turvalliset (Hietala ym. 2022, 163 & 166). Vaikka vuokrayritys on vuokratyöntekijän virallinen työnantaja, niin myös käyttäjäyrityksellä on työntekijän velvollisuuksia. Näitä velvollisuuksia ovat työhön perehdyttäminen, työn johtaminen ja työkohtainen työturvallisuus. (Sädevirta 2002, 23–25.)

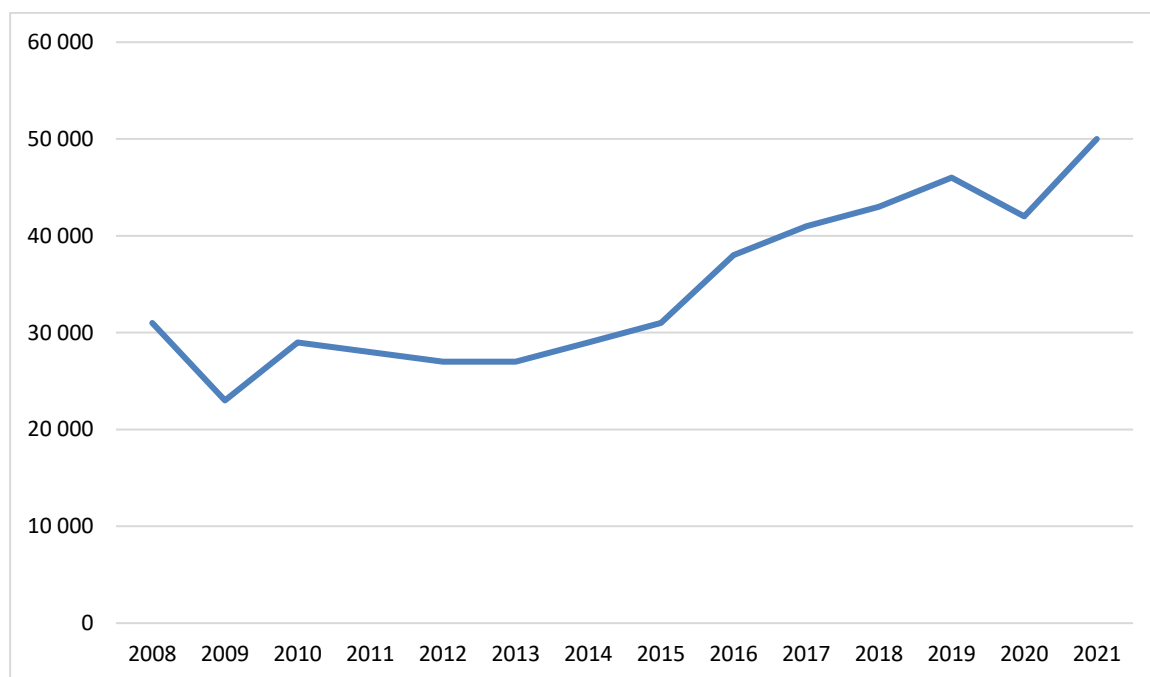
Vuokrayritys ja käyttäjäyritys tekevät henkilöstön vuokraamista koskevan kirjallisen asiakassopimuksen, jota määrittää yleinen sopimusoikeudellinen sääntely ja oikeudelliset periaatteet. Vuokra- ja käyttäjäyritys eivät voi sopia työntekijää koskevista velvollisuuksista ilman työntekijän suostumusta. (Hietala ym. 2022, 27 & 75.) Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen sopimukseen on hyvä sisällyttää vähintään hinta, sopimuksen kesto, irtisanomisaika, työntekopaikka, työn luonne, työturvallisuuden huomiointi sekä ominaisuudet, joita työntekijöiltä vaaditaan. Sopimukseen kannattaa ilmoittaa myös yhteys henkilön yhteystiedot, jotta toinen saa tarvittaessa nopeasti yhteyden toiseen. (TEM 2017, 28–29.) Vuokrayritys vuokraa toimeksiannon perusteella käyttäjäyritykselle kriteereihin sopivan työntekijän joko omasta reservistään tai etsii uuden työntekijän (Hietala ym. 2022, 27). Vuokrayrityksellä on vastuu työntekijöiden yhdenvertaisuudesta rekrytointiprosessin aikana sekä vastuu siitä, että ei vastaa käyttäjäyrityksen mahdollisiin syrjiviin kriteereihin. (TEM 2017, 28–29.)

### **3.2 Vuokratyö Suomessa**

Suomessa henkilöstönvuokraus alkoi yleistyä merkittävästi yhteiskunnan ja teollisuuden nopean kehityksen myötä 1960-luvulta alkaen. Koneellistumista ja kilpailun lisääntymisestä aiheutui kausittain tarvetta työvoimalle, eikä julkinen työnvälitys vastaamaan siihen tarpeeksi nopeasti. Tämän vuoksi koitui tarve lainata muualta työntekijöitä hetkeksi käyttöön, eikä heitä haluttu vakituisesti työvoimaksi. Henkilöstönvuokraus laajeni toimihenkilöihin 1970-luvulla, jolloin henkilöstönvuokraustoiminta nousi myös poliittiseksi kysymykseksi ja sitä alettiin säädellä lainsäädännöllä. Tämän myötä Suomessa vuokratyövoiman käyttö oli luvanvaraista vuosina 1986–1994 (Lähdevirta 2002, 9–19.) Nykyään laki ei varsinaisesti rajoita vuokratyövoiman käyttämistä millään toimialalla, mutta joissakin työehtosopimuksissa on rajoituksia ulkopuoliseen työvoimaan liittyen. Yritys voi aina halutessaan käyttää

vuokratyövoimaa, mikäli kyseisellä toimialalla ei ole kielletty ulkopuolisen työvoiman käyttöä. (TEM 2017, 7.)

Vuokratyövoiman käyttö on moninkertaistunut Suomessa 1990-luvun lähtien, jolloin lama-ajan seurauksena määräaikaisten työsuhteiden määrä muutenkin lisääntyi (Viitala ym. 2006, 24). Vuokratyöntekijöiden määrän kasvu jatkui tasaisesti vuoteen 2008 asti, jolloin finanssikriisin eli globaalin maailmantalouden taantumana takia vuokratyövoiman käyttö hetkellisesti väheni. Vuonna 2008 Suomen työvoimasta vuokratyöntekijöitä oli 31 000 ja vuonna 2009 määrä oli enää vain 23 000 (Tilastokeskus 2010.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2021) mukaan vuonna 2021 Suomen palkansaajista 50 000 eli noin 2,3 % oli vuokratyöntekijöitä, heistä 55 % oli naisia ja 45 % miehiä. Näin ollen sukupuolten välillä ei ole kovin suurta eroa vuokratyön tekemisessä. Vuodesta 2013 alkaen vuokratyöntekijöiden määrä on joka vuosi hieman lisääntynyt. Eniten vuokratyöntekijöitä on vähittäiskaupoissa, varastoissa hotelli- ja ravintola-alalla sekä teollisuuden, rakentamisen ja kuljetuksen aloilla (Tilastokeskus 2022.)



*Kuvio 4 Vuokratyöntekijöiden määrä Suomessa vuosina 2008–2021 (Tilastokeskus 2022)*

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin kyselytutkimuksen (2020) vastaajista 31 % vastasi, että heidän työpaikallaan on vuokratyöntekijöitä. Luku on ollut sama vuodesta 2017 lähtien, sen sijaan vielä vuonna 2009 vastaava luku oli 18 %. Kyselytutkimuksessa ilmeni, että teollisuuden alojen vastaajista jopa 51 % vastasi työpaikallaan käytettävän vuokratyötä, yksityisillä palvelualoilla luku oli 31 %, valtiolla 20 % ja kunta-alalla 11 %. Työolobarometrin

mukaan vuokratyöntekijöitä on yleensä sitä enemmän, mitä isompi työpaikka on kyseessä. (TEM 2020, 19–20).

Vuokratyövoimaa on alun perin alettu käyttää tilapäiseen tarpeeseen, mutta joissakin työpaikoissa samat vuokratyöntekijät ovat vuosia töissä eli he ovat käytännössä vakituisia työntekijöitä. Tällöin kyse ei ole enää väliaikaisesta vaan pysyvästä tarpeesta. (Anttila 2018, 129.) Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan toistuvia määräaikaista työsopimuksia ei ole laillista tehdä, mikäli työvoiman tarve on pysyvä. *”Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.”* (Työsopimuslaki 2001/55 1:3§.) Muutenkin organisaatio saattaa näyttäytyä negatiivisessa valossa, mikäli siellä on jatkuvasti paljon vuokratyöntekijöitä. Tämä voidaan tulkita niin, että organisaatio on haluton palkkaamaan vakituista työvoimaa, vaikka työvoimalle on jatkuva tarve. Lisäksi tilapäiset työntekijät voivat olla rasite omalle henkilöstölle, mikäli alati täytyy oman työn ohella olla opettamassa uusia työntekijöitä (Viitala 2007, 96–97.)

Suomessa vuokratyöntekijöitä koskee sama työlainsäädäntö kuin muitakin työntekijöitä, joten lain edessä vuokratyö ei eroa muusta työstä. Vuokratyössäkin kertyy vuosilomaa ja eläkettä sekä heillä on oikeus sairausajan palkkaan, lomarahoihin, työterveyshuoltoon, perhevapaisiin ja työtodistukseen. (Työsuojaus 2022.) Työsopimuslain 2 luvun 9a § mukaan vuokratyöntekijöillä on yhtäläiset oikeudet käyttää palveluita, joita käyttäjäyritys tarjoaa työntekijöilleen. Näitä palveluita ovat esimerkiksi kuntosali, henkilöstöruokala sekä mahdolliset alennukset yhteistyöyritysten palveluihin. Käyttäjäyrityksen ei kuitenkaan tarvitse antaa vuokratyöntekijöille rahallista tukea näihin etuuksiin. (Työsopimuslaki 2001/55 2:9§.) Rahallisen tuen antaminen on varsinaisen työnantajan eli käyttäjäyrityksen tehtävä. Edellä mainitun säännöksen tarkoituksena on yhdenvertainen kohtelu käyttäjäyrityksen muiden työntekijöiden kanssa. Tämä vahvistaa heidän yhteenkuuluvuudentunnettaan käyttäjäyrityksen henkilöstön kanssa ja auttaa heitä pääsemään osaksi työyhteisöä. Poikkeuksena on työterveyshuolto, jonka järjestäminen kuuluu vuokratyöryitykselle. (Hietala ym. 2022, 134.)

Vuokratyössä suurin ero muuhun työhön verrattuna työntekijän kannalta on se, että työnantaja ja varsinainen työpaikka ovat eri tahot. Suomessa henkilöstövuokrausalalla on yleissitova henkilöstöpalvelualan työehtosopimus, jonka alaisuuteen kuuluvat vuokratyöryityksen omissa toimitiloissa työskentelevät henkilöt sekä ne vuokratyöntekijät, jotka työskentelevät

toimistotehtävissä, taloushallinnossa ja it-alalla. Mikäli työntekijä ei työskentele näillä aloilla, hän kuuluu käyttäjäyrityksen alakohtaisen työehtosopimuksen piiriin. Joissakin työehtosopimuksissa on vuokratyötä koskevia säädöksiä, minkä vuoksi käyttäjäyrityksen tulee tarkistaa nämä ehdot ennen kuin palkkaa vuokratyöntekijöitä. (Hietala ym. 2022, 29–30.) Vuokratyöntekijän työehdot voivat olla erilaiset verrattuna niihin työntekijöihin, jotka ovat käyttäjäyrityksen omalla palkkalistalla. Työntekijä saattaa myös olla työsuhteessa useamman eri käyttäjäyrityksen kanssa samanaikaisesti, mikäli vuokratyöryhtymällä on sopimuksia usean käyttäjäyrityksen kanssa. Vaitiolovelvollisuus koskee muiden työntekijöiden tavoin myös vuokratyöntekijää ja on voimassa työsuhteen päätyttyäkin. (Työsuojelu 2022.)

Kaikissa työlaainsäädännöllisissä asioissa vuokratyöntekijä on siis yhteydessä vuokratyöryhtymän yhteyshenkilöön ja kaikki työntekoon liittyvät asiat hänen tulee hoitaa käyttäjäyrityksen yhteyshenkilön kanssa (Työsuojelu 2022). Hämäläisen (2014) tutkimuksessa nousee esiin, että vuokratyöntekijät identifioivat enemmän käyttäjäyritykseen pitäen sitä tärkeämpänä ja läheisempänä työnantajana kuin vuokratyöstä. Kyseisessä case-tutkimuksessa haastateltiin logistiikkakeskuksessa työskenteleviä vuokratyöntekijöitä, joilta kysyttiin perehdyttämisestä, työmotivaatiosta, työtyytyväisyydestä ja työntekijöiden kohtelusta. Osa vastaajista oli ollut vuokratyöryhtymän yhteydessä ainoastaan työsuhteen, palkanmaksuun ja sairauslomaan liittyvissä asioissa, joten vuokratyöryhtymän saatetaan kokea etäisenä. (Hämäläinen 2014, 51 & 56). Samankaltainen tulos ilmenee myös Siposen & Miettinen (2012) kvantitatiivisesta tutkimuksesta, jonka mukaan vuokratyöntekijät ovat sitoutuneet käyttäjäyritykseen voimakkaammin kuin vuokratyöryhtymään. Tämän tutkimuksen aineistona käytettiin vuokratyöntekijöille suunnattua kyselytutkimusta. (Siponen & Miettinen 2012, 65.)

### **3.3 Vuokratyön edut**

Vuokratyön yksi hyvä puoli on se, että sen kautta etenkin nuoret pääsevät helposti työelämään ja saavat työkokemusta. Yleisesti vuokratyön kautta pääsee tutustumaan erilaisiin työpaikkoihin saaden monipuolista kokemusta, mikäli työtehtävät tai käyttäjäyritys eivät ole koko ajan samat. Vuokratyötä tekevät eniten 15–24-vuotiaat (Tilastokeskus 2022) ja se sopiikin esimerkiksi opintojen ohelle, mikäli ei halua tehdä täyttä työviikkoa. Vuokratyötä myös mainostetaan erityisesti sen joustavuuden, valinnanvapauden ja monipuolisuuden kautta. (Hietala ym. 2022, 21–22.)



Jortikan (2021) kvalitatiivisen tutkimuksen haastatteluissa ilmenee pienten lasten vanhempien halu tehdä vuokratyötä, koska joustava osa-aikatyö nähdään heidän arkeensa soveltuvana. Tutkimuksessa haastateltiin farmaseutteja, jotka tekevät vuokratyötä. Vuokratyön teon syiksi nousevat joustavuus, vapaus, työkokemuksen saanti, vaihtelun halu ja vuokratyö sivutyönä *vakituisehman* työn ohella. Lisäksi koetaan, että vuokratyössä on muuta työtä helpompaa jättää työasiat työpaikalle. (Jortikka 2021, 60). Työasioiden jättämisessä työpaikalle on varmasti alakohtaisia eroja sekä eroja sen mukaan, tekeekö vuokratyötä kokopäiväisesti vai osa-aikaisesti. Hämäläisen (2014) mukaan vuokratyöntekijät mainitsevat vuokratyön tekemisen syyksi myös sen, että sitä on paljon tarjolla ja helppo saada. Osa vastaajista myös toivoi saavansa vakituisen työpaikan käyttäjäyrityksestä. (Hämäläinen 2014, 57.)

Organisaation näkökulmasta katsottuna vuokratyövoiman käyttö mahdollistaa nopean ja helpon työvoiman palkkaamisen, mikäli työvoiman tarve yllättäen lisääntyy. Sen kautta saa vaivattomasti myös tilapäisen työntekijän, mikäli tiettyä erityisosaamista tarvitaan hetkellisesti. Tämä liittyy myös suhdannevaihteluihin ja sesonkiin, jolloin tilapäistyövoimalle on paljon kysyntää. (Viitala ym. 2006, 128–129.) Tätä puoltaa myös Erkkilän (2018) haastattelututkimus, jossa haastateltavien päiväkodin johtajien mukaan heidän päiväkodissansa on sijaisten saamiseksi siirretty vuokratyövoiman käyttöön, koska se on helppoa, joustavaa ja nopeaa. Tutkimuksessa siis selvitettiin päiväkodinjohtajien kokemuksia vuokratyövoiman käytöstä. Kaikki kuusi haastateltavaa ovat pääosin tyytyväisiä vuokratyöyrityksiin, sillä heidän oma työtaakkansa on vähentynyt ja ”sijaiskapasiteetti” on aiempaa monipuolisempi. Henkilökunnan näkökulmasta katsottuna johtajat kokevat, että pidempiaikainen sijainen on parempi (Erkkilä 2018, 53–59.) Tähän liittyy myös Hämäläisen (2014) tutkimus, jossa nousee esiin erittäin positiivisia tuloksia työmotivaation, työtyytyväisyyden, työhön perehdyttämisen ja työntekijöiden kohtelun suhteen, kun vuokratyöntekijöiden fyysinen työpaikka pysyy koko ajan samana.

