

Tommi Ruohola

VUOKRATYÖN MYYTIT – TOTUUS VUOKRATYÖN EDUISTA  
JA MAHDOLLISUUKSISTA KAUPAN TOIMIALALLA

Liiketalouden koulutusohjelma  
2016

# VUOKRATYÖN MYYTIT – TOTUUS VUOKRATYÖN EDUISTA JA MAHDOLLISUUKSISTA KAUPAN TOIMIALALLA

Ruohola, Tommi  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Toukokuu 2016  
Ohjaaja: Lehtinen, Hannele  
Sivumäärä: 41  
Liitteitä: 2

Asiasanat: vuokratyö, henkilöstösuunnittelu, rekrytointi

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia vuokratyöhön liittyviä myyttejä ja olettamuksia. Opinnäytetyön tavoitteena oli pystyä purkamaan näitä myyttejä ja olettamuksia vuokratyöntekijöille tehdyn kyselyn sekä erään suomalaisen päivittäistavara-kauppa-  
ketjun HR-johtajalle tehdyn haastattelun perusteella. Opinnäytetyöllä ei ollut toimek-  
siantajaa, vaan se tehtiin tekijän omasta mielenkiinnosta asiaan liittyen.

Vuokratyössä on aina kolme osapuolta, eli vuokrausyritys, käyttäjäyritys ja vuokra-  
työntekijä. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys sopivat vuokratyöntekijän työn tekemi-  
sistä käyttäjäyritykselle ja tämä maksaa vuokratyöntekijän työpanoksesta vastiketta  
vuokrausyritykselle. Vuokratyö on monessa mielessä erittäin ajankohtainen aihe, sil-  
lä vuokratyötä tekevien määrä on noussut tasaisesti koko vuosituhannen alun ajan ja  
siitä on tullut pysyvä työnteon muoto. Vuokratyöllä ja vuokrausyrityksillä on myös  
monia positiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta ja se toteu-  
tettiin vuokratyöntekijöille tehtynä e-lomakekyselynä, joka lähetettiin sähköpostitse  
200 vuokratyöntekijälle, jotka edustivat erään vuokrausyrityksen kaupan alan vuok-  
ratyöntekijöitä. Vastauksia kyselyyn tuli 26. HR-johtajalle tehty haastattelu suoritet-  
tiin teemahaastatteluna, joka mukaili vuokratyöntekijöille lähetettyä kyselyä.

Kyselyn perusteella vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä ja vuokratyöhön  
yleisesti. Vajaa puolet vastaajista koki, että heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet  
kuin käyttäjäyrityksessä vakituisesti työskentelevilläkin. HR-johtajan haastattelun  
perusteella voitiin todeta, että ainakin päivittäistavara-kauppa-  
ketju X:ssä vuokratyön-  
tekijät saavat samoja etuisuuksia kuin yrityksen omat työntekijät. Näitä olivat  
esimerkiksi täysin sama perehdytysprosessi ja henkilökuntaedut.

# MYTHS IN TEMPORARY AGENCY WORK – THE TRUTH ABOUT BENEFITS AND POSSIBILITIES OF TEMPORARY AGENCY WORK IN RETAIL BUSINESS

Ruohola Tommi

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

May 2016

Supervisor: Lehtinen Hannele

Number of pages: 41

Appendices: 2

Keywords: temporary agency work, staff planning, recruiting

---

The purpose of this thesis was to research the myths and hypothesis in temporary agency work. The aim of this thesis was to be able to demolish these myths and hypothesis via survey made to temporary agency workers and by questionnaire made to HR Director of retail business chain. There was no client for this thesis and it was conducted because of own interest.

In a temporary agency work there is always three parties: temporary work agency, temporary agency employee and the user company.

The temporary work agency and the using company agree upon the temporary agency employee's work for the user company and the user company pays compensation of the work effort to the temporary work agency.

Temporary agency work is a very current subject in many ways because the amount of temporary agency employees has increased steadily from the beginning of the millennium and it has become permanent way of working. The temporary agency work and the temporary work agency have also many positive social effects. The temporary agency work increases the amount of employment and the temporary work agency can bring together scattered jobs.

The research method of this thesis was qualitative research and it was executed by handing out an e-survey to the temporary agency employees. The survey was sent by e-mail to 200 temporary agency employees who represent a temporary work agency from the retail business. There were 26 answers to the survey. The interview of the HR Director was carried out by a theme interview and it was similar to the survey that was handed out to the temporary agency employees.

Based on the survey the temporary agency employees are satisfied with their work and altogether with the temporary agency work. Almost half of the employees that answered the survey felt that they had the same privileges and responsibilities than the employees who work for the company on a normal basis. Based on the interview of the HR Director it can be stated that at least that the temporary agency employees at the grocery store chain "X" got the same privileges than the permanent workers. These privileges were for example exactly the same process of introduction and benefits for the staff.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	6
2.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.....	6
2.2	Tutkimuskysymykset.....	6
2.3	Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen.....	7
3	HENKILÖSTÖSUUNNITTELU KAUPAN TOIMIALALLA.....	9
3.1	Päivittäistavarakauppa.....	9
3.2	Erikoistavarakauppa.....	10
3.3	Henkilöstösuunnittelun osa-alueet.....	10
3.3.1	Henkilöstötarpeen määrittely.....	12
3.3.2	Työpaikkojen alueellisen sijoittelun merkitys.....	12
3.4	Henkilöstön rekrytointi.....	13
3.4.1	Työsuhteen ehdot.....	15
3.5	Työntekijästä aiheutuvat kustannukset yritykselle.....	16
4	VUOKRATYÖ.....	16
4.1	Vuokraus- ja käyttäjäyritysten välinen oikeussuhde.....	18
4.1.1	Vuokraus- ja käyttäjäyritysten työnantajavelvoitteet.....	18
4.1.2	Vuokratyösuhteen ehdot.....	19
4.2	Vuokratyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet.....	20
4.3	Vuokratyösuhteen epävarmuustekijät.....	20
4.4	Vuokratyösuhteen edut ja mahdollisuudet.....	22
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	26
5.1	Taustamuuttajat.....	26
5.2	Vuokratyösuhde.....	28
5.3	Vuokratyösuhteen edut.....	29
5.4	Vuokratyösuhteen haitat.....	30
5.5	Vuokratyöntekijän velvollisuudet ja oikeudet.....	31
5.6	Luottamus vuokrausyritykseen.....	32
5.7	Kuinka kauan aiot työskennellä nykyisen vuokrausyrityksen kautta?.....	32
5.8	Kuinka hyvin perehdytys nykyiseen tehtävään onnistui?.....	33
5.9	Kuinka hyvin koet vuokrausyrityksen kertovan sinulle työ- ja koulutusmahdollisuuksista?.....	34
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	34
	LÄHTEET.....	39
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

*”Riistoyritykset!” ”Vetävät minun palkastani välistä!” Eivät noudata edes työehtosopimuksia!”* Edellä mainitut kommentit ovat todella yleisiä puhuttaessa henkilöstövuokrausyrityksistä ja henkilöstövuokrauksesta ylipäätään. Suomessa toimii yli 1000 yritystä henkilöstövuokrauksen alalla. (Henkilöstöpalvelualan liiton www-sivut 2016.) Onko tosiaan niin, että näin iso joukko yrityksiä uskaltaa vuodesta toiseen polkea työntekijän oikeuksia ilman kenenkään siihen puuttumista, vai onko kyseessä ennemminkin kommentoijien tietämättömyyttä asiaan liittyen?