Sesonkiaikana ylimääräisen henkilöstövuokrauksen etuna on myös se, että oman henkilöstön ylityötarve ja työtaakka vähenee, mikäli saadaan lisää työvoimaa edes vähäksi aikaa. Nykyään on kuitenkin tavallista rekrytoida myös pysyvää henkilöstöä vuokratyöyritysten kautta. Rekrytoinnin ulkoistaminen vuokratyöyritykselle säästää joka tapauksessa yrityksen omaa aikaa niin tilapäisen kuin pysyvänkin lisähenkilöstön tarpeessa. (Hietala ym. 2022, 22–23.)

### 3.4 Vuokratyön kritiikki

Vuokratyötä ja vuokratyövoiman käyttöä markkinoidaan joustavana työnteon muotona niin työntekijälle kuin käyttäjäyritykselle, mutta sen kääntöpuolena on epävarmuus molemmille osapuolille. Työntekijällä voi olla epävarmuus toimeentulosta, mikäli työtunteja ei ole hänen taloudellisiin tarpeisiinsa nähden riittävästi tarjolla. Kaikilla vuokratyöntekijöillä ei ole työsopimuksessa määritelty vähimmäistyöaika. Joillekin se sopii, mutta toiset taas haluaisivat varmuuden työtunneistaan. Vuokratyössä myös määräaikaisuus on tyypillistä ja työsopimukset ovat keskimäärin muutaman kuukauden pituisia. (Hietala ym. 2022, 24–25).

Kaikki vuokratyöntekijät eivät ole opiskelijoita ja määräaikaisten työsopimusten menettely on henkisesti kuormittavaa, mikäli haluaisi pidempiaikaisen työn ja täten varmuuden pysyvistä tuloista (Hietala ym. 2022, 25). Hämäläisen (2014) ja Jortikan (2021) tutkimuksissa jotkut vuokratyöntekijät mainitsevatkin työn ja toimeentulon jatkumisen epävarmuuden olevan haitallista. Joiden vastaajin mukaan vakituinen työ ilman vuokratyöstä ja välikäsiä olisi yksinkertaisempi ja parempi järjestely omaan elämäntilanteeseen (Hämäläinen 2014, 49; Jortikka 2021, 60.) Lehtosen ja Ylhävuoren (2019) tutkimuksessakin nousee esiin työn epävarmuus eli työvuorojen vähyys ja nopealla aikataululla tulevat työtarjoukset. Tämä aiheuttaa stressiä ja ahdistusta, kun tulot eivät ole vakaat, eikä elämää voi suunnitella. Lehtosen ja Ylhävuoren (2019, 45–49) vuokratyötä koskevassa kvalitatiivisessa tutkimuksessa selvitettiin haastatteluiden avulla, mitkä tekijät edistävät kaupan alan vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia.

Tanskasen (2012) kvantitatiivisessa tutkimuksessa ilmenee, että osa-aikaisista työntekijöistä juuri vuokratyöntekijät ovat vastentahtoisesti osa-aikaisia todennäköisemmin kuin muut osa-aikaistatyötä tekevät henkilöt. Samassa tutkimuksessa selviää myös, että vuokratyöntekijöillä on muita työntekijöitä todennäköisemmin määräaikainen työsopimus sen takia, koska vakituista työtä ei ole tarjolla. (Tanskanen 2012, 80–81.) Vuokratyöntekijä voi myös jäädä vaille vakituista työyhteisöä ja sen luomaa sosiaalista tukea, mikäli käyttäjäyritykset vaihtuvat usein (Hietala ym. 2022, 25). Työyhteisöllä ja sen tuomalla tuella on merkittävä rooli työhyvinvoinnin kannalta, mikä vaikuttaa yksilön omaan jaksamiseen sekä työn tulokseen (Manka 2016, 76). Työpaikan liiallisen vaihtumisen ongelma nousi esiin myös Lehtosen ym. (2019) tutkimuksessa. Haastateltavat vuokratyöntekijät kokivat työhyvinvointinsa paremmaksi, mikäli he ovat pitkään samassa käyttäjäyrityksessä. Tällöin he oppivat tuntemaan työpaikan

toimintatavat sekä muita työntekijöitä. Työhyvinvointi koetaan paremmaksi, mikäli apua on tarpeeksi saatavilla ja muut työntekijät suhtautuvat heihin myönteisesti.

Käyttäjäyrityksen näkökulmasta vuokratyövoiman käytön epävarmuutena on vuokratyöntekijöiden osaamiseen, sitoutumiseen ja ylipäänsä työvoiman vaihtuvuuteen liittyvät kysymykset. Perehdyttämiseen kuuluu aina ajallisia ja taloudellisia resursseja, mikä on pois työn tuottavuudesta. Lisäksi on aina olemassa riski, että palkattu työntekijä ei vuokratyöyritykselle esitetyistä vaatimuksista huolimatta ole kyseiseen työtehtävään sopiva tai hän itse ei halua jäädä töihin käyttäjäyritykseen. Rekrytoinnin ulkoistaminen tosiaan säästää ajallisia resursseja käyttäjäyritykseltä, mutta siinä on riskejä. Vuokratyöyritys ei välttämättä löydä määräajassa ollenkaan työntekijää. (Hietala ym. 2022, 24). Sekä Viitalan (2007, 96–97) tekstissä että Erkkilän (2018, 66–67) tutkimuksessa nousee esiin lyhyiden sijaisuuksien ja vaihtuvien vuokratyöntekijöiden ongelmallisuus käyttäjäyrityksen henkilökunnan näkökulmasta, mikäli usein tulee uusi työntekijä, joka pitää perehdyttää alusta alkaen. Erkkilän tutkimuksessahan haastateltiin päiväkodin johtajia, mutta tässä tapauksessa heidän voidaan olettaa pystyvän vastaamaan henkilökunnan puolesta uusien työntekijöiden perehdyttämistä koskeviin asioihin. Tutkimuksessa käy ilmi, että johtajat ovat suhteellisen tietoisia näistä asioista työpaikallaan.

Viitalan (2007, 97) mukaan vuokratyöntekijät kokevat eriarvoisuutta, sillä työsuhde-edut, palkitseminen ja työssä kehittymisen mahdollisuudet ovat heille erilaiset kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. Lain mukaan nämä eivät kuulukaan käyttäjäyrityksen vastuulla, mutta se ei silti poista eriarvoisuuden tunnetta, sillä käyttäjäyritys on virallinen työpaikka ja siellä olevat työntekijät ovat virallinen työyhteisö. Siposen & Miettisen (2012, 66) tutkimuksessa nousee myös esiin vuokratyöntekijöiden eriarvoisuuden kokeminen käyttäjäyrityksessä suhteessa muihin työntekijöihin. Huomionarvoista on, että tutkimuksen mukaan eriarvoisuuden kokeminen heikentää heidän sitoutumistaan niin käyttäjä- kuin vuokratyöyritykseenkin. Hämäläisen (2014) tutkimuksessa vastaavat kertovat, että heillä ei ole motivaatiota tehdä töitä normaaleja tavoitteita enempää, koska bonukset eivät koske heitä. Tätä ei kuitenkaan koettu varsinaisesti häiritseväksi.

Käyttäjäyrityksen henkilöstön kannalta riskinä ja epävarmuustekijänä on, että yritys korvaa henkilöstöä yhä enemmän vuokratyöyritysten kautta. Mitä suurempi yritys on kyseessä, niin sitä suurempi riski tähän on. Tähän liittyy riski myös yrityksen toimintojen ja työtehtävien ulkoistamisesta, jolloin työntekijöiden tarve saattaa vähentyä sen myötä. Monet

vuokratyöntekijät ovatkin päätyneet vuokratyöhön juuri sen takia, koska entinen työnantaja on ulkoistanut työtä. (Hietala ym. 2022, 24). Vuokratyön käytön ongelmana ovat myös tiedonkulun ongelmat ja perehdytyksen puute, mikäli vuokratyöntekijä vain ilmestyy työpaikalle, eikä vakituinen henkilöstö tiedä hänestä mitään (Anttila 2018, 132). Sekä Jortikan (2021, 61) että Lehtosen ja Ylhävuoren (2019) tutkimuksissa nouseekin esiin perehdyttämisen ongelmia vuokratyössä, sillä useat haastateltavat mainitsevat työhön perehdyttämisen ja työpaikan käytäntöjen opettamisen olleen olematonta. Saman tutkimuksen haastatteluissa ilmenee myös, että vuokratyöryhtymässä työhyvinvointia heikentää erityisesti työterveydenhuollon rajallisuus, sillä sen sai vain tietyllä työtuntimäärällä. Joidenkin piti maksaa itse sairauspoissaolotodistuksen kustannukset eli lääkärikäynnit ja jollekin ei ollut maksettu sairausajan palkkaa, mikä on lainvastaista toimintaa. (Lehtonen ym. 2019, 52–53.)

Viitalan ym. (2006) haastattelututkimuksessa nousee esiin vuokratyöntekijöiden heitteellä olo. Mikäli vuokratyöryhtymällä on paljon vuokratyöntekijöitä, he työskentelevät pitkälti eri käyttäjäryhtymyksissä ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, niin vuokratyöntekijät saattavat joutua itse huolehtimaan työsuhdeasioistaan sekä yhteydenpidosta esihenkilönsä (Viitala ym. 2006, 106.) Vuokratyöryhtymän etäisyys sekä ohjeiden ja informaation puuttuminen nousee ongelmaksi myös Lehtosen ja Ylhävuoren (2019, 47) tutkimuksen haastateltavien keskuudessa.

## 4 Tutkimusasetelma

### 4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimustehtävänä on selvittää, onko Suomessa vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä eroavaisuuksia työhyvinvoinnin subjektiivisessa kokemisessa. Monissa aiemmissa tutkimuksissa ilmenee vuokratyöntekijöiden negatiivisia työkokemuksia, joten herää kiinnostus siihen, ovatko nämä vain vuokratyöntekijöiden kokemuksia vai onko muillakin työntekijöillä samankaltaisia kokemuksia. Nämä tutkimukset siis kertovat vain vuokratyöntekijöistä, joten suoraa vertailua saman aineiston pohjalta heidän ja muiden työntekijöiden välillä ei vielä ole. Tämän myötä heräsi kiinnostus vertailla näitä kahta työntekijäryhmää kvantitatiivisen tutkimuksen avulla, jossa selvitetään työhyvinvoinnin tilaa tilastollisin menetelmin.

Työhyvinvointia voidaan tutkia useasta eri näkökulmasta ja monilla mittareilla, mutta tässä tutkimuksessa sitä voidaan kuitenkin tutkia vain yhdestä näkökulmasta ja yhdellä osa-alueella. Aiemmissa työhyvinvointitutkimuksissa ja vuokratyötutkimuksissa nousee esiin samoja työhyvinvointia parantavia ja huonontavia tekijöitä kuin kirjallisuudessa. Minun tutkimuksessani keskiössä ovat organisaatio- ja esihenkilötasolta tehtävät vaikutukset työntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin, sillä erityisesti vuokratyön luonteen vuoksi tämä on kiinnostavaa. Vuokratyöntekijät työskentelevät käytännössä vähintään kahdelle eri yritykselle, mutta huolehtiiko yksikään yritys heidän työhyvinvoinnistaan tai hoitavatko yritykset oman osa-alueensa työhyvinvoinnin ja muiden pakollisten asioiden suhteen.

Kiinnostukseni kohteena on siis työntekijän näkökulma organisaation tasolta tuleviin työhyvinvointitekoihin. Tarkoituksena on vertailla vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden kokemuksia, jolloin subjektiivinen näkemys antaa parhaimman tuloksen. Tässä tutkimuksessa ei voida erottaa vuokratyöstä ja käyttäjäyritystä toisistaan, sillä käytössä olevassa aineistossa puhutaan vain ”työpaikasta”, jolloin voidaan tutkia vain sitä, että toteutuuko tutkittavat ilmiöt ylipäänsä. Tutkimuksesta on jätetty kokonaan pois se, miten työntekijät itse ja koko työyhteisö voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Sekin olisi mielenkiintoinen teema, mutta tutkimukseen on pakko tehdä rajauksia ja suurempi kiinnostus juuri vuokratyön luonteen vuoksi kohdistuu nimenomaan organisaatioon, johtoon ja esihenkilöihin eli työhyvinvoinnin sellaisille alueille, joihin työntekijät eivät välttämättä voi mitenkään vaikuttaa.

Päätutkimuskysymys:

1. Onko vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden kokemusten välillä eroavaisuuksia työhyvinvoinnin toteutumisessa?

Alatutkimuskysymykset:

2. Onko työhyvinvoinnissa eroavaisuuksia työn hallintaan liittyvissä asioissa?
3. Onko eroavaisuuksia siinä, millaisia työhyvinvointia edistäviä tekoja esihenkilön/organisaation toimesta tehdään?

Tutkimuksessa on yksi päätutkimuskysymys ja sen alla kaksi erillistä kysymystä. Nämä tutkimuskysymykset on tehty sen perusteella, mitä kirjallisuudessa ja aiemmissa työhyvinvointitutkimuksissa on noussut esiin siitä, mitkä ovat työhyvinvointia parantavia tekijöitä. Lisäksi tutkimuskysymysten muotoiluun on vaikuttanut myös se, mitä teemoja käytetyssä aineistossa on. Työtehtäviin vaikuttaminen on valittu mukaan sen vuoksi, että työhyvinvointiin liittyvässä kirjallisuudessa nousee esiin omat vaikuttamismahdollisuudet työntekoon liittyen. Manka (2006) esittelee teoksessaan paljon esimerkkejä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä, joiden joukossa on hyvin perusteltu työtehtäviin ja työtahtiin vaikuttamisen tärkeys. Nämä ovat myös osa organisaation joustavuutta ja esihenkilön toimintaa, joiden merkitys työhyvinvoinnille nousee esiin teoreettisessa viitekehyksessä. Työajan joustavuus ja autonomia olisi myös ollut mielenkiintoinen teema, mutta siitä ei valitettavasti ollut aineistossa sopivia kysymyksiä. Luvussa 4.3.2 esitellään tarkemmin, minkä muuttujien avulla tähän kysymykseen etsitään vastauksia.

Toinen tutkimuskysymys liittyy ensimmäistä kysymystä suuremmin siihen, mitä konkreettista organisaatio ja esihenkilöt tekevät työntekijöitä kohtaan. Tämä on todella laaja osa-alue työhyvinvoinnissa, eikä sitä tietenkään voida tutkia kokonaisuudessaan. Tähän kysymykseen löytyi aineistosta kolme muuttujaa, jotka eivät varsinaisesti liity toisiinsa, vaan ovat kaikki omia aihealueitaan. Ensimmäinen liittyy työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun, toinen liittyy siihen, miten työpaikalla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden terveyteen ja kolmas liittyy työn säännölliseen arviointiin. Nämä ovat sellaisia osa-alueita, jotka nousivat kirjallisuudessa sekä että aiemmissa tutkimuksissa esiin. Nämäkin muuttujat esitellään tarkemmin luvussa 4.3.2

Hypoteesini on, että vuokratyöntekijöiden subjektiivinen työhyvinvointi on ainakin jossain määrin huonommalla tasolla kuin suorassa työsuhteessa olevilla. Tätä väitettä argumentoin

sillä, että he työskentelevät kahden yrityksen välissä, jolloin saattaa jäädä epäselväksi, mikä osa-alue on kenenkin vastuulla. Lisäksi heillä fyysinen työpaikka saattaa vaihtua usein, jolloin he eivät kunnolla pääse kiinnittymään mihinkään käyttäjäyritykseen puhumattakaan siitä, että pääsevätkö kunnolla perehtymään tai vaikuttamaan omiin asioihinsa. Kuten aiemmissa tutkimuksissa nousee esiin, niin pahimmassa tapauksessa kumpikin yritys voi jäädä etäiseksi. Oma lukunsa on myös se, miten heihin suhtaudutaan käyttäjäyrityksissä ja tarjotaanko heille samoja palveluita kuin yrityksen omalla palkkalistalla oleville työntekijöille. Aiempien tutkimusten mukaan nämä edellä mainitut asiat heikentävät työhyvinvointia. Perustelen hypoteesia myös sillä, että vuokratyöntekijät ovat useimmiten määräaikaaisessa työsuhteessa ja työskentelevät osa-aikaisesti, mitkä ovat aiempien tutkimusten mukaan työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

## **4.2 Aineisto**

Toteutan tutkimuksen kvantitatiivisella menetelmällä, jossa käytän aineistona työolobarometria vuosilta 2017–2020. Työolobarometri on Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain teettämä pitkittäistutkimus, jonka Tilastokeskus toteuttaa toimeksiantona. Työolobarometrissa tutkitaan Suomen työelämää ja työntekijöiden näkemyksiä omasta työstään. Tutkimuksessa vuosittain toistuvia teemoja ovat työn digitaalisuus sekä useat työhyvinvoinnin osa-alueet, kuten omat vaikuttamismahdollisuudet, työntekijöiden kohtelu, työssä oppiminen, työn kuormittavuus, työpaikkakiusaaminen ja työyhteisö. Lisäksi tutkimuksissa on aina mukana tietyt taustakysymykset, kuten ikä, sukupuoli, toimiala sekä työaikaan ja työsuhteen pituuteen liittyviä kysymyksiä. (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2017–2020.)

Työolobarometrin vastaajat valitaan ositetulla otannalla Tilastokeskuksen saman vuoden työvoimatutkimuksen tietojen perusteella sellaisten vastaajien joukosta, jotka ovat 18–64-vuotiaita ja tekevät töitä vähintään 10 tuntia viikossa. Työolobarometrin aineiston keruumenetelmänä on ollut tietokoneavusteinen puhelinhaastattelu ja strukturoitu kyselylomake, joka tarkoittaa valmista kysymyspohjaa. (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2017–2020.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa kerätään tilastotietoa työssäkäyvistä, työttömistä sekä työvoiman ulkopuolella olevista. Vuosien 2017–2020 työvoimatutkimuksien otos on poimittu satunnaisotannalla kahdesti vuodessa, kohteena ovat 15–74-vuotiaat. Tiedonkeruu tapahtuu strukturoidusti

tietokoneavusteisella puhelinhaastattelulla (Stat.fi.). Kummassakin tutkimuksessa vastaajia on edustavan otoksen kannalta tarpeeksi antaen luotettavaa tutkimustietoa Suomen työelämästä.

Tutkimukseen on valittu mukaan vuosien 2017–2020 aineistot sen takia, koska yhdistämällä useita aineistoja saadaan tutkimusta varten tarpeeksi vuokratyöntekijöitä. Vuoden 2021 aineisto ei ole mukana tässä tutkimuksessa, koska silloin työolobarometrin kyselylomaketta, otantatapaa ja keruumenetelmää muutettiin olennaisesti. Tutkimuksen perusjoukkona toimii siis näiden 2017–2020 työolobarometriin vastaajat. Perusjoukolla tarkoitetaan sitä ihmisryhmää, joka on tutkimuksen kohderyhmänä (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 14). Näiden aineistojen pohjalta pystytään tekemään vertaileva tutkimus, koska jokaisessa työolobarometrissa on kysymys ”Teetkö vuokratyötä”. Tämä kysymys on aineistossa kaksiluokkainen muuttuja, jossa vastausvaihtoehdot ovat ”Kyllä” ja ”En”. Tätä muuttujaa voidaan vertailla mukaan valittuihin kysymyksiin, jolloin saadaan vastauksissa erot vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden vastausten välille.

*Taulukko 1 Työolobarometriin vastaajat vuosina 2017–2020*

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Vastaajien määrä (N)</b>	1693	1650	1555	1647
<b>Vuokratyöntekijöiden osuus (N)</b>	18	13	21	17
<b>Vastausprosentti</b>	82	79	78	80

*(Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri)*

Näissä neljässä aineistossa on yhteensä 6545 vastaajaa, joista vuokratyöntekijöitä on 69 eli 1,1 % kaikista vastaajista. Vuokratyöntekijöiden määrä ei ole kovin suuri, mutta vuokratyöntekijöiden osuus Suomen kaikista työntekijöistä on muutenkin vain noin 2 %. Tarkoitukseni on siis yhdistää nämä kaikki aineistot ja tarkastella samaan aikaan kaikkia aineistoja. Työolobarometrin vastausprosentti on ollut joka vuosi noin 80 %, mikä on hyvä määrä aineiston luotettavuutta ja edustavuutta ajatellen. (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri.)

Tutkimuksen haasteena aineiston osalta on vuokratyöntekijöiden pieni määrä, sillä heitä on vastaajien joukossa todella vähän. Tämänkaltaisen vuokratyöhön liittyvä vertaileva tutkimus on haastava, mikäli haluaa tehdä kvantitatiivista tutkimusta ja käyttää valmista aineistoa. Oman aineiston kerääminen olisi liian työlästä opinnäytetyön takia, eikä Suomessa ole kertaakaan tehty tutkimusta, jossa olisi määrällisesti saman verran vuokratyöntekijöitä ja muita



työntekijöitä. Suoraan vuokratyöntekijöihin liittyviä kvantitatiivisia tutkimuksia on Suomessa tehnyt ainoastaan vuokratyöntekijöiden ammattiliitto HELA ry, joka tekee vuosittain työelämään liittyvän kyselytutkimuksen jäsenilleen. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksissa on vuokratyöntekijöitä mukana suunnilleen saman verran kuin Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa eli todella vähän.

Satunnaisotannalla suoritetuissa tieteellisissä työolotutkimuksissa vuokratyöntekijöitä on siis vastaajien joukossa suunnilleen saman verran kuin heidän osuutensa on Suomen työelämässä. Tämän vuoksi lienee ilmeistä, että työolotutkimuksessa vuokratyöntekijöitä ei voi olla määrällisesti yhtä paljoa kuin muita työntekijöitä, vaan vuokratyöntekijöitä on vastaajina maksimissaan suhteessa vain saman verran kuin heidän osuutensa on Suomen kokonaistyövoimasta. Vaikka tämä on tilastollinen fakta, niin se ei poista vertailevan tutkimuksen ongelmaa. Tässä pro gradu -tutkielmassa ei siis pystytä vastaamaan työhyvinvointikokemuksiin kaikkien vuokratyöntekijöiden puolesta, mutta tämä voi silti tuottaa suuntaa antavaa tietoa työhyvinvoinnin tilan vertailusta. Mikäli suuria eroja on, niin ne oletettavasti näkyvät myös näin pienessä joukossa.

#### 4.2.1 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tutkimuksen teon eettiset kysymykset tulee ottaa huomioon aina, kun tutkimuksen kohteena on ihmiset (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). Sekä Työvoimatutkimuksen että Työolobarometrin tutkimusten tiedonkeruussa on noudatettu eettisiä periaatteita, joten aineistot itsessään täyttävät eettisyyden vaatimukset. Näiden tutkimusten vastausten pohjalta on ollut tarkoitus tuottaa yleistä tietoa Suomen työelämästä, eikä yksilöidä yksittäisiä henkilöitä. Tämän työhyvinvointitutkimuksen toteuttamiseen ei liity eettisiä ongelmia tai esteitä, koska käytetyissä aineistoissa ei ole kerätty henkilötietoja eivätkä vastaajat ole millään tavalla tunnistettavissa. Tämän takia tutkimusta tehdessä ja aineistoja käsiteltäessä minun ei myöskään tarvitse noudattaa erityisestä varovaisuutta toisinkuin kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Tärkeää kuitenkin on poistaa aineistot tietokoneelta huolellisesti sen jälkeen, kun tutkimus on valmis. Tutkimukseni teoreettisessa viitekehyksessä käytän lähteenä aiempia tutkimuksia, joista suurin osa on kvalitatiivisia, mutta näissä tutkimuksissa haastateltavat eivät kuitenkaan ole tunnistettavissa.

### 4.3 Tilastollinen menetelmä

Tämän tutkimuksen menetelmänä käytän logistista regressioanalyysiä, jonka toteutan Stata-ohjelmalla. Logistisen regressioanalyysin avulla voidaan tutkia todennäköisyyksiä eli millä todennäköisyydellä jokin ilmiö toteutuu tai ei toteudu. Tämän vuoksi se sopii menetelmäksi tälle tutkimukselle, sillä tässä tutkitaan absoluuttisesti, tapahtuuko jokin asia vai ei. Logistisessa regressioanalyysissä selitettävä muuttuja voi olla vain dikotominen eli kaksiluokkainen saaden arvot 0 ja 1, jolloin ilmiö tapahtuu arvolla 1 ja ei tapahdu arvolla 0. Tämän myötä selvitetään, millä todennäköisyydellä (P) selitettävän muuttujan ilmiö tapahtuu selittävien muuttujan eri arvoilla. Arvo 1 eli tapahtuman toteutuminen on referenssiluokka, jota käytetään vertailukohtana, koska se on tulkinnan kannalta selkeintä. Logistisessa regressioanalyysissä selittävät muuttujat voivat olla sekä numeerisia että kategorisia, joten niillä voi olla luokkia käytännössä loputtomasti. (Nummenmaa 2021, 583–585; Ketokivi 2012, 168–169.) Numeerisella muuttujalla tarkoitetaan muuttujaa, jossa on jonkinlainen mittayksikkö esimerkiksi aika tai pituus. Kategorinen eli ei-numeerinen muuttuja sen sijaan kuvaa jonkin asian luokittelua esimerkiksi mielipidettä, ammattia tai sukupuolta. (Holopainen & Pulkkinen 2013, 15–16.)

Logistinen regressioanalyysin ymmärtäminen vaatii riskin (*odds*) ja vedonlyöntisuhteiden (*odds ratios*) ymmärtämistä. Riskillä tarkoitetaan jonkin tapahtuman todennäköisyyden suhteuttamista siihen todennäköisyyteen, että tapahtuma ei toteudu. Riskilukujen avulla sitten selitetään vedonlyöntisuhteita. (Nummenmaa 2021, 585–586; Tähtinen ym. 2011, 164–165.) Nämä vetokertoimet voidaan kuitenkin muuttaa keskimääräisiksi marginaaliefekteiksi (Average Marginal Effect – *AME*), jotka kuvaavat, miten selittävän muuttujan luokat keskimäärin selittävät tutkittavaa asia eli selitettävää muuttujaa. Tällöin otoksen jokaiselle havainnolle on laskettu keskiarvo. (Mize 2019, 86–87.) Tässä tutkimuksessa käytetään keskimääräisiä marginaaliefektejä, jolloin regressiokertoimien todennäköisyyksiä tulkitaan prosenttiyksikköinä. Keskimääräiset marginaaliefektit on valittu sen takia, koska tutkimuksessa on pääselittävän muuttujan lisäksi taustaselittäjiä, joista kerrotaan lisää luvussa 4.4.

Aineiston käsittely alkaa siten, että yhdistän kaikki neljä aineistoa (Työolobarometrit 2017–2020) toisiinsa Statan Combine datasets -toiminnolla. Tämä on helppoa, koska kaikissa aineistoissa on samat kysymykset koodattu muuttujiksi samoilla nimillä, joten Stata automaattisesti yhdistää kaikkien aineistojen vastaajat toisiinsa. Joidenkin vuosien aineistoissa on loppupuolella mukana sellaisia kysymyksiä, jotka eivät ole olleet mukana kaikkien vuosien

kysymyspatterissa. Kun aineistot on liitetty toisiinsa, niin seuraavaksi tarkastelen selittävien muuttujien suoria jakaumia, joista näkee muuttujien jakautumiset ilman muiden tekijöiden vaikutusta. Tämä on yleisen tason tarkastelua siitä, miten kaikkien vastaajien keskuudessa näihin kysymyksiin on vastattu. Lisäksi teen kaikista selitettävistä muuttujista ristiintaulut, joissa vuorotyöntekijät ja muut työntekijät on erotettu toisistaan. Tämä on tärkeä osa tutkimuksen toteuttamista, koska ennen varsinaista logistista regressioanalyysia on hyvä nähdä työhyvinvoinnin yleinen trendi, johon voidaan lopuksi peilata vertailun tuloksia.

#### 4.4 Selittävät muuttujat

Tutkimuksen pääselittävänä muuttujana toimii vuokratyön tekeminen, koska tutkimuksen tarkoituksena on vertailla vuokratyöntekijöiden ja suorassa työsuhteessa olevien työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista erilaisten muuttujien avulla. Vuokratyö on kaksiluokkainen muuttuja, jossa ”Vuokratyöntekijä” saa arvon 1 ja ”Muu työntekijä” saa arvon 0. ”Muu työntekijä” siis toimii referenssiluokkana, johon verrataan ”Vuokratyöntekijä” -luokan regressiokertoimia.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on aina tärkeää huomioida tutkimuksen ulkopuolisten tekijöiden vaikutus tutkittavaan ilmiöön, sillä se parantaa mallin selitystasetta ja moniin ilmiöihin vaikuttaa enemmän kuin yksi tekijä. Selitystaste kuvaa selityskertoimella mallin onnistumisprosenttia selitettävän muuttujan vaihtelun kuvaamisessa. Selityskerroin saa arvoja välillä  $[0,1]$ , jossa nolla tarkoittaa 0 % selitystasetta ja 1 tarkoittaa 100 % selitystasetta. Selitystaste ei kuitenkaan kerro, mitä havaintoja mallilla on pystytty selittämään, ja minkä verran mikäkin taustamuuttuja on vaikuttanut, vaan selitystaste antaa vain prosenttiosuuden. Linearisessa regressioanalyysissä selityskerroin ( $R^2$ ) kuvaa suoraviivaisesti, kuinka monta prosenttia selittäväillä muuttujilla voidaan selittää selitettävän muuttujan vaihteluista. (Holopainen ym. 2013, 277–278.) Logistisessa regressioanalyysissä sen sijaan ei ole samankaltaista numeerista suoraviivaista tulkintaa, sillä selityskerroin (Pseudo  $R^2$ ) ei suoraan ilmaise havaintojen luokittelun onnistumisprosenttia. Tämän vuoksi se on enemmänkin heuristinen apuväline mallin selittämiseen, eikä ole absoluuttisesti mallin hyvyyden mittari. (Nummenmaa 2021, 590.) Mallin hyvyyttä kuvaa paremmin p-arvo eli tilastollinen merkitsevyys, jota avaan esimerkin kera tarkemmin luvussa 5.2.1.

Pääselittävän muuttujan rinnalle olen valinnut aineistosta taustamuuttujiksi seuraavat muuttujat: ikä, sukupuoli, vuorotyön tekeminen, toimiala ja työsuhteen vakituisuus.

Tämänkaltaisessa työelämä tutkimuksessa vuokratyö ei varmasti ole ainoa tekijä, joka selittää työhyvinvointikokemuksia. Taustamuuttujien tarkoituksena on näyttää, minkälainen yhteys niillä on kunkin regressiomallin selitettävään muuttujaan. Sukupuoli on mukana siksi, koska on demografinen muuttuja, mutta siihen ei ole hypoteeseja. Tämä on jo valmiiksi dikotominen muuttuja (sukupuoli), sillä työolobarometrin kyselyssä siinä on ollut vastausvaihtoehtoina vain ”Mies” ja ”Nainen”, vaikka tutkimuksissa nykyään olisi hyvä huomioida sukupuolen moninaisuus. Ikä on numeerinen muuttuja, joka uudelleenkoodataan kolmiluokkaiseksi luokilla ”15–29-vuotiaat”, ”30–44-vuotiaat” ja ”45–64-vuotiaat”. Nämä ikäluokat on valittu sen takia, koska nuorten oletetaan olevan vanhempia ikäluokkia useammin sellaisessa työssä, jossa työhyvinvointiin ei välttämättä kiinnitetä niin paljoa huomiota. Tämä sen takia, koska nuoret ovat siirtymässä työelämään ja ensimmäiset työpaikat eivät välttämättä vielä ole unelmien työpaikkoja. Lisäksi vuokratyöntekijöistä suuri osa on nuoria. Ikä-muuttujan olisi voinut myös jättää numeeriseksi muuttujaksi, koska logistisessa regressioanalyysissä selittävät muuttujat voivat olla numeerisia.

Työelämään liittyvät taustamuuttujat ovat valmiiksi kategorisia muuttujia. Vuorotyö-muuttujan (vuoro) kohdalla jo kyselylomakkeessa vaihtoehdot ovat ”Kyllä” ja ”Ei”, ja vakituisuus-muuttujassa (tysuhpy) vaihtoehdot ovat ”Vakituisen” ja ”Määräaikainen”. Näitä muuttujia ei siis tarvitse uudelleenkoodata, koska ne ovat jo valmiiksi sopivassa muodossa. Toimiala-muuttujan (lisco\_1) kohdalla kyselylomakkeessa on useita vastausvaihtoehtoja, joista osa poistetaan tässä tutkimuksessa. ”Johtajat” poistetaan, koska tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia rivityöntekijöiden työhyvinvointia, joten johtajat ovat jääviä osallistumaan tähän. Lisäksi ”Sotilaat” sekä ”Maanviljelijät ja metsätyöntekijät” poistetaan sen takia, koska aineiston vuokratyöntekijöistä yksikään ei ole vastannut tekevänsä näitä töitä. Lisäksi ”Muut työntekijät” poistetaan, koska ei voida tietää, mitä aloja siihen kuuluu. Jäljelle jäävistä luokista uudelleenkoodataan neljä luokkaa: ”Asiantuntijat”, ”toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät”, ”Palvelu- ja myyntityöntekijät” sekä ”Rakennus-, korjaus-, prosessi- ja kuljetustyöntekijät”. Vuorotyöllä, toimialalla ja työsuhteen vakituisuudella voidaan olettaa olevan yhteyksiä logististen regressioanalyysien selitettäviin muuttujiin eli työhyvinvointiin. Hypoteesini on, että vanhemmilla ikäluokilla, vuorotyötä tekemättömillä, vakituisessa työsuhteessa olevilla ja asiantuntijoilla on parempi työhyvinvointi kuin muilla. Regressioanalyysi näyttää regressiokertoimet myös näiden taustamuuttujien luokille suhteessa kunkin muuttujan referenssiluokkaan.

Metsämuuronen (2008, 116) huomauttaa, että malliin ei voida valita liikaa taustamuuttujia, jos otoskoko on pieni. Käytetyssä aineistossa vuokratyöntekijöiden osuus on todella pieni, joten taustamuuttujien määrän on oltava kohtuullinen. Tutkimuksen olisi voinut toteuttaa porrastetusti siten, että taustamuuttujat olisi yksitellen lisätty regressioanalyysin ja täten luotu useita malleja jokaista selitettävää muuttujaa kohden. Tässä tutkimuksessa tämä ei kuitenkaan ole tarpeellista, koska tutkimuksen päätehtävänä ei ole etsiä pääselittävän ja selitettävän muuttujan yhteyseroja taustamuuttujista. Sen sijaan taustamuuttujien tarkoituksena on ylipäänsä näyttää, millainen yhteys niillä itsellään on selitettävään muuttujaan. Taustamuuttujat on valittu mukaan sillä ajatuksella, millä tekijöillä voisi olla vaikutusta selitettäviin muuttujiin.