*”Tarjoavat vain osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita”* Tämänkaltaisia työsuhteita tarjoavat lähes kaikki yritykset ympäri maailman. Miksi vuokrausyrityksissä tätä ei voitaisi tehdä kun tarjolla on lisäksi vakituisia ja täysiaikaisia töitä? *”Tarjottavat työt ovat yksinkertaisia eikä mahdollista etenemistä työelämässä”* Vai olisiko kuitenkin niin, että työllistyessään vuokrausyritykseen työntekijä saa jalkansa oven väliin moneen eri yritykseen ja mahdollisuudet kokeilla erilaisia työtehtäviä onkin helpompaa, kuin mitä yhteen tiettyyn yritykseen työllistyminen voisi mahdollistaa?

Yrityksen näkökulmasta katsottuna argumentiksi nousee *”Onhan se niin kallistakin ottaa vuokratyöntekijä!”*. Valitettavan harvan yrityksen johto on oikeasti tietoinen niistä kustannuksista, joita työntekijän palkkaaminen aiheuttaa. Uuden työntekijän palkkaaminen on aina iso riski myös rahallisesti. Eräs päivittäistavarakauppa on tehnyt vertailun sen välille, milloin kannattaa palkata oma työntekijä ja milloin on kannattavampaa ottaa vuokratyöntekijä. Tämän kyseisen liikeketjun HR-johtaja avasi tämän opinnäytetyön haastattelussa asiaa seuraavasti:

*”Meillä breakeven point menee 500 työtunnissa. Sinne asti on kannattavampaa ottaa vuokratyöntekijä, kuin palkata oma työntekijä.”*

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on pureutua vuokratyövoimaan liittyviin myytteihin ja uskomuksiin, sekä tuoda niihin vuokratyöntekijän ja vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen näkökulmia.

Opinnäytetyössä vuokrausyrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka tarjoaa työvoiman vuokrauspalveluita ja myy sitä muille yrityksille. Käyttäjäyrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka on vuokrannut vuokrausyritykseltä työntekijöitä. Vuokratyösuhteessa olevat työntekijät ovat vuokratyöntekijöitä ja tekevät työtä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena.

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia vuokratyötä kaupan toimialalla keskitetyen päivittäistavarakauppaan ja osittain erikoistavarakauppaan. Opinnäytetyön pää tavoitteena on selvittää kaupan toimialalla vuokratyöhön sisältyviä tosiasioita siihen liittyvistä eduista ja mahdollisuuksista. Tutkimuksen osatavoitteena on pyrkiä oikomaan kaupan toimialalla vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen väliseen työsuhteeseen liittyviä epäluuloja, oletuksia ja myyttejä.

### 2.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteisiin pyritään seuraavien tutkimuskysymyksiä avulla, jotka rajataan koskemaan vain kaupan toimialaa, keskittyen päivittäistavarakauppaan ja osittain erikoistavarakauppaan:

- 1) *Miten käyttäjäyritykset määrittävät henkilöstötarpeensa?*
- 2) *Milloin ja miksi yrityksillä on tarvetta vuokratyöntekijöiden rekrytointiin?*
- 3) *Minkä ikäiset ja koulutustaustan omaavat henkilöt toimivat vuokratyöntekijöinä kaupan toimialalla?*
- 4) *Millaiset ovat vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot käyttäjä- ja vuokrausyrityksissä?*
- 5) *Mitkä ovat vuokratyöntekijän velvollisuudet ja oikeudet työsuhteessa käyttäjä- ja vuokrausyrityksiin?*

## 6) Millaisia etuja ja haittoja vuokratyösuhteeseen liittyy?

### 2.3 Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen

Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisen, eli laadullisen, tutkimuksen tahtotilana on kuvata arjen todenmukaisuutta ottaen myös huomioon arjen moninaisuuden ja kokonaisuuden. Tutkimustuloksiin vaikuttavat myös tutkijan omat henkilökohtaiset mielipiteet ja ajatukset ja ne selittävät osaltaan sen, miten tutkimustuloksia tulkitaan ja ymmärretään. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole kuitenkaan todistaa todeksi väittämiä vaan ennemminkin paljastaa tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 157.) Laadullisessa tutkimuksessa kaikkea tekemistä ohjaa tutkimusongelma, jonka avulla pyritään ratkaisemaan jotakin. Tutkimuksen kautta voidaan selventää ja antaa mahdollisuus tulkita asioita eri lailla ja eri näkökulmista. (Pitkäranta 2010, 12.) Laadulliselle tutkimukselle ominaista on, että tutkimuksen luonne on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, joissa tiedot kerätään luonnollisissa, todellisissa tilanteissa ja lähteinä suositaan ihmistä. Sen sijaan että tutkija luottaisi mittausvälineillä tehtäviin tutkimuksiin, tutkijan kannattaa luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin haastateltavien kanssa, koska ihminen sopeutuu hyvin vaihteleviin tilanteisiin. Tutkijan tulee pyrkiä löytämään tutkimuksesta yllättäviä asioita, eli aineistoa pitää tarkastella monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. (Hirsjärvi ym. 2008, 160.)