*Taulukko 2 Uudelleenkodeattujen selittävien muuttujien suorat jakaumat*

	%
<b>Vuokratyö</b>	
Vuokratyöntekijä	1 %
Muu työntekijä	99 %
Yhteensä	100 %
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	48 %
Nainen	52 %
Yhteensä	100 %
<b>Ikä</b>	
15–29-vuotiaat	15 %
30–44-vuotiaat	35 %
45–64-vuotiaat	50 %
Yhteensä	100 %
<b>Vuorotyön tekeminen</b>	
Ei	77 %
Kyllä	23 %
Yhteensä	100 %
<b>Toimiala</b>	
Asiantuntijat	57 %

Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	7 %
Palvelu- ja myyntityöntekijät	18 %
Rakennus-, korjaus-, prosessi- ja kuljetustyöntekijät	18 %
Yhteensä	100 %
<b>Työsuhteen vakituisuus</b>	
Vakituinen	90 %
Määräaikainen	10 %
Yhteensä	100 %

Yläpuolella olevassa taulukossa on yhdistettynä tutkimuksen kaikki neljä aineistoa näyttäen selittävien muuttujien suorat jakaumat prosentteina. Naisia on työolobarometrien vastaajien joukossa noin 8 % enemmän kuin miehiä. 15–29-vuotiaita vastaajia on vain 15 % eli jonkin verran vähemmän kuin vanhempia ikäluokkia. Se selittyy sillä, että nuoret ovat useimmiten vielä opiskelijoita, eivätkä ympärivuotisesti työelämässä. Ikä-muuttuja on silti uudelleenkoodattu tällä tavalla, koska 15–29-vuotiaiden luokka on olennainen tutkimustehtävän kannalta, sillä vuokratyöntekijöistä iso osa on nuoria. Vastaajista 90 % on vakituudessa työsuhteessa ja 23 % tekee vuorotyötä. Suurin työntekijäryhmä on asiantuntijat, sillä 57 % vastaajista kuuluu siihen. Sen sijaan toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöitä on vain 7 % vastaajista. Palvelu- ja myyntityöntekijöitä sekä fyysisten alojen työntekijöitä on molempia 18 % vastaajista.

#### 4.5 Selitettävät muuttujat

Tähän tutkimukseen on tutkimuskysymyksiin peilaten valittu aineistoista sellaiset selitettävät muuttujat, jotka liittyvät suoraan siihen, miten organisaation ja esihenkilön tasolta vaikutetaan työntekijöiden työhyvinvointia parantaviin tekijöihin. Vastaajilta ei varsinaisesti ole kysytty heidän kokemastaan työhyvinvoinnista, vaan kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten pohjalta aineistosta on valittu työhyvinvointiin liittyvät kysymykset. Kuten tässä tutkimuksessa on todettu, niin työhyvinvointi on laaja käsite ja siihen sisältyy useita eri aihealueita. Aineistossa on paljon näihin teemoihin liittyviä kysymyksiä, joiden voidaan olettaa olevan yhteydessä koettuun työhyvinvointiin. Aineistossa olisi muitakin hyviä kysymyksiä tutkimukseen, mutta niiden vastausvaihtoehdot eivät olleet logistisen regressioanalyysin kannalta järkeviä, mikäli niistä ei saa selkeitä ”Kyllä” ja ”Ei”- vaihtoehtoja.

Joidenkin valittujen kysymysten kohdalla voi olla hankalaa tietää, ovatko vuokratyöntekijät vastanneet kysymyksiin vuokratyöryityksen ja käyttäjäryityksen kokemuksistaan. Tämä saattaa hankaloittaa syvällisempää analyysia, mutta laajemmassa kuvassa asia ei ole ongelma, koska yhteiskunnallisella tasolla tarkoituksena on vertailla vuokratyöntekijöitä ja muita työntekijöitä *ylipäänsä*. Tällöin sillä ei ole merkitystä, kumpaan yritykseen vuokratyöntekijän vastaukset liittyvät, vaan tärkeintä on, miten he ylipäänsä kokevat oman työelämänsä ja työhyvinvointinsa. Mikäli esiin nousee eroavaisuuksia näiden kahden työntekijäryhmän välillä, niin vain sillä on merkitystä tässä tutkimuksessa. Aihetta voi tutkia spesifimmin selvittämällä, kummassa yrityksessä ongelmakohdat ovat, mikäli eroavaisuuksia löytyy.

#### 4.5.1 Työn hallinta

Työntekoon vaikuttaminen eli työn hallinta liittyy tutkimuksen ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen. Tätä varten aineistosta on valittu seuraavat kysymykset: ”*Voitko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?*” (*k11a\_1*) ja ”*Voitko vaikuttaa työtahtiisi?*” (*k11a\_2*). Nämä liittyvät työn tekemisen ohella organisaation joustavuuteen, joka on olennainen työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Työtehtävien sisältöön vaikuttamisen suhteen hypoteesin luominen on hankalaa, sillä osa vuokratyöntekijöistä voi itse valikoida käyttäjäryitysten ja työtarjousten väliltä sen mukaan, mikä työpaikka ja minkä tehtävänimikkeen sisältö kuulostavat parhaimmilta. Tällöin he käytännössä voivat vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, jos on mahdollisuus valita työpaikka työtehtävien perusteella. Toisaalta he saattavat vastata pelkästään käyttäjäryityksen kautta, jolloin nämä vaikuttamismahdollisuudet ovat työpaikkakohtaisia. Erityisesti tässä on kiinnostavaa se, löytyykö eroavaisuuksia vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä. Työtahtiin vaikuttamisen kohdalla on oletettavasti vastattu nimenomaan käyttäjäryityksen kautta, sillä vuokratyössä kaikki suoraan työn tekemiseen liittyvä on käyttäjäryityksen ja vuokratyöntekijän välinen asia.

Näissä kummassakin muuttujassa on viisi luokkaa: ”Paljon”, ”Melko paljon”, ”Jonkin verran”, ”Ei lainkaan” ja ”En osaa/halua sanoa”. Logistista regressioanalyysiä varten tästä tehdään kaksiluokkainen muuttuja, jossa kolme ensimmäistä luokkaa koodataan yhteen ”Kyllä” -luokaksi, joka saa arvon 1 ja neljäs luokka koodataan ”Ei” -luokaksi arvolla 0. Viimeinen luokka poistetaan, koska se ei tuo tutkimukselle lisäarvoa. Tutkimukseni tarkoituksena on siis selvittää, onko työntekijöillä ylipäänsä mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön ja

työtahtiinsa. Vaikuttamismahdollisuuksien määrä sen sijaan ei ole olennaista, minkä vuoksi logistinen regressioanalyysi sopii tälle tutkimukselle.

Aineistossa oli lisäksi kysymys ”*Voitko vaikuttaa siihen, missä paikoissa tai tiloissa työskentelet?*”, joka olisi ollut mielenkiintoinen ja tärkeä osa työn tekemiseen liittyvää työhyvinvointia. Epäilen kuitenkin, että siinä vuokratyöntekijät olisivat liikaa vastanneet siltä osin, mikäli heillä on mahdollisuuksia valita käyttäjäyritysten ja tehtävänimikkeiden väliltä. Toisaalta sekin on työhyvinvointia ja osa vuokratyön luonnetta, mutta kysymykseen liittyy sen verran paljon epätarkkuutta ja kysymys on jo melko lähellä ”*Voitko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?*” -kysymystä.

## 4.5.2 Työhyvinvointia edistävät teot

### 4.5.2.1 Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

Tämä osa-alue käsittää tutkimuksen toisen alakysymyksen. Tähän on valittu aineistosta kysymys ”*Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani? (k21c\_5)*”, koska työntekijöiden tasapuolinen kohtelu on äärimmäisen tärkeä osa työhyvinvointia. Tämäkin nousee esiin kirjallisuudessa ja ulottuu kaikille työelämän osa-alueille. Tämä on kysymyksensä suhteellisen subjektiivinen, koska hyvin kohdeltu työntekijä ei välttämättä näe eriarvoista kohtelua työpaikalla, eikä täten osaa vastata objektiivisesti. Sitä suuremmalla syyllä tämä kysymys on tärkeä, koska ainakin epätasaista kohtelua saaneet vastaajat pystyvät vastaamaan myös objektiivisesti organisaatiotasolla. Vuokratyöntekijät saattavat esimerkiksi kokea kohtelun eriarvoiseksi, mikäli heille ei myönnetä samoja etuja kuin käyttäjäyrityksen muille työntekijöille. Vuokratyölain mukaan on kuitenkin tarkkaa, kenen vastuulla minkäkin edun tarjoaminen on, eikä esimerkiksi lounasetu ole käyttäjäyrityksen vastuulla. Joskin yleiset työntekoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat kuuluvat kaikille työntekijöille tasapuolisesti. Toisaalta tämän muuttujan kohdalla on huomioitava, että *työntekijöiden kohtelu* käsittää myös sen, miten toiset työntekijät kohtelevat toisiaan. Tällöin kyseessä ei ole vain organisaation tai esihenkilön toimesta tuleva kohtelu, vaan työntekijät voivat itsekin vaikuttaa tähän asiaan. Oletan kuitenkin, että vastaajat ajattelevat tämän kysymyksen kohdalla enemmän juuri johtoa.

Tämä on 5-luokkainen muuttuja, jonka vastausvaihtoehdot ovat ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”Jokseenkin eri mieltä”, ”Täysin eri mieltä” ja ”En osaa/halua sanoa”. Nämä luokat uudelleenkoodataan ”Samaa mieltä” arvo 1 ja ”Eri mieltä” arvo 0 vaihtoehdoiksi, ja viimeinen luokka jälleen poistetaan. Tämä muuttuja on hieman



ongelmallinen logistisen regressioanalyysin kannalta, koska tässä ei voi suoraan tietää tapahtuuko tasapuolinen kohtelu vai ei. ”Jokseenkin samaa mieltä” ja ”jokseenkin eri mieltä” -vastausvaihtoehdot eivät ole ehdottomia, vaan sisältävät mahdollisuuden tasapuolisen kohtelun tapahtumiselle sekä sille, että sitä ei tapahdu. Tämän muuttujan kohdalla logistisessa regressioanalyysissä tutkitaan sitä, että millä todennäköisyydellä vastaa X on *jossain määrin samaa mieltä* tästä väitteestä, koska ei ole ehdottomia ”Kyllä” ja ”Ei” -vaihtoehtoja. Tämä muuttuja on silti otettu tutkimukseen mukaan, koska tämä on tärkeä osa työhyvinvointia ja jokapäiväistä työelämää tuoden tutkimukselle paljon lisäarvoa. Tämä myös nousi kirjallisuudessa ja aiemmissa tutkimuksissa esiin.

#### 4.5.2.2 Työpaikan työkykytoimet

Toinen tutkimuksen alakysymystä varten valittu muuttuja on ”*Onko sinun työpaikallasi pyritty systemaattisesti vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin?*” (K26\_1). Tämä muuttuja on olennainen työhyvinvoinnin kannalta, koska työntekijän terveys ja elintavat vaikuttavat työkykyyn ja sen kautta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Kirjallisuudessa korostuu työkyvyn merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Työpaikan toimilla ja sen tarjoamilla palveluilla on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Kuten kirjallisuus ja Valtioneuvoston tutkimushanke osoittavat, niin organisaation tasolta työhyvinvoinnin parantamiseen ja sairauskustannusten vähenemiseen voidaan vaikuttaa tukemalla terveellisiä elintapoja, esimerkiksi tarjoamalla erilaisia palveluita urheiluun liittyen.

Tässäkin hypoteesini on, että vuokratyöntekijät harvemmin pääsevät tällaisten hyvinvointipalveluiden äärelle käyttäjäyrityksessä. Vaikka vuokratyölain mukaan vuokratyöntekijöillä on oikeus käyttää yhteisiä tiloja kuten työpaikan kuntosalia muiden työntekijöiden kanssa, niin käyttäjäyrityksellä ei ole velvollisuutta kustantaa heille hyvinvointi- ja liikuntapalveluita. Kirjallisuudessa tämä nousee esiin, sillä vuokratyöntekijät kokevat eriarvoisuutta etujen ja kehittymismahdollisuuksien osalta käyttäjäyrityksessä suhteessa muihin työntekijöihin. On kuitenkin hankalaa arvioida, vastaavatko vuokratyöntekijät käyttäjäyrityksen vai vuokratyöyrityksen kautta tähän. Tämä on 5-luokkainen muuttuja, jonka vastausvaihtoehdot ovat: ”Paljon”, ”Jossain määrin”, ”Vain vähän”, ”Ei lainkaan” ja ”En osaa/halua sanoa”. Tämäkin uudelleenkodeataan ”Kyllä” ja ”Ei” -vaihtoehtoiksi, koska tässä tutkimuksessa on olennaista tietää vain se, että tapahtuuko näin ylipäänsä. Viimeinen luokka poistetaan tästäkin muuttujasta.

#### 4.5.2.2 Työn arviointi

Kolmas mukaan valittu muuttuja on ”*Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämisskeskustelujen yhteydessä*”? (K20a\_02), koska kirjallisuudessa ja aiemmissa tutkimuksissa nousee esiin työn arvioinnin ja kehityskeskusteluiden merkitys. Työntekijät kokevat, että monipuolisen palautteen myötä he tietävät omat vahvuutensa ja heikkoutensa entistä paremmin. Tämä muuttuja saattaa koitua ongelmalliseksi, mikäli vastaajat takertuvat liikaa tuohon ”*esimerkiksi kerran vuodessa*” - ilmaisuun. Kaikki eivät ole samassa työpaikassa vuotta, joten tällöin kehityskeskustelu saattaa jäädä väliin siitakin syystä. Mikäli vastaajat sen sijaan vastaavat sen pohjalta, onko kehityskeskusteluita tai muita palautteenantotilaisuuksia *ylipäänsä*, niin muuttuja toimii tutkimuksessa oikein hyvin.

Tässäkään muuttujassa ei voida tietää, vastaavatko vuokratyöntekijät vuokratyöryhtykseen vai käyttäjäryhtykseen viitaten. Kuten aiemmin mainitsin, se ei ole ongelma, koska tutkimukseni tarkoituksena on tutkia *ylipäänsä* heidän työhyvinvointiaan ja vertailla sitä muiden työntekijöiden kanssa. Hypoteesini kuitenkin on, että vuokratyöntekijöillä on kehityskeskusteluita ja palautetilaisuuksia vähemmän kuin muilla työntekijöillä, koska heidän työsuhteensa on monesti lyhyempi. Tämä todennäköisesti korostuu erityisesti silloin, jos vuokratyöntekijä vaihtaa käyttäjäryhtytystä usein, eikä ole muutamaa päivää tai viikkoa pidempää yhdessä paikassa. Joka tapauksessa tämän kysymyksen avulla saadaan vertailua siihen, miten näissä kahdessa työntekijäryhmässä *ylipäänsä* työelämässä toteutuu kehityskeskustelut. Tämä muuttuja on 3-luokkainen, jossa on ”Kyllä”, ”Ei” ja ”En osaa/halua sanoa” -vaihtoehdot, tästä saadaan logistiseen regressioanalyysiin sopiva dikotominen muuttuja poistamalla viimeinen luokka.

## 5 Tutkimustulokset

Tämän luvun ensimmäisessä osiossa tarkastelen ja analysoin kaikkien selitettävien muuttujien jakaumia niin, että niissä on eritelty vuokratyöntekijät ja muut työntekijät toisistaan. Taulukoista siis nähdään, miten vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden keskuudessa on vastattu kunkin selitettävän muuttujan kysymykseen. Nämä tulokset eivät kuitenkaan ole virallisia tutkimustuloksia vaan alustavaa tarkastelua, sillä niissä ei ole huomioituna taustamuuttujia. Taulukoiden tulokset esitetään vain prosentteina, koska frekvenssit eivät ole tässä olennaisia. Näissä taulukoissa on yhdistettynä kaikkien neljän aineiston vastaajat. Näistä jakaumista on poistettu ”En osaa/halua sanoa” -vaihtoehto, koska se ei tuo mitään lisäarvoa tälle tarkastelulle eikä koko tutkimukselle. Tämän tarkastelun jälkeen selitettävät muuttujat uudelleenkodeataan 2-luokkaisiksi, jolloin jäljelle jää vain ”Kyllä” ja ”Ei” -vaihtoehdot kaikissa muissa paitsi Tasavertainen kohtelu -muuttujassa, jossa dikotomiset vaihtoehdot ovat ”Samaa mieltä” ja ”Eri mieltä”.

### 5.1 Kuvaileva analyysi

*Taulukko 3 Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet omiin työtehtäviin*

	<b>Paljon</b>	<b>Melko paljon</b>	<b>Jonkin verran</b>	<b>En lainkaan</b>	<b>Yhteensä</b>
<i>Vuokratyöntekijä</i>	10 %	9 %	49 %	32 %	100 %
<i>Muu työntekijä</i>	11 %	22 %	51 %	16 %	100 %

Työolobarometrin vuosien 2017–2020 aineistojen mukaan suurimmalla osalla työntekijöistä ei ole kovin paljoa mahdollisuuksia vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön. Taulukon 3 mukaan muilla työntekijöillä on kuitenkin keskimäärin enemmän vaikuttamismahdollisuuksia kuin vuokratyöntekijöillä. Paljon tai melko paljon vaikuttamismahdollisuuksia muista työntekijöistä on 33 %:lla ja vuokratyöntekijöistä 19 %:lla. Kaiken kaikkiaan muista työntekijöistä 84 %:lla on edes jossain määrin vaikuttamismahdollisuuksia työtehtäviin, kun taas vuokratyöntekijöiden kohdalla vastaava luku on vain 68 %. Vuokratyöntekijöistä lähes kolmannes on vastannut, että ei ole ollenkaan vaikuttamismahdollisuuksia, mikä on 16 % prosenttiyksikköä enemmän kuin muilla työntekijöillä. Tämän taulukon pohjalta voidaan olettaa, että myös logistisessa regressioanalyysissä nousee esiin samansuuntainen tulos näiden työntekijäryhmien välisistä

eroista eli muilla työntekijöillä olisi selkeästi vuokratyöntekijöitä todennäköisemmin vaikuttamismahdollisuuksia omaan työtehtäviinsä.

*Taulukko 4 Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet omaan työtahtiin*

	<b>Paljon</b>	<b>Melko paljon</b>	<b>Jonkin verran</b>	<b>En lainkaan</b>	<b>Yhteensä</b>
<i>Vuokratyöntekijä (%)</i>	23 %	24 %	34 %	19 %	100 %
<i>Muu työntekijä (%)</i>	19 %	27 %	43 %	11 %	100 %

Taulukko 4 osoittaa, että työtahtiin sen sijaan on paremmat vaikuttamismahdollisuudet molemmissa luokissa. On yllättävää, että näiden kahden jokseenkin samanlaisen selitettävän muuttujan välillä on näin suuret erot vastaajien keskuudessa. Tämä taulukon mukaan jälleen muilla työntekijöillä on vuokratyöntekijöitä paremmat vaikuttamismahdollisuudet omaan työtahtiin, joskin erot näiden kahden luokan välillä ovat kuitenkin pienempiä kuin työtehtäviin vaikuttamisen kohdalla. Vuokratyöntekijöistä noin viidennes ei pysty vaikuttamaan ollenkaan työtahtiinsa, kun taas muiden työntekijöiden kohdalla 11 % kokee näin. Sen sijaan paljon tai melko paljon vaikuttamismahdollisuuksia on molemmissa työntekijäryhmissä suunnilleen saman verran (vuokratyöntekijät 47 % ja muut työntekijät 46 %). Tutkimuksen kannalta olennaista on kuitenkin vain se, kummalla ryhmällä ylipäänsä vaikuttamismahdollisuuksia on todennäköisemmin. Taulukon 4 perusteella voidaan odottaa, että myös logistinen regressioanalyysi osoittaa muilla työntekijöillä olevan suurempi todennäköisyys vaikuttaa omaan työtahtiinsa.

*Taulukko 5 Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden mielipide työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta työpaikalla*

	<b>Täysin samaa mieltä</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>Täysin eri mieltä</b>	<b>Yhteensä</b>
<i>Vuokratyöntekijä</i>	43 %	33 %	18 %	6 %	100 %
<i>Muu työntekijä</i>	41 %	38 %	16 %	5 %	100 %

Taulukon 5 mukaan vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden kohdalla on todella pienet eroavaisuudet siinä, mitä mieltä ollaan tasapuolisen kohtelun toteutumisesta työpaikalla. Suurin osa vastaajista on jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Kummassakin luokassa yli 75 % vastaajista vastasi näin, joskin muiden työntekijöiden kohdalla samaa mieltä on aavistuksen isompi osuus vastaajista. Toisaalta vuokratyöntekijöistä hieman suurempi osuus on vastannut olevansa *täysin samaa mieltä* väitteen kanssa. Tässä tutkimuksessa sillä ei kuitenkaan ole merkitystä, sillä logistinen regressioanalyysi näyttää vain sen, kummat ovat todennäköisemmin edes jossain määrin samaa mieltä väitteen kanssa. Tämän taulukon pohjalta on odotettavissa, että vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on hyvin pieni eroavaisuus tasapuolisen kohtelun kokemisessa, eli muut työntekijät ovat hieman todennäköisemmin samaa mieltä väitteestä.

*Taulukko 6 Työpaikan vaikuttamistoimet työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden kokemana*

	<b>Paljon</b>	<b>Melko paljon</b>	<b>Jonkin verran</b>	<b>En lainkaan</b>	<b>Yhteensä</b>
<i>Vuokratyöntekijä</i>	7 %	42 %	20 %	31 %	100 %
<i>Muu työntekijä</i>	16 %	48 %	26 %	10 %	100 %

Taulukko 6 osoittaa, että vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on paljon eroavaisuuksia siinä, minkä verran työpaikalla tehdään työkykytekoja. Vuokratyöntekijöistä 31 % vastasi, että työpaikalla ei ollenkaan pyritä vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin. Muista työntekijöistä näin vastasi 10 %, joten ero näiden kahden työntekijäryhmän välillä on suuri. Vaikka tässä tutkimuksessa sitä ei tutkitakaan, niin taulukossa on kuitenkin huomionarvoista, että näiden ryhmien väliset erot ovat suuria myös toisessa päässä. Tämän taulukon pohjalta voidaan siis olettaa, että myös logistinen regressioanalyysi näyttää vastaavan huomattavan eroavaisuuden. Tämän selitettävän muuttujan kohdalla logistisessa regressioanalyysissä on erityisen kiinnostavaa nähdä, löytyykö taustamuuttujien joukosta selittäjiä näiden työkykytekojen todennäköisyydelle tai epätodennäköisyydelle. Muista työntekijöistä 64 % on vastannut, että työkykytekoja tehdään

paljon tai melko paljon, toisin kuin vuokratyöntekijöiden kohdalla näin on vastannut 49 % vastaajista.

*Taulukko 7 Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden kokemus työn säännöllisestä arvioinnista*

	Kyllä	Ei	Yhteensä
<i>Vuokratyöntekijä</i>	43 %	57 %	100 %
<i>Muu työntekijä</i>	75 %	25 %	100 %

Taulukko 7 näyttää, miten suuret erot vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on työn säännöllisen arvioinnin suhteen ja kehityskeskusteluiden suhteen. Muista työntekijöistä 75 % on vastannut, että työtä arvioidaan säännöllisesti, vuokratyöntekijöillä vastaava luku on alle puolet vastaajista (43 %). Näiden luokkien välillä on siis selkeä ero, joten voidaan odottaa myös logistisen regressioanalyysin näyttävän huomattavan eroavaisuuden näiden ryhmien välillä. Myös tämän selitettävän muuttujan kohdalla on kiinnostavaa nähdä, miten taustamuuttujat selittävät työn arvioinnin todennäköisyyttä.

## 5.2 Logistiset regressioanalyysit

Tämä luku on jaettu kahteen osaan, joista ensimmäisenä on 5.2.1 Työn hallinta sisältäen tutkimuksen ensimmäisen alatutkimuskysymyksen selitettävien muuttujien logistiset regressioanalyysit. Toinen luku on 5.2.2 Työhyvinvointia edistävät teot, joka sisältää toisen alatutkimuskysymyksen logistiset regressioanalyysit. Näissä luvuissa on taulukoituna logistiset regressioanalyysit, joiden avulla etsitään vastauksia tutkimuskysymyksiin ja analysoidaan tutkimuksen olennaiset tulokset. Tämän tutkimuksen kaikissa logistisissa regressioanalyyseissä regressiokertoimina käytetään keskimääräisiä marginaaliefektejä (*AME*), minkä vuoksi regressiokertoimet tulkitaan prosenttiyksikköinä suhteessa referenssiluokkaan. Prosenttiyksiköllä ilmaistaan prosenttilukujen välisiä absoluuttisia eroja. Tutkimuksen tarkoituksena on siis selvittää, eroaako valittujen selitettävien muuttujien kohdalla organisaation ja esihenkilön toimesta tehdyt työhyvinvointia parantavat asiat vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä. Taustaselittäjienkin yhteys selitettävään muuttujaan näkyy malleissa, joten niistäkin analysoidaan olennaisimmat löydöt.

## 5.2.1 Työn hallinta

*Taulukko 8 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja työtehtävien sisältöön vaikuttamisen yhteydestä*

Työtehtäviin vaikuttaminen	
<b>Vuokratyön tekeminen</b>	
Muu työntekijä	Ref.
Vuokratyöntekijä	-0,071 [-0,192–0,050]
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	Ref.
Nainen	-0,090*** [-0,115(-0,066)]
<b>Ikä</b>	
15–29-vuotiaat	Ref.
30–44-vuotiaat	-0,031* [-0,061(-0,002)]
45–64-vuotiaat	-0,038** [-0,067(-0,011)]
<b>Vuorotyö</b>	
Ei	Ref.
Kyllä	-0,114*** [-0,144(-0,084)]
<b>Toimiala</b>	
Asiantuntija	Ref.
Toimisto ja asiakaspalvelu	-0,068** [-0,112(-0,024)]
Palvelu ja myynti	-0,037** [-0,065(-0,009)]
Rakennus, korjaus, prosessi ja kuljetus	-0,158*** [-0,199(-0,118)]
<b>Työsuhteen laatu</b>	
Määräaikainen	Ref.
Vakituinen	0,069*** [0,028–0,110]
N	4291
Pseudo R <sup>2</sup>	0,066
P-arvo	0,00

p<0,05\* p<0,01\*\* p<0,001\*\*\*

Yläpuolella oleva logistinen regressioanalyysi kuvaa vuokratyön tekemisen ja työtehtävien sisällön vaikuttamismahdollisuuksien välistä yhteyttä. Selitettävänä muuttujana toimii siis ”*Voitko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?*” -kysymys. Tämä on uudelleenkodeuttu siten, että luokat 1–3 saavat arvon 1 ”*Kyllä*” ja luokka 4 saa arvon 0 ”*Ei*”. Regressioanalyysin regressiokertoimia verrataan siihen, että henkilö *voi* vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön, koska ”*Kyllä*” -luokka toimii referenssiluokkana.

Taulukon 8 mukaan vuokratyöntekijöillä on muihin työntekijöihin verrattuna noin 7 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön, sillä regressiokerroin on  $-0,071$ . Tämän selittävän muuttujan kohdalla ”Muu työntekijä” on referenssiluokka, joten vuokratyöntekijöitä verrataan siihen. Tämä tulos tarkoittaa sitä, että tämä todennäköisyys tapahtuu silloin, kun mallissa on huomioitu juuri nämä taustaselittäjät. Tulos olisi todennäköisesti erilainen, mikäli taustamuuttujat olisivat erit.

Vuokratyöntekijä-luokan regressiotulos ei ole tilastollisesti merkitsevä, sillä p-arvo on  $0,252$ . Tämä tarkoittaa, että yli 25 % todennäköisyydellä tämä tulos (noin 7 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys) on sattuman seurausta (Nummenmaa 2021, 252–253). Tässä tutkimuksessa riskitasoksi on valittu 95 %, joten kaikki  $\leq 0,05$  p-arvot tulkitaan tilastollisesti merkitseviksi. Tilastollinen merkitsevyys on tärkeää huomioida, koska tilastollisessa mallissa ei useimmiten käytetä koko perusjoukkoa vaan tietty otos siitä (Nummenmaa 2021, 252–253). Vuokratyöntekijä-luokan vaihteluväli tässä mallissa on noin  $[-192-0,050]$ , mikä tarkoittaa kaikkien tämän luokan arvojen olevan 95 % todennäköisyydellä tuolla välillä. Tässä tutkimuksessa logistisen regressioanalyysin luottamusvälin luottamustasoksi on valittu yleisesti käytetty 95 %. Luottamusväli kertoo, millä todennäköisyydellä tunnusluvun jokin arvo osuu tietylle välille ja luottamustaso kertoo, kuinka todennäköisesti jokin perusjoukon tunnusluku osuu tietylle luottamusvälille (Nummenmaa 2021, 233).

Sukupuolten välillä on eroavaisuuksia työtehtäviin vaikuttamisen todennäköisyydessä, sillä miehet voivat vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön 9 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin naiset. Tämä tulos on myös tilastollisesti erittäin merkitsevä, sillä p-arvo on  $0,00$ . Eri ikäluokkien välillä on pienet erot referenssiluokkaan (15–29-vuotiaat), sillä he voivat noin 3–4 prosenttiyksikköä vanhempia ikäluokkia todennäköisemmin vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön. Vuorotyön tekemisellä on jonkin verran vaikutusta, sillä vuorotyötä tekemättömillä on noin 11 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön kuin vuorotyötä tekevillä. Tämän muuttujan kohdalla vuorotyön tekemättömyys toimii referenssiluokkana. Vakituiset työntekijät voivat määräaikaisiin verrattuna vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön noin 7 prosenttiyksikköä todennäköisemmin, määräaikaisuus on referenssiluokka. Toimialojen välillä on eroavaisuuksia, sillä fyysisillä aloilla (rakentaminen, korjaaminen, prosessi ja kuljettaminen) työntekijät voivat vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön noin 16 prosenttiyksikköä epätodennäköisemmin kuin asiantuntijat. Muiden alojen kohdalla ero referenssiluokkaan on pienempi, mutta silti heilläkin on pienempi vaikuttamistodennäköisyys kuin asiantuntijoilla. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä noin



7 prosenttiyksikköä pienempi ja palvelu- ja myyntialalla noin 4 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys. Tarkempaa pohdintaa tämän logistisen regressioanalyysin tuloksesta on luvussa 6, jossa tarkastellaan ja analysoidaan tutkimuksen tuloksia laajemmin teoreettisen viitekehyksen pohjalta.

Tämän regressioanalyysin selitysaste on 6,6 %, mikä tarkoittaa, että nämä selittävät muuttujat selittävät 6,6 % selitettävän muuttujan vaihteluista. Toisin sanoen vuokratyön tekeminen, sukupuoli, ikä, vuorotyön tekeminen, toimiala ja työsuhteen vakituisuus selittävät 6,6 % siitä, millä todennäköisyydellä henkilö pystyy vaikuttamaan omien työtehtäviensä sisältöön. Mikäli mallin olisi toteuttanut porrastetusti, niin olisi nähty, minkä verran mikäkin uusi taustamuuttuja vaikuttaa mallin selitysasteeseen. Regressioanalyysin p-arvo on 0,00, mikä tarkoittaa mallissa sattuman todennäköisyyden olevan 0 %. Otokoko on 4291. Tämä logistinen regressioanalyysi vastasi tämän tutkimuksen tutkimuskysymykseen eli vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on eroavaisuuksia työhyvinvoinnin toteutumisessa. Vuokratyöntekijät eivät voi vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön yhtä todennäköisesti kuin muut työntekijät.

Taulukko 9 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja työtahtiin vaikuttamisen yhteydestä

Työtahtiin vaikuttaminen	
<b>Vuokratyön tekeminen</b>	
Muu työntekijä	Ref.
Vuokratyöntekijä	-0,066* [-0,179-0,047]
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	Ref.
Nainen	-0,056*** [-0,077(-0,034)]
<b>Ikä</b>	
15–29-vuotiaat	Ref.
30–44-vuotiaat	-0,022 [-0,049–0,004]
45–64-vuotiaat	-0,018 [-0,043–0,007]
<b>Vuorotyö</b>	
Ei	Ref.
Kyllä	-0,122*** [-0,151(-0,093)]
<b>Toimiala</b>	
Asiantuntija	Ref.
Toimisto ja asiakaspalvelu	-0,0128 [-0,049–0,023]
Palvelu ja myynti	-0,040** [-0,066(-0,013)]
Rakennus, korjaus, prosessi ja kuljetus	-0,051** [-0,082(-0,019)]
<b>Työsuhteen laatu</b>	
Määräaikainen	Ref.
Vakituinen	0,026 [-0,007–0,059]
N	4301
Pseudo R <sup>2</sup>	0,069
P-arvo	0,00

p<0,05\* p<0,01\*\* p<0,001\*\*\*

Taulukossa 9 selvitetään logistisen regressioanalyysin avulla, millä todennäköisyydessä vuokratyöntekijät ja muut työntekijät voivat vaikuttaa omaan työtahtiinsa työpaikallaan. Tämän regressioanalyysin selitettävänä muuttujana on ”*Voitko vaikuttaa työtahtiisi?*” -kysymys. Tämäkin on uudelleenkoodattu siten, että luokat 1–3 saavat arvon 1 ”*kyllä*” ja luokka 4 saa arvon 0 ”*ei*”. Näin ollen tutkimuksen regressiokertoimia verrataan siihen, että henkilö *voi* vaikuttaa omaan työtahtiinsa työpaikallaan. Regressioanalyysin mukaan muut työntekijät voivat 7 prosenttiyksikköä vuokratyöntekijöitä todennäköisemmin vaikuttaa työtahtiinsa. Tämä

tulos on tilastollisesti merkitsevä, sillä p-arvo on 0,05, joten sattuman todennäköisyydelle ei ole paljoa sijaa.