Tutkimusmetodina tässä opinnäytetyössä käytetään teemahaastattelua ja kyselyä. Teemahaastattelu käydään tutkijan ja haastateltavan välillä keskustellen ja sille on ennalta määritelty tavoitteet ja teemat. (Tilastokeskuksen www-sivut 2016.) Haastattelun on tarkoitus edetä näiden ennalta määriteltyjen teemojen mukaisesti ja haastattelijan tehtäväksi jää tuoda esiin haastateltavien ääni, kokemukset ja tuntemukset. Teemahaastattelu itsessään ei määritä haastatteluiden kestoja tai syvyyttä, eikä sitä onko se laadullinen vai määrällinen. Kysymysten seikkamuotojen sijaan oleellisempaa on miettiä tarkasti haastattelun teema, jotta haastattelussa saatavista vastauksista on hyötyä mahdollisimman paljon (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47–48.) Haastattelu on yleensä kahden ihmisen välinen vuorovaikutustilanne, jolle on muutama luonteenomainen piirre. Haastattelu on ennalta suunniteltua ja tutkija on tutustunut aiheeseen

käytännön ja teorian kautta. Tilannetta ja haastateltavaa ohjaa sekä motivoi haastattelija, koska haastattelija tietää roolinsa, mutta haastateltava oppii sen vasta haastattelun aikana. Haastattelusta saatuja tietoja käsitellään luottamuksella. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 41, 43.)

Laadullisen tutkimuksen aineiston keruussa menetelmänä suositaan sellaisia, joissa tutkittavat pääsevät kertomaan omakohtaisesti kokemuksistaan ja näkemyksistään tutkittavaan asiaan liittyen. (Hirsjärvi ym. 2008, 160.)

Tämän opinnäytetyön aineisto perustuu kahteen eri näkökulmaan, eli käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän näkökulmiin. Nämä aineistot kerättiin kahdella eri aineistonkeruumenetelmällä, teemahaastattelulla ja kyselyllä. Opinnäytetyössä ensimmäisenä metodina käytettiin kyselyä, joka suoritettiin e-lomakekyselynä. Kysely- eli survey-tutkimuksessa tahtotilana on saada tiettyihin ennalta määriteltyihin kysymyksiin vastaus valitulta määrältä ihmisiä. Useimmiten tutkimuksessa on kohteena halutulla otoksella valittu kohderyhmä jostain perusjoukosta. Survey-tutkimuksessa käytetään yleensä kyselylomaketta ja silloin on syytä harkita tarkkaan kyselyyn liittyvistä muuttujien määrästä ja sisällöstä. Tämä sen takia, että kyselyyn vastaajien pitää pystyä vastamaan kaikkiin kysymyksiin selkeästi ilman vaaraa siitä, että vastaaja ymmärtäisi kysymyksen väärin. (Virtuaaliammattikorkeakoulun www-sivut 2016.). Tämän opinnäytetyön kyselyn vastaajat edustavat erään vuokrausyrityksen kaupan toimialan vuokratyöntekijöitä. Kysely lähetettiin e-lomakekyselynä 200 vuokratyöntekijälle, jotka pysyvät kyselyssä nimettöminä. Taustamuuttujia kyselyssä olivat ikä, sukupuoli ja koulutus. Kyselyn kysymyksiä ennen kyselyn lähettämistä kommentoi erään vuokrausyrityksen HR-päällikkö. Kyselyn vastausajaksi annettiin 8 vrk, eli 21.4.–29.4.2016.

Vastaajat valittiin kyselyyn systemaattisen satunnaisotoksen menetelmin, joka tarkoittaa sitä, perusjoukon havaintoyksiköiden listasta valitaan tasavälein havaintoyksiköitä, kunnes haluttu määrä vastaajia on kasassa. (Tampereen yliopiston www-sivut 2016.) Opinnäytetyön kyselyyn vastaajat valittiin 1400 vuokratyöntekijän perusjoukosta. Systemaattisessa satunnaisotannassa otoskooksi haluttiin 200 havaintoyksikköä. Tällöin suhteelliseksi otoskooksi saatiin 200/1400, eli 1/7 koko perusjoukosta. Tällöin kyselyyn valittiin joka seitsemäs havaintokohdeyksikkö.

Toisena aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, jossa haastateltiin erään suomalaisen päivittäistavarakauppaketjun HR-johtajaa. Kyseisellä päivittäistavarakauppaketjulla on noin kymmenen vuoden kokemus vuokratyöntekijöistä, joita se käyttää säännöllisesti henkilöstötarpeensa suunnittelussa. Haastattelu suoritettiin 13.5.2016 HR-johtajan edustaman yrityksen tiloissa Helsingissä. Haastattelun kysymykset laadittiin siten, että ne tuottaisivat vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Tällä haastattelulla haluttiin tuoda esille käyttäjäyrityksen näkökulmaa vuokratyöhön liittyvistä eduista, mahdollisuuksista ja epävarmuustekijöistä.

Tässä opinnäytetyössä aineiston tulkinta esitetään teoriaa tukien siten, että haastattelusta ja kyselystä esitetään näytteitä aiheisiin sopivien teorialukujen sisällä.

### 3 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU KAUPAN TOIMIALALLA

Kaupan toimiala on työntekijämäärällä mitattuna Suomessa suurin työllistäjä, työllistäen vuosittain noin 300 000 työntekijää. Samalla se tuottaa yhteensä 10 % Suomen bruttokansantuotteesta. (Kaupan Liiton www-sivut 2016.)

#### 3.1 Päivittäistavarakauppa

Päivittäistavarakaupalla tarkoitetaan yleensä itsepalveluperiaatteella toimivaa market-myyntälää, jossa on myynnissä päivittäistavaroita. Päivittäistavariihin kuuluvaksi lasketaan ruoka, juoma, tupakkatuotteet ja muut sellaiset tuotteet, joita ostetaan arkisten ruokaostosten yhteydessä. Perinteisten ruokakauppojen lisäksi päivittäistavaroiden vähittäiskauppaan lasketaan mukaan esimerkiksi huoltamoiden ja halpahallien tekemä päivittäistavaroiden myynti. Suomessa ja muissa pohjoismaissa päivittäistavarakaupoille on ominaista se, että ne ovat ketjuuntuneet. Ketjuuntuminen tuo kustannustehokkuutta, koska volyymit ovat ketjuilla isompia kuin pienillä yksittäisillä toimijoilla. (Kaupan Liiton www-sivut 2016; Päivittäistavarakauppa Ry:n www-sivut 2016.)