Taustamuuttujienkaan kohdalla ei löydy suuria vaikutuksia selitettävään muuttujaan. Ainoastaan vuorotyö nousee tässäkin taulukossa, kuten taulukossa 8, muita hieman enemmän esiin. Vuorotyötä tekemättömät voivat 12 prosenttiyksikköä todennäköisemmin vaikuttaa omaan työtahtiinsa verrattuna niihin, jotka eivät tee vuorotyötä. Muiden taustamuuttujien kohdalla luokkien väliset todennäköisyserot omaan työtahtiin vaikuttamisessa ovat alle 6 prosenttiyksikköä, toisin sanoen eroavaisuuksia ei kauheasti ole. Esimerkiksi naisilla vaikuttamistodennäköisyys on noin 6 prosenttiyksikköä pienempi kuin miehillä. Toimialan kohdalla on havaittavissa samankaltainen trendi kuin taulukossa 8 eli asiantuntijat voivat vaikuttaa työtahtiinsa todennäköisemmin kuin muut. Suurin ero löytyy jälleen fyysisen työn ja asiantuntijoiden väliltä (5 prosenttiyksikköä). Iällä tai työsuhteen vakituisuudella ei ole juurikaan merkitystä siinä, voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa, mutta nuoret ja vakituiset voivat vaikuttaa todennäköisemmin.

Tämän mallin selitysaste on 6,9 %, p-arvo on 0,00 ja otoskoko 4301. Tämän logistisen regressioanalyysin mukaan vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä ei ole havaittavissa kovin suuria eroavaisuuksia siinä, millä todennäköisyydellä he voivat vaikuttaa omaan työtahtiinsa. Vastaus tutkimuskysymykseen jälleen on, että vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on eroavaisuuksia työn hallintaan liittyvissä työhyvinvointiasioissa. Muut työntekijät voivat vaikuttaa työtahtiinsa vuokratyöntekijöitä todennäköisemmin.

## 5.2.2 Työhyvinvointia edistävät teot

*Taulukko 10 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kokemisen yhteydestä*

Tasapuolinen kohtelu	
<b>Vuokratyön tekeminen</b>	
Muu työntekijä	Ref.
Vuokratyöntekijä	-0,041 [-0,179-0,097]
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	Ref.
Nainen	-0,104*** [-0,132(-0,077)]
<b>Ikä</b>	
15–29-vuotiaat	Ref.
30–44-vuotiaat	-0,058*** [-0,093(-0,024)]
45–64-vuotiaat	-0,078*** [-0,111(-0,045)]
<b>Vuorotyö</b>	
Ei	Ref.
Kyllä	-0,091*** [-0,124(-0,058)]
<b>Toimiala</b>	
Asiantuntija	Ref.
Toimisto ja asiakaspalvelu	-0,089*** [-0,140(-0,038)]
Palvelu ja myynti	-0,038* [-0,072(-0,004)]
Rakennus, korjaus, prosessi ja kuljetus	-0,115*** [-0,156(-0,073)]
<b>Työsuhteen laatu</b>	
Määräaikainen	Ref.
Vakituinen	0,024*** [-0,065-0,016]
N	4296
Pseudo R <sup>2</sup>	0,038
P-arvo	0,00

p<0,05\* p<0,01\*\* p<0,001\*\*\*

Taulukossa 10 tarkastellaan, löytyykö vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden väliltä eroavaisuuksia siinä, kohdellaanko työntekijöitä työpaikalla tasapuolisesti. Tämän muuttujan kohdalla dikotominen luokkajako on ”samaa mieltä” ja ”eri mieltä”, mikä poikkeaa muiden selitettävien muuttujien luokista, koska tässä ei ole absoluuttisia ”Kyllä” ja ”Ei” -luokkia. Tässä logistisessa regressioanalyysissä ”samaa mieltä” toimii referenssiluokkana, joten regressiokertoimia verrataan siihen. Tämän mallin mukaan vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on noin neljän prosenttiyksikön ero, eli muiden työntekijöiden työpaikalla

työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti neljän prosenttiyksikön verran todennäköisemmin kuin vuokratyöntekijöiden työpaikalla. Toisaalta tässä on huomionarvoista se, että Vuokratyöntekijä-luokan vaihteluväli on  $[-0,179-0,097]$ , mikä tarkoittaa, että vuokratyöntekijöiden vastaukset vaihtelevat lähes 30 prosenttiyksikön verran. Toisessa ääripäässä vuokratyöntekijät kokevat tasapuolisen kohtelun toteutuvan työpaikallaan noin 10 prosenttiyksikköä todennäköisemmin muut työntekijät. Toisessa ääripäässä sen sijaan muut työntekijät kokevat näin noin 18 prosenttiyksikköä todennäköisemmin. Luokan sisällä erot ovat siis suuria, mutta tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä, sillä Vuokratyöntekijä-luokan p-arvo on 0,562. Tämä tarkoittaa sitä, että yli 56 % todennäköisyydellä tämä tulos on tullut sattumalta. Tämä huonontaa saadun tuloksen luotettavuutta, koska sattumana todennäköisyys on liian suuri.

Tämän logistisen regressioanalyysin mukaan miehet ovat 10 prosenttiyksikköä todennäköisemmin sitä mieltä, että heidän työpaikallaan työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Tämä tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ja muutenkin tuloksena yllättävä, sillä muiden selitettävien muuttujien logistisissa regressioanalyseissä sukupuoli ei yhtä paljoa tulleet esiin. Mallissa myös vuorotyön tekemisellä on jonkinlainen yhteys tasavertaisen kohtelun kokemiseen. Ne, jotka eivät tee vuorotyötä, niin ovat muita noin 9 prosenttiyksikön verran todennäköisemmin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti. Iän kohdalla on jälleen havaittavissa saman suuntaus kuin aiemmissä malleissa eli nuoret ovat tasapuolisen kohtelun väitteestä todennäköisemmin samaa mieltä kuin vanhemmat ikäluokat. 30–44-vuotiaat voivat noin 6 prosenttiyksikköä epätodennäköisemmin ja 45–64-vuotiaat noin 8 prosenttiyksikköä epätodennäköisemmin samaa mieltä tasapuolisesta kohtelusta. Työsuhteen vakituisuudella on jälleen vain pieni yhteys selitettävään muuttujaan, ja se on samansuuntainen kuin aiemmissakin malleissa.

Mallin otoskoko on 4296 ja selitysaste on kokonaisuudessaan vain 3,8 %, mikä on vähemmän kuin kahdessa ensimmäisessä mallissa. Tämänkin mallin tulos kokonaisuudessaan on kuitenkin tilastollisesti erittäin merkitsevä, joten sattuman todennäköisyyttä ei juurikaan ole. Joka tapauksessa vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on hieman eroavaisuuksia siinä, millaisia työhyvinvointia edistäviä tekoja organisaation ja esihenkilön toimesta tehdään tasapuolisen kohtelun saralla. Muut työntekijät ovat hieman todennäköisemmin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Huomiota herättää myös se, että nimenomaan vuokratyö-muuttujan p-arvo on todella suuri ja kun tähän lisää mallin alhaisen selitysasteen, niin tämä malli ei ole kovin luotettava kuvaamaan vuokratyön tekemisen ja tasapuolisen kohtelun kokemisen välistä yhteyttä.

*Taulukko 11 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja organisaation työkyvyn parantamistekojen yhteydestä*

<b>Organisaation työkykyteot</b>	
<b>Vuokratyön tekeminen</b>	
Muu työntekijä	Ref.
Vuokratyöntekijä	-0,236* [-0,387(-0,084)]
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	Ref.
Nainen	-0,023* [-0,044(-0,002)]
<b>Ikä</b>	
15–29-vuotiaat	Ref.
30–44-vuotiaat	-0,018 [-0,043–0,007]
45–64-vuotiaat	-0,024 [-0,048–0,00006]
<b>Vuorotyö</b>	
Ei	Ref.
Kyllä	-0,010 [-0,032–0,011]
<b>Toimiala</b>	
Asiantuntija	Ref.
Toimisto ja asiakaspalvelu	-0,0007 [-0,029–0,030]
Palvelu ja myynti	-0,0926*** [-0,123(-0,062)]
Rakennus, korjaus, prosessi ja kuljetus	-0,108*** [-0,141(-0,073)]
<b>Työsuhteen laatu</b>	
Määräaikainen	Ref.
Vakituinen	0,021 [-0,012–0,055]
N	4301
Pseudo R <sup>2</sup>	0,046
P-arvo	0,00

p<0,05\* p<0,01\*\* p<0,001\*\*\*

Yläpuolella oleva logistinen regressioanalyysi kertoo, onko vastaajan työpaikalla systemaattisesti vaikutettu työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin, jotka ovat suoraan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Tämä muuttuja pohjautuu siis kysymykseen ”*Onko työpaikallasi pyritty systemaattisesti vaikuttamaan: Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin?*”. Luokat 1–3 on uudelleenkoodattu arvoksi 1 ”*kyllä*” ja luokka 4 arvoksi 0 ”*ei*”. Regressioanalyysin mukaan muiden työntekijöiden työpaikalla on noin 24 prosenttiyksikköä todennäköisemmin tehty edellä mainittuja työkykytekoja vuokratyöntekijöiden työpaikkoihin verrattuna. Tämä tulos on myös tilastollisesti merkitsevä (p=0,002), joten sattuman

todennäköisyys on hyvin pieni. Tämä on tähän mennessä tutkimuksen suurin eroavaisuus vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä. Vaihteluväli on jälleen hyvin suuri vuokratyöntekijä -luokan sisällä.

Mallin taustamuuttujista selkeimmin nousi esiin toimiala, sillä asiantuntijoilla on jälleen muita suurempi todennäköisyys siihen, että työpaikalla vaikutetaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin. Heidän eronsa toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöihin on kuitenkin alle promillen luokkaa. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijä -luokassa on kuitenkin poikkeuksellisen korkea p-arvo, jonka mukaan tulos on sattumaa yli 96 % todennäköisyydellä. Palvelu- ja myyntityöntekijöillä on noin 9 prosenttiyksikköä matalampi todennäköisyys ja fyysisen työn aloilla noin 11 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys referenssiluokkaan nähden siihen, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin. Näiden kummankin luokan kohdalla tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä eli sattuman todennäköisyys on  $\leq 0,1$  %. Sukupuolten, ikäryhmien sekä vakituisten ja määräaikaisten välillä on pienet erot, joten niiden tulkitseminen ei ole tarpeellista. Joka tapauksessa miesten, nuorten ja vakituisten työpaikoilla näitä työkykytekoja on hieman muita todennäköisemmin.

Vastaus tutkimuskysymykseen on, että vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on huomattava eroavaisuus siinä, millaisia työhyvinvointia edistäviä tekoja esihenkilön toimesta tehdään. Muilla työntekijöillä on huomattavasti korkeampi todennäköisyys siihen, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin. Mallin selitysaste on 4,6, otoskoko 4301 % ja p-arvo on 0,00 eli tulos kokonaisuudessaan on jälleen tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 12 Logistinen regressioanalyysi vuokratyön tekemisen ja työn arvioinnin yhteydestä

Työn arviointi	
<b>Vuokratyön tekeminen</b>	
Muu työntekijä	Ref.
Vuokratyöntekijä	-0,149* [-0,305–0,006]
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	Ref.
Nainen	-0,006 [-0,029–0,030]
<b>Ikä</b>	
15–29-vuotiaat	Ref.
30–44-vuotiaat	-0,001 [-0,037–0,039]
45–64-vuotiaat	-0,024 [-0,018–0,054]
<b>Vuorotyö</b>	
Ei	Ref.
Kyllä	0,047 [0,019–0,075]
<b>Toimiala</b>	
Asiantuntija	Ref.
Toimisto ja asiakaspalvelu	-0,111*** [-0,163(-0,059)]
Palvelu ja myynti	-0,157*** [-0,196(-0,117)]
Rakennus, korjaus, prosessi ja kuljetus	-0,373*** [-0,416(-0,330)]
<b>Työsuhteen laatu</b>	
Määräaikainen	Ref.
Vakituinen	0,096*** [0,049-0,143]
N	4233
Pseudo R <sup>2</sup>	0,091
P-arvo	0,00

p<0,05\* p<0,01\*\* p<0,001\*\*\*

Taulukko 12 kuvaa logistisen regressioanalyysin tuloksia siitä, arvioidaanko vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden työsuoritusta säännöllisesti yhtä todennäköisesti esimerkiksi kehityskeskustelun muodossa. Tuloksista voidaan havaita selkeä ero vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä, sillä vuokratyöntekijöiden työtä arvioidaan säännöllisesti noin 15 prosenttiyksikköä epätodennäköisemmin kuin muiden työntekijöiden työtä. Tämä eroavaisuus on tutkimuksen toiseksi suurin löydös ja tulos on myös tilastollisesti merkitsevä, sillä p-arvo on 0,05. Vaihteluväli on jälleen noin 30 prosenttiyksikköä vuokratyöntekijä-luokan sisällä, joten vastaajien välillä on ollut paljon hajontaa.



Sukupuolten ja eri luokkien välillä on hyvin pienet eroavaisuudet työn arvioinnin suhteen, joten tuloksia ei ole mielekästä raportoida. Tämän lisäksi näiden muuttujien tulokset eivät ole edes tilastollisesti merkitseviä. Vuorotyöllä on tässä mallissa pienempi yhteys kuin muiden selitettävien muuttujien malleissa, ja tulos on kaiken lisäksi toiseen suuntaan. Vuorotyötä tekevien työtä arvioidaan säännöllisesti noin 5 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin niiden, jotka eivät tee vuorotyötä. Tämä on tuloksena myös tilastollisesti erittäin merkitsevä. Kaikissa muissa logistisissa regressioanalyseissä vuorotyötä tekevillä on muita matalampi todennäköisyys olla työhyvinvointiin liittyvien asioiden vaikutuspiirissä.

Toimialalla on suuri vaikutus työn säännöllisen arvioinnin todennäköisyyteen. Asiantuntijoiden työtä arvioidaan säännöllisesti toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöihin verrattuna 11 prosenttiyksikköä todennäköisemmin, mikä on suurin ero, joka näiden kahden toimialan välillä on tässä tutkimuksessa tullut esiin. Muiden toimialojen välillä on kuitenkin vielä suurempi ero asiantuntijoihin verrattuna. Palvelu- ja myyntialalla olevien työtä arvioidaan noin 16 prosenttiyksikköä epätodennäköisemmin ja fyysisillä aloilla olevien työtä jopa 37 prosenttiyksikköä epätodennäköisemmin kuin asiantuntijoiden työtä. Fyysisten alojen kohdalla huomionarvoista on, että vaihteluväli on todella pieni, kaikki vastaukset ovat 42–33 prosenttiyksikön välillä suhteessa asiantuntijoihin. Toisin sanoen otoksen kaikkia fyysisten alojen työntekijöiden työtä arvioidaan säännöllisesti vähintään 33 prosenttiyksikköä epätodennäköisemmin kuin asiantuntijoiden työtä.

Mallin p-arvo on 0,00, otoskoko on 4233 ja selitysaste on 9,1 %, mikä on tämän tutkimuksen korkein selitysaste. Se on silti selitysasteena suhteellisen matala. Tässä mallissa myös nousee esiin myös poikkeuksellisen suuret regressiokertoimet, sillä Toimiala-muuttujan regressiokertoimet ovat koko tutkimuksen suurimmat. Tämän logistisen regressioanalyysin perusteella vastaus tutkimuskysymykseen on, että vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on eroavaisuuksia siinä, millaisia työhyvinvointia edistäviä tekoja työpaikalla tehdään. Vuokratyöntekijät saavat säännöllisestä arviointia jonkin verran epätodennäköisemmin kuin muut työntekijät, kun nämä taustamuuttujat ovat vakioituna.

## 6 Johtopäätökset

Tutkimuksen hypoteesit osuivat oikeaan, sillä vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on eroavaisuuksia työhyvinvoinnin toteutumisessa. Tämän tutkimuksen kaikissa logistisissa regressioanalyyseissä ilmenee, että vuokratyöntekijöillä on muita työntekijöitä pienempi todennäköisyys siihen, että tutkimuksessa mukana olleet työhyvinvointitekijät toteutuvat heidän työpaikallaan. Näiden kahden työntekijäryhmän väliset erot ovat kuitenkin odotettuja pienempiä ja kolmen selitettävän muuttujan osalta jopa alle 10 prosenttiyksikköä. Kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten perusteella olisi voitu odottaa suurempia eroja.

Tässä tutkimuksessa suurin esiin noussut ero näiden työntekijäryhmien välillä on organisaation työkyvyn parantamistekojen kohdalla. Muilla työntekijöillä on noin 24 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys sille, että heidän työpaikallaan pyritään systemaattisesti vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin. Tämän tutkimustuloksen taustalla voi olla kirjallisuudessa ja aiemmissä tutkimuksissa esiin nousseet seikat siitä, että käyttäjäyrityksellä ei ole velvollisuutta tarjota esimerkiksi kuntosalikorttia tai muuta rahallista tukea vuokratyöntekijöille, vaikka tarjoaisi niitä omille työntekijöilleen. Joskin työpaikan oman maksuttoman kuntosalin käyttöoikeus täytyy tarjota myös vuokratyöntekijöille. Kaiken rahallisen edun tarjoaminen on käyttäjäyrityksen eli varsinaisen työntekijän vastuulla. Toisaalta, jos vuokratyöntekijä on vain vähän aikaa jossain käyttäjäyrityksessä, niin hän ei välttämättä edes ehtisi saada näitä palveluita, vaikka teoriassa olisikin niiden piirissä. Tässä tutkimuksessa ei ole huomioituna nykyisen työsuhteen kestoa, sillä työolobarometrissa ei ole kysytty siitä. Vuokratyöntekijöiden kohdalla kiinnostavaa olisikin juuri se, kuinka kauan he ovat olleet samassa käyttäjäyrityksessä ja tarjotaanko heille tällaisia etuja vuokratyöntekijöiden puolelta. Työnantajan kannalta tämä on erikoinen tulos, koska työntekijöiden työkykyyn investoiminen on taloudellisesti kannattavaa. Tämä nousi esiin niin Virolaisen (2012) teoksessa kuin Työterveyslaitoksen (2013) ja Valtioneuvoston (2022) selvityksissä. Vuokratyöntekijöiden työnantajana ja palkanmaksajana toimii vuokratyöntekijä, jonka voisi olettaa haluavansa ylläpitää työntekijöidensä työkykyä.

Toiseksi suurin tutkimuksessa esiin noussut ero näiden työntekijäryhmien välillä on työn säännöllisessä arvioinnissa, sillä muilla työntekijöillä on noin 15 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys saada työstään säännöllisesti palautetta. Tämä nousi esiin myös Lehtosen ja Ylhävuoren (2019) tutkimuksessa, jonka mukaan vuokratyöntekijät kertovat epätietoisuuden oman osaamisen tasosta ja palautteen puuttumisen heikentävän työhyvinvointia. Näin ollen

tämä tutkimustulos ei ole yllättävä, mutta sitäkin huolestuttavampi. Kuten Viitalan (2007, 186) ja Aarnikoivun (2011, 73) teoksissa nousi esiin, niin työn arviointi on tärkeä osa myös urasuunnittelua, kun omat vahvuudet ja heikkoudet on paremmin tiedossa. Kumman yrityksen vastuulla kehityskeskustelut ovat. Sädevirran (2022) mukaan vuokratyöryhtymän vastuulla on varmistaa, että työntekijällä on riittävä ammattitaito kuhunkin työtehtävään. Toisaalta vuokratyöntekijä tekee varsinaisen työnsä käyttäjäyrityksessä, jolloin käyttäjäyrityksen esihenkilö lienee olevan paremmin perillä hänen työnjäljestään ja osaamisestaan. Toisaalta Viitalan ym. (2006) tutkimuksessa ilmeni, että vuokratyöryhtymän esihenkilö on etäinen, mikäli vuokratyöryhtymällä on paljon työntekijöitä. Mikäli työntekijä joutuu itse huolehtimaan omista asioistaan, niin tuskin työn arviointikeskusteluitakaan on. Vuokratyöntekijä ei siis välttämättä saa kunnollista palautetta tai arviointia kummastakaan yrityksestä, mikäli esimerkiksi käyttäjäyrityksen esihenkilö on jäänyt etäiseksi tai jos varsinainen työympäristö muuttuu usein, jolloin ei pääse kunnolla kiinnittymään käyttäjäyritykseen.

Hämäläisen (2014) tutkimuksessa ilmeni, että vuokratyöntekijät identifioituvat enemmän käyttäjäyritykseen ja osa heistä on ollut vuokratyöryhtymän yhteydessä vain pakollisissa työ sopimukseen tms. liittyvissä asioissa. Tällöin voisi luulla, että palautettakin saataisiin nimenomaan käyttäjäyritykseltä. Kehityskeskustelut ovat tärkeitä myös organisaation näkökulmasta, joten siksi on outoa, että vuokratyöntekijöille ei niitä pidetä. Viitala (2007, 186) ja Aarnikoivu (2011, 73) nostavat esiin sen, miten kehityskeskustelu auttaa työntekijää sitoutumaan työpaikkaansa, kun hän tietää omat heikkoutensa ja vahvuutensa. Tämän myötä hän voi myös paremmin suoriutua työstään ja sehän on myös organisaation etu.

Mielenkiintoista on, että vuorotyötä tekevien työtä arvioidaan säännöllisesti todennäköisemmin kuin niiden työtä, jotka eivät tee vuorotyötä. Samassa mallissa kuitenkin toimialojen väliset erot työn arvioinnin suhteen ovat todella suuria, sillä asiantuntijoiden työtä arvioidaan säännöllisesti jopa 37 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin rakentamisen, korjaamisen, tuottamisen ja kuljettamisen alalla olevien työtä. Tämä on tutkimuksen kannalta olennainen löytö, sillä vuokratyöntekijöitä työskentelee paljon nimenomaan näillä aloilla. Suuri ero on myös palvelu- ja myyntityöntekijöiden kohdalla suhteessa asiantuntijoihin, joilla on noin 16 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys säännöllisen arviointikeskusteluun. Tälläkin alalla on paljon vuokratyöntekijöitä.

Tuloksessa on kuitenkin huomionarvoista se, että alat, joissa on paljon vuorotyötä, niin pärjäsivät työn arvioinnin suhteen muita huonommin, vaikka mallin mukaan vuorotyötä

tekevien työtä arvioidaan todennäköisemmin. Kyseisessä mallissa kaiken lisäksi vuorotyön ja toimialojen luokkien tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä eli sattuman todennäköisyys on olematon. Toisin sanoen tutkimus osoittaa, että toimialalla on vuorotyötä paljon suurempi vaikutus siihen, arvioidaanko työtä säännöllisesti. Työn säännöllisen arvioinnin todennäköisyyteen on merkittävä yhteys myös työsuhteen vakituisuudella, sillä vakituisten työntekijöiden työtä arvioidaan noin 10 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin määräaikaisten työtä. Muiden selitettävien muuttujien kohdalla työsuhteen vakituisuus ei noussut yhtä merkittävästi esiin. Työtahtiin vakituiset työntekijät voivat vaikuttaa noin 7 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin määräaikaiset työntekijät.

Tutkimuksessa yllättävä tulos on se, että työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kokemisessa on todella pieni ero vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä. Kuten luvussa 5.2.2 todettiin, niin tulosta ei kuitenkaan voida pitää kovin luotettavana korkean p-arvon vuoksi. Tämän vuoksi tähän tulokseen täytyy suhtautua kriittisesti. Logistisen regressioanalyysin mukaan muut työntekijät ovat noin 4 prosenttiyksikköä todennäköisemmin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Tätä kuitenkin enteili jo taulukko 5, jossa näkyi äärimmäisen pienet erot näiden työntekijäryhmien välillä. Tämän selitettävän muuttujan kohdalla olisi voinut odottaa suurempaakin eroa teoreettisen viitekehyksen perusteella. Erityisesti käyttäjäryityksessä vuokratyöntekijät voivat olla alisteisessa asemassa muihin työntekijöiden nähden, kuten Siponen & Miettinen (2012) ja Viitala (2007) toteavat. Tämän selitettävän muuttujan kohdalla sukupuolten välinen ero on huomioita herättävä, sillä miehet ovat yli 10 prosenttiyksikköä naisia todennäköisemmin samaa mieltä tasapuolisen kohtelun väitteestä. Tämä on myös tuloksena erittäin merkitsevä, joten tulos on hyvin pienellä todennäköisyydellä sattuman seurausta. Vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välistä tulosta ei kuitenkaan voida selittää sukupuolten välisellä erolla, sillä aineiston vuokratyöntekijöissä on naisia ja miehiä suunnilleen saman verran. Toisaalta tämä muuttuja on hieman ongelmallinen, koska ei voida tietää, mitä kenellekin tarkoittaa ”Jokseenkin eri mieltä” tai ”Jokseenkin samaa mieltä”. Nämä vaihtoehdot sisältävät sen, että vastaaja on sekä samaa mieltä että eri mieltä.

Toisaalta on siis hyvä, että tasa-arvoisen kohtelun kokemisen välillä on näin pieni ero vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä. Toisaalta sukupuolten välinen ero on sen verran suuri, että se on huomioitava erikseen. Tässä voidaan pohtia, että eivätkö miehet objektiivisesti pysty näkemään eriarvoista kohtelua naisia kohtaan vai eivätkö he ylipäänsä tunnista itseensä tai muihin kohdistuvaa eriarvoista kohtelua. Tässä tutkimuksessa ei ollut

hypoteeseja sukupuolten välisiin eroihin liittyen, koska miehet ja naiset tekevät vuokratyötä suunnilleen saman verran, eivätkä selitettävät muuttujatkaan herättäneet epäilyksiä sukupuolten välisistä eroavaisuuksista. Sukupuoli ei myöskään alun perin ollut millään tavalla olennainen osa tutkimustehtävää, vaan se oli enemmän demografinen taustamuuttuja.

Iän vaikutus yllättää siinä, että 15–29-vuotiaat kokevat tasapuolista kohtelua myös todennäköisemmin kuin vanhemmat ikäluokat. Tämä yllättää, koska nuoret ovat vasta siirtymässä työelämään, jolloin ei välttämättä ole selvillä työlait tai omat oikeudet. Tällöin ei osata vaatia tasapuolista kohtelua eikä välttämättä uskalleta hankkia ”hankalan työntekijän” mainetta vaatimalla oikeutta, joten tyydytään kohtaloon. Tutkimuksen mukaan vanhemmat ikäluokat kuitenkin kokevat eriarvoista kohtelua nuoria todennäköisemmin. Toisaalta tulos voisi selittyä sillä, että nuoret eivät tiedä tasapuolisuuden tärkeydestä tai tunne työlakeja, niin he eivät osaa nähdä työpaikallaan epäkohtia samalla tavalla kuin vanhemmat ikäluokat näkevät. Tämän vuoksi he ovat vanhempia sukupolvia todennäköisemmin samaa mieltä siitä, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Näiden kahden työntekijäryhmän välillä on yllättävän pienet erot myös työn hallinnassa, mikä on tietenkin työelämän yhdenvertaisuuden kannalta hyvä asia. Työn hallinnan tärkeys nousee esiin tärkeänä etenkin Mankan (2006), Virtasen ym. (2014) ja Juutin (2006) kirjallisuudessa sekä Larjovuoren ym. (2021) tutkimuksessa. Toisaalta työtehtävien sisältöön vaikuttamisen kohdalla myös hypoteesi oli hieman epäselvä johtuen vuokratyön erityisestä luonteesta. Aineiston kautta ei voi voida tietää, onko vastaajalla mahdollisuus valita useiden tarjolla olevien työtehtävien joukosta ne mieluisimmat vai onko hän aina samassa käyttäjäyrityksessä töissä. Mikäli hän voi itse valita käyttäjäyrityksen, niin silloinhan hän voi sen valita työtehtävien perusteella. Tässä alakohtaisista eroista huomiota herättävin on rakennus-, korjaus-, prosessi- ja kuljetusala, sillä näiden alojen työntekijöillä on asiantuntijoihin verrattuna noin 16 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön. Myös vuorotyön kohdalla on selkeä ero, sillä vuorotyötä tekevillä on 11 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys verrattuna niihin, jotka eivät tee vuorotyötä. Lisäksi miehet voivat vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön 9 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin naiset, mikä on jälleen yllättävä tulos. Sen vuoksi tästä tuloksesta nousikin esiin muutamia ajatuksia. Tekevätkö naiset miehiä useammin sellaisia töitä, joissa ei voi vaikuttaa työtehtävien sisältöön vai osaavatko miehet naisia paremmin vaatia esimerkiksi miellyttäviä työtehtäviä.

Työtahdin kohdalla taustamuuttujista ainoastaan vuorotyö nousi esiin, sillä vuorotyötä tekemättömät voivat noin 12 prosenttiyksikköä muita todennäköisemmin vaikuttaa omaan työtahtiinsa. Tähän vaikuttanee se, että vuorotyötä tehdään useimmiten sellaisilla aloilla, joissa koneiston ja työntekijöiden täytyy toimia vähintään kahdessa vuorossa. Tällöin työhön saattaa liittyä aikataulutusta, jolloin tietyt tehtävät täytyy tehdä tietyssä ajassa ja tiettyyn aikaan. Työtahdin ja toimialan väliltä löytynee pieniä yhteyksiä, sillä palvelu- ja myyntialalla sekä fyysisillä aloilla voi hieman epätodennäköisemmin vaikuttaa omaan työtahtiinsa verrattuna asiantuntijoihin. Asiantuntijatyössä työ ei ole niin mekaanista eikä välttämättä niin valmiiksi organisoitua, joten voinee itse paremmin vaikuttaa työn tekemisen rytmiin.

Taustaselittäjien kohdalla hypoteesit onnistuivat melko hyvin, mutta eivät täysin. Tutkimuksen mukaan miehillä, nuorilla, vuorotyötä tekemättömillä, asiantuntijoilla ja vakituisilla on parempi työhyvinvointi kuin muilla. Vuorotyö nousee esiin erityisesti työn hallintaan liittyvien muuttujien kohdalla. Muiden muuttujien kohdalla vuorotyön merkitys oli pienempi. Työpaikat, joissa käytetään paljon vuokratyöntekijöitä, niin tehdään paljon vuorotyötä. Tällöin työntekijät eivät pääse vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä yhtä todennäköisesti kuin he, jotka eivät tee vuorotyötä. Muutenkin vuorotyössä voi syntyä katkeruutta, mikäli mieluisia työvuoroja ei jaeta tasapuolisesti työntekijöille. Aiemmissa tutkimuksissa oli vuokratyökokemuksia ainakin kaupasta, logistiikkakeskuksesta ja apteekista, mutta niissä ei ollut mainittu vuorotyötä.

Tutkimuksessa olisi ollut kiinnostavaa nähdä koulutuksen tuomia eroja selitettävien muuttujien välillä, mutta aineistossa ei ollut koulutusta mukana ollenkaan. Palkkaerot olisi myös voinut olla hyvä taustaselittäjä, koska eri alojen välillä on todella suuret palkkaerot työluonteesta ja sektorista johtuen. Aineistoissa olisi ollut ”Onko palkkasi kannustava” -kysymys, mutta ei varsinaisesti palkkaa kysytty. Tämä on liian tulkinnanvarainen kysymys, sillä yli Suomen mediaanitason tienaa henkilö voi kokea palkkansa huonoksi, mikäli hänen palkkansa on huono suhteessa omaan alaansa. Tutkimukseen olisi voinut ottaa mukaan numeerisen tulomuuttujan, jos aineistoissa sellainen olisi ollut. Tutkimuksessa oli kuitenkin mukana toimialamuuttuja, joka antaa hieman osviittaa myös koulutukseen ja tulotasoon liittyen. Toisaalta nuoret eivät välttämättä ole vielä koulutustaan vastaavassa työssä tai eivät ole saaneet opintojaan päätökseen, joten heidän kohdallaan tämänhetkinen toimiala antanee tarpeeksi hyvät tulokset.

Tässä tutkimuksessa on huomioitava aineiston ongelmallisuus, sillä vuokratyöntekijöitä on työolobarometrin vastaajien joukossa huomattavasti vähemmän kuin muita työntekijöitä. Tämän tutkimuksen puitteissa voidaan siis vain spekuloida, olisivatko tulokset olleet erilaisia,

mikäli vastaajien määrä olisi ollut määrällisesti sama. Tulokset olisivat myös voineet olla erilaiset, jos selitettävien muuttujien kohdalla olisi ollut enemmän luokkia tai tutkimus olisi toteutettu eri menetelmällä. Tässä tutkimuksessa oli vain karkeat ”Kyllä” ja ”Ei” -vaihtoehdot. Lisäksi voidaan spekuloida, olisivatko tulokset olleet erilaisia, mikäli aineistona olisi ollut vain yhden vuoden työolobarometri. Tällöin vastaajia olisi ollut vähemmän kummassakin työntekijäryhmässä.

Tutkimuksen regressioanalyysien selitysasteet ovat todella pienet, joten näillä selittäville muuttujilla ei selitetä paljo selitettävän muuttujan vaihteluista. Tämä ei kuitenkaan huononna tutkimuksen onnistumista, sillä logistisessa regressioanalyysissä selitysaste on enemmänkin heuristinen apuväline eikä absoluuttinen totuus. Kuten tutkimusastelemassa todettiin, niin selitysaste ei edes kerro, mitkä selittävät muuttujat ovat minkäkin verran selittäneet muuttujien välisiä yhteyksiä. Näin ollen selitysasteen avulla ei voida etsiä kovin spesifejä selityksiä muuttujien olennaisuudesta tutkimuksessa. Joka tapauksessa tutkimuksen kaikkien logististen regressioanalyysien tulokset itsessään ovat tilastollisesti merkitseviä, sillä kaikkien mallien kohdalla p-arvo on 0,00. Tältä osin tutkimus on hyvä ja onnistunut, sillä sattuman todennäköisyys on olematon. Mallien sisällä eri selittävien muuttujien kohdalla on suuriakin eroja tilastollisen merkitsevyyden suhteen, joten niissä sattuman todennäköisyys on vaihteleva.