### 3.2 Erikoistavarakauppa

Erikoistavarakaupat myyvät erikoistavaroita ja niihin liittyviä palveluita. Ominaista niille on henkilökohtainen palvelu ja erikoistunut valikoima. Erikoistavarakauppoja ovat muun muassa kenkäkaupat, apteekit ja optikkoliikkeet. Erikoistavarakaupoista ostettavat tuotteet ovat yleensä kestohyödykkeitä ja niitä ostetaan harvemmin kuin päivittäistavaroita. (Kaupan Liiton www-sivut 2016)

### 3.3 Henkilöstösuunnittelun osa-alueet

Yhteistoimintalain 4. luvun 16 § velvoittaa yrityksiä tekemään henkilöstösuunnitelua vuosittain, josta käy ilmi suunnitelma henkilöstön osaamisen ylläpitämiseksi. (L 334/2007, 4. luku. 16 §)

Henkilöstösuunnittelu kattaa yrityksen strategian ja ennustetun tekemisen tarvitseman henkilöstön määrällisen ja laadullisen kokonaistarpeen, eli kysynnän. Laadulla viitataan tässä tapauksessa henkilöstön osaamiseen. Henkilöstösuunnittelussa tulee määritellä myös nykyisen henkilöstön poistuma lähitulevaisuudessa. Tätä kutsutaan tarjonnaksi. Kysynnän ja tarjonnan erotuksella yritys saa lasketuksi lähitulevaisuuden määrällisen ja laadullisen henkilöstötarpeen. Henkilöstösuunnittelua laajemmin käsiteltäessä se käsittää monet henkilöstöstrategian ja henkilöstöhallintaan liittyvät johtaja esimiestehtävät, kuten esimerkiksi henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisen ja työntekijöiden sijoittaminen eri tehtäviin. (Valtiovarainministeriön www-sivut 2016.)

Henkilöstösuunnittelussa yritys tarkastelee omasta näkökulmastaan työvoiman kysyntää ja tarjontaa. Henkilöstösuunnittelun tarkoituksena on, että yrityksessä on kustannustehokkaasti oikea määrä henkilöstöä oikeaan aikaan. (Kauhanen 2012.)

Tässä opinnäytetyssä haastateltu HR-johtaja kertoo, että hänen edustamansa päivittäistavarakauppaketju ottaa henkilöstösuunnitelmiaan huomioon ulkopuolisen työvoiman käytön, ja HR-johtaja kommentoi siitä näin:

*”Vuokratyövoiman käyttö tuo meille paljon tehokkuutta kun saamme nopeasti lisää henkilökuntaa äkillisiin tarpeisiin. Ulkoisen työvoiman kustannukset otetaan vuosittain budjetissa huomioon ja niiden perusteella tehdään ennusteet seuraavalle vuodelle”*

Yksityisellä puolella henkilöstösuunnittelussa yritys perustaa suunnitelmansa tehtyjen ennusteiden pohjalle. Kuitenkin tehtyjen suunnitelmien perusteella tehdään päätös kokonaishenkilöstön tarpeelle. Jo tehtyjen suunnitelmien lisäksi on otettava huomioon henkilöstön vaihtuvuus, poistuvuus sekä mahdolliset sairaudesta johtuvat poissaolot. Nämä tekijät saattavat muuttaa henkilöstön tarpeita kumpaan tahansa suuntaan, eikä yrityksellä ole välttämättä itsellään mahdollisuutta vaikuttaa näihin tekijöihin. (Kauhanen 2012.)

Yrityksen strategia on tärkeä ensimmäinen askel henkilöstösuunnitelmassa ja yrityksen toimiala vaikuttaa myös strategisen suunnittelun aikajänteeseen. Esimerkiksi teollisuusalan yrityksen ja IT -alan yrityksen strategiset aikajännetarkastelut ovat hyvin erilaisia. Teollisuudessa asiat eivät ehdi muuttua yhtä paljon, kuin IT-alalla. (Kauhanen 2012.)

Jotta yrityksellä olisi käytettävissään tarvittava määrä henkilöstöä, on yrityksen tuotettava ennusteet ulkoisen työvoiman tarjonnasta, työvoiman tarpeesta yksiköittäin ja sisäisen työvoiman tarjonnasta. Teoriassa henkilöstösuunnittelu voidaan jakaa määrälliseen ja laadulliseen suunnitteluun, vaikkakin suunnittelun kannalta molemmat liittyvät kiinteästi toisiinsa. Kuitenkin laadulla, osaamisella ja joustavuudella voidaan korvata määrää, vaikka sitä ei aina osata ottaa huomioon. Yrityksen kannalta voi olla strateginen päätös maksaa osaavalle työntekijälle taulukko- tai TES-palkkaa parempaa palkkaa, jolloin henkilöstön kokonaiskustannukset jäävät pienemmiksi. (Kauhanen 2012.)

Parhaimmassa tapauksessa henkilöstösuunnitelma, jossa on otettu huomioon tulevaisuuden näkymät ja skenaariot sekä toimintaympäristö, on työkalu, jolla yritys pystyy ennakoimaan ja ryhtymään käytännön johtamisen kautta tunnistettaviin muutoshasteisiin. Kun henkilöstösuunnitelma on toimiva, se saadaan liitettyä yrityksen koko toiminnan ohjaamiseen ja päätöksentekoon. (Huhtakallio 2013, 35.)

### 3.3.1 Henkilöstötarpeen määrittely

Tarve henkilöstön rekrytointiin syntyy käytännössä kolmesta eri syystä, eli vaihtuvuudesta, poistuvuudesta tai uudesta tehtävästä yrityksessä. Vaihtuvuus syntyy normaalista henkilöstön vaihtuvuudesta yrityksen sisällä ja kyseessä on työllisten työpaikan vaihto. Henkilöstön poistuvuudessa kyse on esimerkiksi eläköitymisestä, koulutukseen siirtymisestä tai pitkästä perhepoliittisesta vapaasta. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2016.)

### 3.3.2 Työpaikkojen alueellisen sijoittelun merkitys

Suomessa ihmiset ja työpaikat ovat yhä enemmän siirtyneet kasvukeskuksiin. Trendiin ei ole vaikuttanut kuitenkaan se, että työpaikat olisivat maaseudulta siirtyneet suuriin kaupunkeihin, vaan koko Suomen tuotantorakenteen muutos. Rakennemuutoksessa kadonneet työpaikat ovat olleet normaaleja työtehtäviä, joita on tehty maaseudulla ja pienissä kaupungeissa. Vastaavasti tilalle tulleet työpaikat ovat tyypillisiä isojen yliopistokaupunkien työpaikkoja. Syynä tähän on ollut se, että Suomi on kansainvälisessä kilpailussa menettänyt kilpailukykyään valmistavan teollisuuden sijaintipaikkana. Tehtaissa tehtävät työt ovat huvenneet valtakunnallisesti ja suhteutettuna jopa enemmän suurista keskuksista kuin pienistä kaupungeista. Tehtaiden osalta keskittymä on ollut pienissä kaupungeissa, joten työpaikkojen häviäminen niistä tuntuu enemmän. (Pellervon www-sivut 2016.)

Uusia työpaikkoja tulee tarjolle ja myös poistuu jatkuvasti erilaisille toimialoille. Perinteinen palkkatyö on saanut yrittäjämäisiä piirteitä, kun ammattitaitoa käytetään samanaikaisesti useissa projekteissa ja eri organisaatioissa. Palkkatyön rinnalla tehtävä yrittäjyys ja freelancetyöt ovat lisääntyneet viimeisen kymmenen vuoden aikana. (Työelämä 2025 -katsaus 2015, 8.)

Nykyään työpaikkaa ei aina voida pitää tiettyinä kiinteinä paikkana, jossa työtä tehdään. Varsinkin asiantuntijatehtävissä teknologia mahdollistaa sen, että työtä voidaan tehdä missä vain ja milloin vain ja erilaiset projektityöt vievät asiantuntijoita ympäri maailmaa. Teknologia myös vähentää matkustamista sekä koti- että ulkomailla. Luo-

vissa ammateissa työskentelevät ovat usein yrittäjiä ja he voivat viedä osaamistaan maailmanlaajuisesti sinne, missä heidän osaamiselleen löytyy kysyntää. (Työelämä 2025 -katsaus 2015, 19.)

Työpaikkoja koskevissa muutoksissa ovat murroksessa myös työn organisointi ja työyhteisöt. Työkaverit muuttuvat usein johtuen projektiluontoisista töistä ja siitä, että työntekijät liikkuvat helposti erilaisten työmahdollisuuksien perässä. Osa yrityksistä on luopunut kokonaan työajan seurannasta ja sen tilalla on keskitytty työn laatuun ja lopputuloksen arviointiin. Yritykset pyrkivät keskittymään ydinosaamiseensa, jotta ne voivat säilyttää kilpailukykyä ja tällöin yritykset voivat ulkoistaa ydinosaamiseen kuulumattomat toimet, kuten esimerkiksi siivouksen ja taloushallinnon. Tämä tarkoittaa sitä, että samassa työyhteisössä työskentelee useiden eri yritysten työntekijöitä. (Työelämä 2025 -katsaus 2015, 10.)

Työpaikkojen ja työvoiman siirtyminen suuriin kaupunkeihin ovat nostaneet kustannustasoa, joka osaltaan hidastaa keskittymien kasvamista ja vähentää niiden houkuttelevuutta. Tämän takia tuotantoa siirretään keskittymien ulkopuolelle. Teollista tuotantoa on palautunut takaisin läntisiin maihin laadun varmistamisen, kehittyvien maiden nousseiden tuotantokustannusten ja turvallisuuden vuoksi. Toisaalta palveluiden siirtyminen ulkomaille on jatkuvaa. (Työelämä 2025 -katsaus 2015, 12.)

Tulevaisuudessa muun muassa ilmastonmuutos vaikuttaa siihen, missä ja millä aloilla työt ovat, ja keikka- sekä projektiluontoiset työt tulevat lisääntymään. (Työelämä 2025 -katsaus 2015, 13.)

### 3.4 Henkilöstön rekrytointi

Kun tarve uuden työntekijän rekrytointiin on havaittu, alkaa yrityksessä prosessi, joka alkaa kysymyksellä ”miksi?”, eli miksi yrityksen pitää palkata uusi työntekijä? Entisen työntekijän irtisanoutuminen ei vielä ole riittävä syy lähteä rekrytoimaan uutta työntekijää, vaan se pitää perustella strategian mukaisella tarpeella organisaatiossa. Jos syy-yhteyttä strategian toteuttamisen ja työtehtävän välillä ei löydy, rekrytoinnin tarpeellisuutta pitää miettiä tarkkaan. (Rötkin 2015, 47–51.)

Vaikka on tärkeää kuvata tarkasti työtehtävät, perusteeksi uuden työntekijän rekrytointiin ei riitä se, että nämä työtehtävät on listattu paperille. Työtehtävät ovat loppujen lopuksi keinoja saavuttaa haluttu lopputulos, eli täyttää tehtävän tarkoitus. Kun tehtävän vastuut on kuvattu selkeästi, rekrytoivan esimiehen on helpompi päättää millainen työntekijä tehtävään palkataan ja silloin saadaan oikeille paikoille niihin sopivia ihmisiä. (Rötkin 2015, 47–51; Dessler 2013, 132.)

Mikäli todellinen tarve rekrytointiin pystyttäisiin kuvaamaan selkeästi ja selkeäksi, helpottaisi se yhtä isoa ongelmaa rekrytointia tehtäessä, eli paljastaa työn todellinen luonne. Iso osa työpaikkailmoituksista on täynnä kaunisteltua tekstiä, jotka eivät kerro avoimesta työpaikasta vielä mitään. Avoimen työtehtävän työpaikkailmoituksen sisällön perusteella työnhakijat eivät välttämättä uskalla edes hakea tehtävää, koska annettu kuvaus voi vaikuttaa siltä, että tehtävän suorittamiseen vaaditaan enemmänkin koulutusta tai kompetenssia. Tämä voi kääntyä myös toisinpäin, eli kuvaus on tehty työtehtävien kannalta liian vaativaksi ja tehtävään voidaan palkata liian pätevä henkilö. Kun avoin työtehtävä ja sen merkitys on yritykselle selkeä, työtehtävien kuvausta ei tarvitse kaunistella. Vaikka työtehtävä olisikin tylsä, on sen merkitys kuitenkin työntekijälle tärkeä motivoinnin väline. Uutta työntekijää ei siis kannata palkata vain sen takia, että sellainen olisi kiva olla olemassa. (Rötkin 2015, 47–51.)

Kun yrityksessä on saatu ymmärrys siitä, miksi ja mihin uutta työntekijää tullaan rekrytoimaan, voidaan määrittellä ne osaamiset, joita tehtävään valittavalta tullaan edellyttämään. Kysymyksen esitettynä ja rekrytointia vertaillen vaikkapa talon ostoon, nämä kysymykset voivat olla esimerkiksi: ”Mitä ehdottomasti tarvitsen? Mitä ilman ei tarpeeni täyty? Mitkä ominaisuudet olisivat kivoja mutta sellaisia, joista voin tarpeen tullen joustaa? Mikä on budjetti?”. Asunnonoston vertaaminen rekrytointiin on osuva, koska myös rekrytointi on sijoitukseltaan iso, vaikka tarpeita ei ole yhtä helppo määrittellä. Yksinkertaistaen pitää kuitenkin miettiä ne vaadittavat osaamiset tehtävässä hyvin pärjäämiseen. (Rötkin 2015, 54.)