Tämän tutkimuksen perusteella jatkotutkimukselle olisi tarve erityisesti siinä, miten organisaatioissa pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin. Tämän kysymyksen kohdalla olisi kiinnostavaa tietää, minkä verran vuokratyöryitykset ja käyttäjäryitykset tekevät työkykytekoja heidän eteensä ja ovatko vuokratyöntekijät oikeutettuja samoihin etuuksiin kuin käyttäjäryityksen ”omat” työntekijät. Tähän liittyy myös työn arviointi, eli onko vuokratyöntekijöillä säännöllisiä arviointikeskusteluita kummankaan yrityksen toimesta. Taustamuuttujien myötä esiin tulleiden tulosten tarkemmalle jatkotutkimukselle olisi tarve erityisesti toimialakohtaisten erojen kohdalla, sillä useassa logistisessa regressioanalyysissä nousi esiin alakohtaisia eroja juuri sellaisten alojen kohdalla, joilla on paljon vuokratyöntekijöitä. Lisäksi tasa-arvon kannalta olisi tärkeää tutkia sitä, miten eri sukupuolet kokevat tasapuolisen kohtelun, koska tässä tutkimuksessa nousi huomionarvoinen ero sen suhteen. Toinen merkittävä eroavaisuus sukupuolten välillä nousi työtehtävien sisältöön vaikuttamisen kohdalla. Näiden kummankin tuloksen kohdalla herää kiinnostus siitä, *miksi* miehet naisia todennäköisemmin kokevat tasapuolista kohtelua ja voivat todennäköisemmin vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön.

## 7 Yhteenveto

Tämä tutkimus onnistui tehtävässään vertailla vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden työhyvinvointia tuottaen luotettavaa tutkimustietoa näiden kahden työntekijäryhmän välisistä eroavaisuuksista. Tutkimuskysymyksiin löytyi selkeät vastaukset aineiston pohjalta, ja hypoteesit osuivat oikeaan jokaisen selitettävän muuttujan kohdalla eli vuorotyöntekijöiden työpaikalla ei tutkimuksenkohteena olleet työhyvinvointiasiat toteudu yhtä todennäköisesti kuin muiden työntekijöiden työpaikalla. Toisaalta joidenkin selitettävien muuttujien kohdalla havaittu yhteys oli odotettua pienempi ja täten näiden työntekijäryhmien väliset eroavaisuudet odotettua pienempiä. Tutkimustulosten mukaan suurimmat eroavaisuudet vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä on siinä, arvioidaanko heidän työtään säännöllisesti ja tehdäänkö työpaikalla työkykyä parantavia tekoja. Tutkimuksen taustaselittäjien vaikutuksista löytyi yllättäviä tutkimustuloksia, jossa erityisesti toimialan merkitys nousi esiin työhyvinvoinnin toteutumisen todennäköisyydessä. Ikää lukuun ottamatta kaikilla taustaselittäjillä oli huomionarvoinen yhteys vähintään yhteen selitettävään muuttujaan. Tutkimuksenkohteena olleiden työhyvinvointiteemojen yleinen trendi tämän tutkimuksen logististen regressioanalyysien mukaan on, että miehillä, nuorilla, vuorotyötä tekemättömillä, asiantuntijoilla ja vakituisessa työsuhteessa olevilla on parempi työhyvinvointi kuin muilla.

Tutkimustehtävässä oli aineiston kannalta kaksi haastetta, vaikka aineisto itsessään olikin validi tieteelliselle työhyvinvointitutkimukselle. Ensimmäinen haaste oli vuokratyöntekijöiden pieni määrä aineistossa, mutta parempaa aineistoa ei Suomesta ole saatavilla ja tutkimuksen kohteena oli nimenomaan Suomen työelämä. Toinen haaste oli se, että aineistossa joidenkin muuttujien kohdalla ei voida tietää, ovatko vuokratyöntekijät vastanneet kysymyksiin vuokratyöryhtymän vai käyttäjäryhtymän kautta. Teoreettisessa viitekehyksessä esiintuodun kirjallisuuden sekä aiempien tutkimusten myötä vuokratyöntekijät identifioituvat enemmän käyttäjäryhtymään, joten heidän voidaan olettaa vastaavan sen kautta. Toisaalta yhteiskunnallisella tasolla tarkoituksena oli vertailla vuokratyöntekijöitä ja muita työntekijöitä *ylipäänsä*. Tällöin tärkeintä on vaan se, miten he *ylipäänsä* kokevat työhyvinvointinsa.

Tutkimuksen tulosten pohjalta nousi esiin myös jatkotutkimusideoita. Ensinnäkin olisi hyvä tutkia, pyrkiikö vuokratyöntekijöiden kohdalla kumpikaan yritys vaikuttamaan heidän kuntoon, terveyteen, elintapoihin sekä saavatko he työstään palautetta kummassakaan yrityksessä. Taustamuuttujien kautta löytyi yleisesti tutkimustarve alakohtaisille työhyvinvointieroille sekä sukupuolten väliselle erolle tasapuolisen kohtelun ja työtehtäviin vaikuttamisen suhteen.



## Kirjallisuus

Aaltonen, Tapio; Ahonen, Pirjo & Sahimaa, Jaakko (2020) *Johda merkitystä*. Alma Talent Oy, 188.

Alasoini, Tuomo (2014) *Miltä näyttää Euroopan paras työelämä henkilöstöjohtamisen näkökulmasta* teoksessa Pakarinen, Perttu & Mäki, Tiina (2014) *Henkilöstöjohtaminen kurkiauran kärkeen*. Edita, 20.

Aarnikoivu, Henrietta (2011) *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu*. Kauppakamari, 73–74.

Anttila, Anu-Hanna (2018) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta – Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Vastapaino, 129 & 132.

Bjurström, Lars-Mikael (2006) *Työolojen ja terveyden taloudellisen merkityksen arviointi* teoksessa *Strateginen henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi*. Työturvallisuuskeskus Kuntaryhmä, 25.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2011) *Johda työkykyä, pidennä työuria – EK:n työkykyjohtamisen malli*, 4–5, 7 & 10.

Erkkilä, Elina (2018) *Lyhytaikaiset sijaisuudet päiväkodeissa Päiväkodin johtajien kokemuksia vuokratyön käyttämisestä päiväkodin työyhteisöissä*. Pro gradu -tutkielma, 53–59 & 66–67. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201811262897> [Viitattu 18.4.2023]

Erola, Jan (2010) *Luokaton Suomi?* Gaudeamus, 27.

Fischer, Merja (2014) *Palvelukokemuksen johtaminen* teoksessa Pakarinen, Perttu & Mäki, Tiina (2014) *Henkilöstöjohtaminen kurkiauran kärkeen*. Edita, 188.

Gerlander, Eija-Maria & Launis, Kirsi (2007) *Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat*, Työelämän tutkimus 3/2007, 202. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87568/46444> [Viitattu 20.4.2023]

Puttonen, Sampsa; Hasu, Mervi & Pahkin, Krista (2016) *Työhyvinvointi paremmaksi*. Työterveyslaitos, 4 & 23–24. [Microsoft Word - Työhyvinvointi\\_paremmaksi\\_15062016.docx \(julkari.fi\)](https://julkari.fi/urn:nbn:fi:uta-201611262897) [Viitattu 23.5.2023]

Helstilä, Martti (2009) *Henkilöstöasioita esimiehille*. Otava, 13 & 48.

Hietala, Harri; Kaivanto, Keijo & Schön, Esa (2022) *Vuokratyö*. Alma, 20–25, 27, 29–30, 75, 132–134, 163–166 & 178.

Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (2013) *Tilastolliset menetelmät*. Sanoma Pro Oy, 5.–8. painos, 15–16 & 277–278.

Hyypänen, Riitta (2010) *Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta*. Talentum, 282 & 294.

Hämäläinen, Minna (2014) *Vuokratyöntekijöiden työmotivaatio ja perehdyttäminen*. Pro gradu -tutkielma, 51–62. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96061/gradu-1410168316.pdf?sequence=1> [Viitattu 23.10.2022]

Härkönen, Juho (2014) *Työn monet muodot* teoksessa Erola, Jani & Räsänen, Pekka (2014) *Johdatus sosiologian perusteisiin*. Gaudeamus, 95.

Jortikka, Lotta (2021) *Vuokratyöntekijän yhdenvertaisuus organisaatiossa*. Pro gradu -tutkielma, 60–61.

[https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/12510/UniVaasa\\_2021\\_Jortikka\\_Lotta.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/12510/UniVaasa_2021_Jortikka_Lotta.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [Viitattu 23.10.2022]

Juuti, Pauli (2006) *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi* teoksessa Vesterinen, Pirkko (2006) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WSOY, 77–90.

Kehusmaa, Kirsti (2011) *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Kariston Kirjapaino Oy, 27.

Ketokivi, Mikko (2012) *Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi*. Gaudeamus, 168–169.

Larjovuori, Riitta-Liisa; Kinnari, Ismo; Nieminen, Hannu & Heikkilä-Tammi, Kirsi (2021) *Työhyvinvointi itseohjautuvassa organisaatiossa*. Tampereen yliopisto, 6 & 40–41.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2019-5> [Viitattu 20.3.2023]

Lehtonen, Ella & Ylhävuori, Susanna (2019) *Kaupan alan vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden rakentuminen*. Pro gradu –tutkielma, Jyväskylän yliopisto, 45–53. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201912035091> [Viitattu 18.2.2023]

Lipponen, Henry; Hirvensalo, Mirja & Ilmanen, Kalervo (2018) *Esimiestyön merkitys työhyvinvoinnin tukena – kokemuksia ikääntyvien liikunnanopettajien työurien varrelta*.

Työelämän tutkimus 16 (3), 211.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85233/44214> [Viitattu 20.4.2023]

Lundström, Niklas (2012) *TYÖHYVINVOINTI PÄIVÄKOTITYÖNTEKIJÄN JAKSAMISEN PERUSTANA*. Pro Gradu -tutkielma, 62 & 66–67.

[https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6265/osuva\\_4882.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6265/osuva_4882.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Viitattu 22.4.2023]

Manka, Marja-Liisa (2006) *Tiikerinloikka työhyvinvointiin*. Talentum, 16–18 & 188.

Manka, Marja-Liisa & Marjut (2016) *Työhyvinvointi*. Balto print Liettua, 7, 64, 76, 80–81, 132–135, 158–162 & 170,

Manka, Marjaliisa; Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen Sanna (2007) *Hyvinvointia työyhteisöön: Eväitä kehittämistyön avuksi*. Tampereen yliopisto, Euroopan sosiaalirahasto.

Metsämuuronen, Jari (2008) *Monimuuttujamenetelmien perusteet*. Gummerus Kirjapaino Oy, 116.

Mize, Trenton (2019). *Best practices for estimating, interpreting, and presenting nonlinear interaction effects*. Sociological Science 6, 86–87.

Nummenmaa, Lauri (2021) *Tilastotieteen käsikirja*. Tammi, 233, 252–253, 583–586 & 590.

Nätti & Anttila (2012) *Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstönhyvinvointi* teoksessa Pyöriä, Pasi (2012) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus, 162.

Räsänen, Pekka (2014) *Talous osana yhteiskuntaa* teoksessa Erola, Jani & Räsänen Pekka (2014) *Johdatus sosiologian perusteisiin*. Gaudeamus, 55–56.

Sinokki, Marjo (2016) *Työmotivaatio – Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tietosanoma, 65 & 80–81.

Siponen, Katri & Miettinen, Joonas (2012) *Työtä kahden yrityksen alaisuudessa:*

*Sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat*. Työelämän tutkimus 10 (1), 65–66.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87316/46247> [Viitattu 18.4.2023]

Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) *Työhyvinvointi* <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [Viitattu 21.11.2022]

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2023) TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma  
<https://stm.fi/tyo2030> [Viitattu 10.4.2023]

Suonsivu, Kaija (2011) *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIPress, 9, 63, 66–68, 97–100 & 195.

Sädevirta, Markus (2002) *Määräaikaiset työsuhteet ja henkilöstön vuokraus*. WSOY, 9 & 21–25.

Tanskanen, Antti (2012) *Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto?* Työelämän tutkimus 10 (1), 80–81.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87317/46248> [Viitattu 19.4.2023]

The University of North Carolina; The Department of Sociology (2023) *What is Sociology?*

<https://sociology.unc.edu/undergraduate-program/sociology-major/what-is-sociology/>

[Viitattu 16.5.2023]

Tiirinki, Hanna; Reissell, Eeva & Nuorteva, Leena (2021) *Sairaalapäivystysten nykytila – kuormittuminen, työhyvinvointi, asiakaspalautteet sekä toiminnan kehittäminen*. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, Tutkimuksesta Tiiviisti 30/2021, 7.

Tilastokeskus (2011) Työsuhteet ja työajat vuonna 2010

[https://www.stat.fi/til/tyti/2010/16/tyti\\_2010\\_16\\_2011-11-01\\_kat\\_003\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2010/16/tyti_2010_16_2011-11-01_kat_003_fi.html) [Viitattu

25.3.2023]

Tilastokeskus (2012) Työllisyys ja työttömyys vuonna 2011

[https://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/tyti\\_2011\\_15\\_2012-11-06\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/tyti_2011_15_2012-11-06_kat_002_fi.html) [Viitattu

25.3.2023]

Tilastokeskus (2013) Työllisyys ja työttömyys vuonna 2012

[https://www.stat.fi/til/tyti/2012/14/tyti\\_2012\\_14\\_2013-11-05\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2012/14/tyti_2012_14_2013-11-05_kat_002_fi.html) [Viitattu

25.3.2023]

Tilastokeskus (2014) Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013

[https://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti\\_2013\\_13\\_2014-04-01\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html) [Viitattu

25.3.2023]

Tilastokeskus (2015) Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014

[https://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html) [Viitattu 25.3.2023]

Tilastokeskus (2016) Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015

[https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html) [Viitattu 25.3.2023]

Tilastokeskus (2017) Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016

[https://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti\\_2016\\_13\\_2017-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html) [Viitattu 25.3.2023]

Tilastokeskus (2018) Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017

[https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html) [Viitattu 25.3.2023]

Tilastokeskus (2019) Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018

[https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/13/tyti\\_2018\\_13\\_2019-04-11\\_kat\\_002\\_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html) [Viitattu 25.3.2023]

Tilastokeskus (2020) Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019

[https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti\\_2019\\_13\\_2020-05-07\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html) [Viitattu 25.3.2023]

Tilastokeskus (2022) Työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työkäisen väestön määrä kääntyi laskuun vuonna 2021 <https://www.stat.fi/julkaisu/cl2yinm5hzj1l0dw2f2b376he> [Viitattu 19.3.2023]

Tilastokeskus: Työn tuottavuus [https://www.stat.fi/meta/kas/tyon\\_tuot.html](https://www.stat.fi/meta/kas/tyon_tuot.html) [Viitattu 26.11.2022]

Tilastokeskus (2010) Vuokratyötä tekevien määrä väheni

[https://www.stat.fi/til/tyti/2009/15/tyti\\_2009\\_15\\_2010-06-01\\_kat\\_003\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2009/15/tyti_2009_15_2010-06-01_kat_003_fi.html) [Viitattu 19.3.2023]

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa* <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk> [Viitattu 27.4.2023]

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2017

[https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3481?study\\_language=fi](https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3481?study_language=fi)

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2018

[https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3482?study\\_language=fi](https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3482?study_language=fi)

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2019

[https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3493?study\\_language=fi](https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3493?study_language=fi)

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2020

[https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3645?study\\_language=fi](https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3645?study_language=fi)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työolobarometri 2021. Työelämä, 48.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163948/TEM\\_2022\\_23.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163948/TEM_2022_23.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Viitattu 21.10.2022]

Työ- ja elinkeinoministeriö (2020) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työolobarometri 2019. Työelämä, 19–20.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM\\_2021\\_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Viitattu 21.10.2022]

Työ- ja elinkeinoministeriö (2017) Vuokratyöopas: esitteet 11/2017, 7, 25 & 28–29. [Viitattu 23.9.2022]

Työsopimuslaki 2001/55, 1 luku 3§, 2 luku 2 §, 2 luku 9§

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> [Viitattu 1.11.2022]

Työsuojelu (2022) Vuokratyö <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo> [Viitattu 30.9.2022]

Työterveyslaitos (2013) Nostetaan tuottavuutta ja työelämän laatua yhdessä

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-351-6> [Viitattu 26.11.2022]

Työterveyslaitos: Elintavat ja työhyvinvointi <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi> [Viitattu 18.2.2023]

Työterveyslaitos (2003) Työkyky <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> [Viitattu 15.5.2023]

Tähtinen Juhani, Laakkonen Eero & Broberg Mari (2021) *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perustelu*. Painosalama Oy, 14 & 164–165

Valtioneuvosto (2022) *Työkyvyn tuen vaikuttavuus - Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista*. VALTIONEUVOSTONSELVITYS - J A TUTKIMUSTOIMINNAN JULKAISUSARJA 2022:7, 9 & 99.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS\\_2022\\_7.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS_2022_7.pdf)

[Viitattu 27.2.2023]

Viitala, Riitta (2007) *Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä*. Business, 88–89, 96–97, 186

Viitala Riitta, Vettensaari Minna & Mäkipelkola Jutta (2006) *Näkökulmia vuokratyöhön*. Helsinki, Työministeriö, 24 & 106.

Virolainen, Harri (2012) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Bod – Books on Demand, 11–27, 105, 134–135 & 166–167.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo (2014) *Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma Oy, 65, 75–91, 109, 163–166, 172–173 & 216,

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 luku 7§

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325#L2P7> [Viitattu 19.4.2023]