Työntekijää valittaessa on tärkeää määrittellä ne osaamiset, joita työntekijältä vaaditaan. Osaamiset on jaettavissa kahteen eri luokkaan eli substanssiosaamiseen sekä kompetensseihin. Substanssiosaaminen tarkoittaa asiaosaamista ja ne löydetään ky-

symällä "Mitä pitää osata?". Substanssiosaamiseen liittyvät siis tieto ja taito, jotka yleensä ovat kertyneet koulutuksen kautta. Substanssiosaamista voi kehittää myös työn tekemisen kautta. Kompetenssit tarkoittavat käyttäytymiseen liittyvää osaamista ja ne löydetään kysymällä "Miten pitää tehdä?". Työssä menestymisen kannalta kompetenssiosaaminen on jopa tärkeämpää kuin substanssiosaaminen. (Rötkin 2015, 54–55.)

### 3.4.1 Työsuhteen ehdot

Työsuhteen ehdoilla tarkoitetaan niitä sisällöllisiä asioita, jotka määrittelevät työntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia (Engblom 2013, 1.) Työsuhteessa noudatettavat ehdot voivat määräytyä myös lain säännöksen, työehtosopimuksen, työsopimuksen tai työpaikalla erikseen sovitun mukaisesti, kuitenkin siten, että jokaisessa tapauksessa sovellettava sääntö määräytyy laissa säädetyn etusijajärjestyksen mukaan. Työsuhteeseen työntekijälle on mahdollista sopia lakia tai työehtosopimuksen ehtoja paremmat ehdot. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2016.)

Näitä säännöksiä ja ehtoja voidaan noudattaa vain silloin, kun työnteko täyttää työsuhteen tunnusmerkistön, jonka perustunnusmerkkejä ovat ansiotyön tekeminen ja sen perustuminen työsopimukseen, työn tekeminen (toisen) työnantajan lukuun, työnteon vastikkeellisuus sekä työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Mikäli työn tekeminen täyttää työsuhteen tunnusmerkistön, sovelletaan siihen kaikkea työlainsäädäntöä. Pohjan työsuhteelle ja sen ehdoille luo lainsäädäntö. Työehtosopimus määrittelee tarkemmin ehtoja, mutta lopulliset työsuhteen ehdot määräytyvät yritystasolla ja työsopimukseen kirjattavilla ehdoilla. (Engblom 2013, 3–4.)

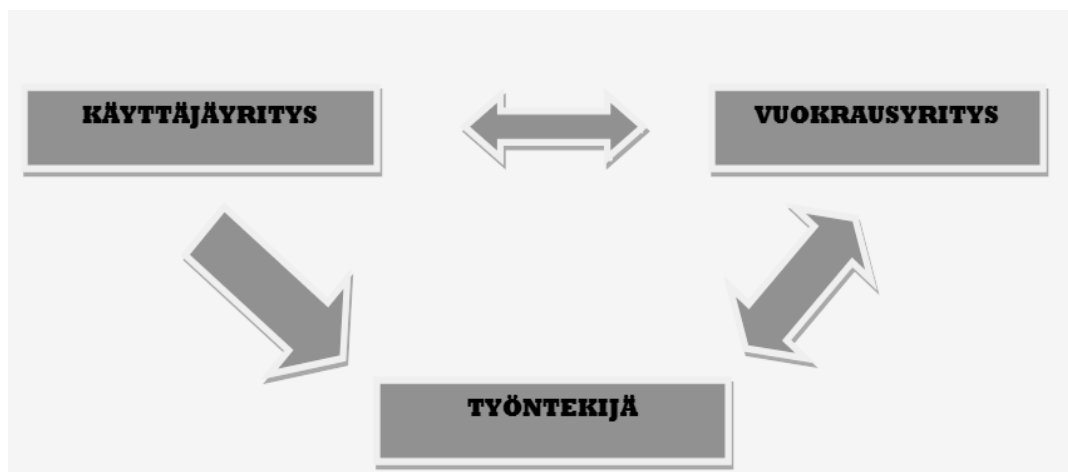
Työsuhteen tunnusmerkkien määrittely on tärkeää, koska mikäli tunnusmerkit eivät täyty, työn tekemisen osalta työsuhteeseen ei sovelleta työsopimuslakia eikä muita siihen liittyviä lainsäädäntöjä. Näiden edellytysten avulla erotellaan alihankinta, yrittäjyys työntekijöistä. Samoja perusteluita voidaan käyttää erotellessa talkootyötä työsuhteesta. (Elomaa 2011, 21.)

### 3.5 Työntekijästä aiheutuvat kustannukset yritykselle

Työntekijän iästä riippuen työnantajamaksut ovat noin 20 % maksettavan palkan lisäksi. Työntekijän palkasta aiheutuvat sivukulut ovat yritykselle noin 40–45 %, kun huomioidaan lisäksi työntekijän vuosilomakorvaus, sairausloma sekä työterveyshuollon järjestäminen. Työvoimasta aiheutuva kustannus yritykselle vaihtelee toimialan mukaan, mutta keskiarvona kaikkia toimialoja koskevaa laskelmaa voidaan esimerkiksi käyttää seuraavasti: työntekijän tuntipalkka on 10 euroa ja perustuntipalkan lisäksi tulee työnantajalle maksettavaksi sivukuluja yhteensä 7 euroa. Tällöin yritykselle koituvat kustannukset työntekijän yhdestä työtunnista ovat yhteensä 17 euroa. Peruseriaatteena voidaan siis pitää sitä, että yrityksessä työskentelevän vakituisen työntekijän yhden tunnin palkan kustannukset ovat yritykselle perustuntipalkka kerrottuna 1,7. Tämä kerroin sisältää lakisääteiset kulut, joita työntekijästä yritykselle koituu. (Verohallinnon www-sivut 2016; Kevytyrittäjäyryspalvelun www-sivut 2016; Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut 2016.)

## 4 VUOKRATYÖ

Vuokratyötä voidaan kuvailla kolmikantaiseksi suhteeksi, johon kuuluu vuokrausyritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys. Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan tapahtumaa, jossa vuokrausyritys siirtää työntekijänsä työpanoksen toisen yrityksen käyttöön. Yrityksien välillä on sovittu korvauksesta työntekijän työpanosta vastaan. Vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä on työsuhde ja käyttäjäyritykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työtä. Käyttäjäyritys siis vuokraa vuokrausyritykseltä työntekijän esimerkiksi tiettyä projektia varten. Käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä on normaali liiketoimintasuhde. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13; Håkansson & Isidorsson 2015; Minilex www-sivut 2016.)



Kuvio 1. Vuokratyösuhde

Vuokratyö on yksi uusimmista työn teettämismuodoista ja työvoiman käyttötapana se on lisääntynyt koko 2000-luvun. Vuokratyössä sovelletaan samoja säännöksiä kuin muissakin työsuhteissa. Vuokratyövoiman käyttöä ei ole lain puitteissa rajoitettu, mutta tietyillä aloilla on työehtosopimuksissa sovittu vuokratyövoiman käytöstä. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2016; Vuokratyöopas 2016.)

Vuokratyötä ei tule sekoittaa alihankintaan tai aliurakointiin, joilla tarkoitetaan esimerkiksi tuotannon ostamista yrityksen ulkopuolelta. Alihankinnassa työntekijät tekevät työn oman työnantajansa valvonnan alla, vaikka työ tehtäisiinkin tilaajalle sen omissa tiloissa. Vuokratyön ja alihankinnan ero on se, että vuokratyöntekijään tilaaja voi käyttää työnjohto-oikeuttaan. (Hietala ym. 2014, 14; Yhteistoimintaopas 2016.)

Vuokratyön kannalta huomionarvoinen seikka on Eurooppalainen vuokratyödirektiivi, joka annettiin 2008 ja tuotiin Suomen työsuomalakiin 2012. Direktiivin tarkoitus on parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa käyttäjäyrityksissä ja asettaa heidät käyttäjäyrityksessä työskentelevien työntekijöiden kanssa yhdenvertaiseen asemaan muun muassa palkkauksessa, avoimista työpaikoista ilmoittamisessa ja oikeuteen käyttää käyttäjäyrityksen tarjoamia palveluita. (MkLaw:n www-sivut 2016.)

#### 4.1 Vuokraus- ja käyttäjäyritysten välinen oikeussuhde

Vuokratyösuhteessa vuokraus- ja käyttäjäyritysten välille muodostuvaa sopimussuhteelle ei ole lakitasoista erityissääntelyä, vaan siinä sovelletaan yleistä sopimusoi-keudellista sääntelyä ja oikeudellisia periaatteita ja näiden välistä oikeussuhdetta sää-telee siten Oikeustoimilaki. Oikeustoimilaissa on määrittelyt sopimuksen tekemisestä, valtuutuksesta sekä oikeustoimen pätemättömyydestä ja sovittelusta. (Hietala ym. 2014, 61.) Lähtökohtaisesti sopimus tehdään kahden yrityksen tai kahden yhteisön välillä ja sopimus on tällöin yksityisoikeudellinen liikesopimus, eikä siihen sovelleta esimerkiksi työaikalainsäädäntöä. (Elomaa 2011, 38.)

##### 4.1.1 Vuokraus- ja käyttäjäyritysten työnantajavelvoitteet

Vuokrausyritys pysyy vuokratyöntekijän työnantajana ja vastaa kaikista työnantajavelvoitteista, mutta työnjohto-oikeus on käyttäjäyrityksellä. Osa vuokrausyrityksen työnantajavelvoitteista on myös käyttäjäyrityksellä, kuten esimerkiksi välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvät oikeudet. Vuokratyöntekijän työturvallisuus on sekä vuokrausyrityksen että käyttäjäyrityksen vastuulla. (Moilanen 2013, 87.)

Vuokrausyrityksen vastuulle kuuluu työnantajan päävelvoitteeksi todettu palkanmaksuvelvoite sekä muut ne työnantajalle kuuluvat velvoitteet, joita ei ole siirretty käyttäjäyritykselle, kuten esimerkiksi työnantajan sivukulujen suorittaminen. Vastuu työturvallisuuden yleisestä toteuttamisesta vastaa vuokratyöntekijän työnantaja, jolla on vastuu järjestää työterveyshuolto ja varmistaa vuokratyöntekijän pätevyys ja kelpoisuus työtehtävään. (Eilakaislan www-sivut 2016; Elomaa 2011, 28.)

Työnantajana vuokrausyritys vastaa alan vähimmäisehtojen toteutumisesta vuokratyöntekijän työsuhteessa. Vuokratyössä sovellettavissa vähimmäisehdoista on säädetty TSL 2:9:ssä, jonka mukaan vuokratyöntekijään sovelletaan lähtökohtaisesti vuokrausyritystä sitovaa työehtosopimusta ja mikäli sitä ei ole, sovelletaan käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Mikäli työsuhteessa ei sovelleta mitään työehtosopimus-

ta, on palkan, työajan ja vuosilomia koskevien ehtojen oltava yleisesti sovellettavien sopimusten ja käytäntöjen mukaiset. (Hyvän työpaikan www-sivut 2016.)

Työvuorojen ja -aikojen sijoittelu kuuluu työnantajan direktio-oikeuteen, joka siirtyy vuokratyösuhteessa käyttäjäyritykselle. Käyttäjäyrityksellä on tällöin vastuu noudattaa työaikalakia. Vuosilomista huolehtiminen on vuokrausyrityksen velvollisuutena ja käyttäjäyritykselle jää vastuu huolehtia töiden järjestelystä siten, että vuosilomien pitäminen onnistuu. (Eilakaislan www-sivut 2016.)

Käyttäjäyrityksen vastuulla on myös vuokratyöntekijän terveellisyydestä ja turvallisuudesta vastaaminen sekä vastuu perehdyttää vuokratyöntekijä työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. (Eilakaislan www-sivut 2016.)

#### 4.1.2 Vuokratyösuhteen ehdot

Käytännön ero vuokratyösuhteen ja tavallisen työsuhteen välillä on se, että vuokratyöntekijä ei ole työsopimussuhteessa siihen yritykseen, jossa hän töitä tekee. Työsopimus tehdään vuokrausyrityksen kanssa, eikä tällöin tarvitse tehdä toista työsopimusta käyttäjäyritykseen, vaikka työntekijä ei tee työtä siihen yritykseen, jonka kanssa työsopimus on voimassa. Vuokratyösuhteessa työehtojen määräytymiseen vaikuttaa kuitenkin sama normisto, kuin käyttäjäyrityksessä vakituisesti työskentelevien työntekijöiden työehtoihin. (Minilex www-sivut 2016; Hietala ym. 2014, 103.)

Eräs opinnäytetyön kyselyyn vastanneista oli miettinyt vuokratyösuhdettaan verrattuna käyttäjäyrityksessä vakituisesti työskentelevien työsuhteeseen seuraavanlaisesti:

*”Ei hirveästi poikkeaa normaalista työsuhteesta.”*

Kyselyyn vastaaja on tässä sinänsä täysin oikeassa, koska käyttäjäyrityksissä vuokratyöntekijänä tehtävät työt ovat sisällöltään joko lähes tai täysin samanlaisia kuin käyttäjäyrityksissä vakituisesti työskentelevien työntekijöiden työtehtävät. Ainoana erona tässä voidaan pitää sitä, että palkka maksetaan toisen yrityksen kautta. Vuokrausyritys vastaa kaikista työnantajavelvoitteista ja maksaa työntekijän palkan. Käyt-

täjäyryksellä on oikeus johtaa ja valvoa työntekoa ja se voi osoittaa työntekijälle myös työntekopaikan. (Minilex www-sivut 2016.)

#### 4.2 Vuokratyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän velvollisuuksista on asetettu laki, jonka mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan määräyksiä ja ohjeita. (Työsopimuslaki 55/2001, 1§.) Vuokratyöntekijän velvollisuuksiin kuuluu työntekovelvoite käyttäjäyrittäjälle, kun työntekijä antaa suostumuksensa työpanoksensa siirtämiseen käyttäjäyrittäjän käyttöön vuokrausyrittäjän kautta. (Hietala ym. 2014, 139.)

Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttää niitä palveluja ja järjestelyjä, joita käyttäjäyrittäjä tarjoaa omalle henkilöstölleen, mikäli näiden käytön estämistä ei voida perustella objektiivisin, eli puolueettomin perustein. (Eilakaislan www-sivut 2016.) Eräät opin- näytetyön kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä kokivat, että heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin käyttäjäyrittäjän henkilökunnalla, kuten seuraavista näytteistä voidaan todeta:

*”En osaa perustella. Pidän itseäni tasa-arvoisena työntekijänä muiden kanssa.”*

*”Yrityksellä X on homma saatu nyt siihen pisteeseen, että eroja ei juurikaan ole.”*

*”Meillä yrityksellä X vuokratyöntekijä on samanarvoinen muiden kanssa.”*

Käyttäjäyrittäjien tarjoamat palvelut voivat olla esimerkiksi ruokalapalveluja tai kuljetusjärjestelyjä, mutta näiden kohdalla kyse ei kuitenkaan ole työsuhde-etuudesta, koska käyttäjäyrittäjä ei ole velvollinen tukemaan taloudellisesti vuokratyöntekijää näiden palveluiden tai järjestelyiden käyttämisessä. (Eilakaislan www-sivut 2016.)

#### 4.3 Vuokratyösuhteen epävarmuustekijät

**Vuokratyöntekijän** näkökulmasta suurimmat yksittäiset vuokratyötä koskevat epävarmuustekijät ovat työn kesto ja työn määrä. Muita epävarmuustekijöitä ovat

muun muassa se, että vuokratyöntekijät kokevat ajoittain jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle. Joskus he saattavat kokea myös joutuvansa tekemään vähäpätöisempiä työtehtäviä ja huonompia työvuoroja kuin yrityksissä vakituisesti työskentelevät työntekijät. (Hietala ym. 2014, 22–24.)

Opinnäytetyössä vuokratyöntekijöille tehdyn kyselyn mukaan nämä samat epävarmuustekijät näyttäisivät toistuvan myös kyselyyn vastanneiden kokemuksina. Työvuorojen saannin epävarmuus, sekä vuokratyöntekijöiden arvostuksen ja työsuhteiden puute, nousivat vastauksissa selkeästi esille. Eräät vastaajat kommentoivat näkemyksiään seuraavasti:

*”Vuokratyöntekijöitä katsotaan monesti kieroon”*

*”Ei löydy sopivia vuoroja tai työpaikat liian kaukana”*

Näiden lisäksi vuokratyöntekijä saattaa työsuhteensa aikana työskennellä useissa eri paikoissa ja on myös mahdollista, että jokainen työvuoro tehdään uudessa paikassa tai uudessa yrityksessä. Tällöin haitaksi tulee jatkuva uusien tapojen opettelu ja vaikeus muodostaa yhteyttä muuhun työyhteisöön. (Palvelualojen ammattiliiton www-sivut 2016.)

Näitä seuraavia epävarmuustekijöitä olivat kyselyyn vastanneet myös nostaneet esiin:

*”Iso alue työskennellä, joka kaupassa omat tavat joita ei tiedä”*

*”Työpaikka vaihtuu eikä työkavereihin pääse kunnolla tutustumaan.”*

Englannissa tehdyn tutkimuksen mukaan vuokratyö tuo enemmän epävarmuutta kuin joustavuutta. Tutkimuksessa oli selvitetty, että vuokratyöntekijöiden sairaanhoito on huonosti järjestetty eivätkä vuokratyöntekijät ansaitse työssään riittävästi rahaa pystyäseen elättämään itsensä. Tutkijat olivat myös sitä mieltä, että vuokratyö ei tuo mahdollisuuksia edes pitkäjänteisesti työssä etenemiseen. (Maroukis & Carmel 2015, 2–4.) Australiassa tehdyn tutkimuksen mukaan vuokratyö on merkittävä tekijä työllii-

syyden muodostamisessa, vaikka vuokratyössä on myös ongelmia. Tutkimuksessa selvisi, että vuokratyöntekijät arvostavat kuitenkin vapautta, jonka vuokratyö heille mahdollistaa. (Cochrane & McKeown 2015.)

**Käyttäjyrytyksen** näkökulmasta ongelmaksi voivat muodostua vuokratyöntekijän osaaminen ja sitoutuminen. Näiden lisäksi vuokratyöntekijöiden vaihtuvuus ja poistuvuus aiheuttaa käyttäjyrytykselle jatkuvaa perehdyttämiskierrettä, johon käytetty aika on pois tuottavasta työnteosta. Ristiriitatilanteen mahdollisuuden ja epävarmuuden lisääminen yrityksen omassa henkilöstössä saattaa muodostaa se, mikäli yritys ulkoistaa henkilöstön kokonaan vuokrausyritykselle. (Hietala ym. 2014, 22–24).

Opinnäytetyön haastattelussa päivittäistavarakauppaketjun HR-johtaja tunnistaa edellä mainitut epävarmuustekijät, joita vuokratyövoiman käyttö tuo mukanaan:

*”Toimitusvarmuudessa on haasteita, eli siinä, miten hyvin vuokrausyritys pystyy miehittämään vuorot vuokratyövoimalla. Tämä on tasapainoilua myös käyttäjyrytyksessä, jolloin pitää miettiä sopiva tasapaino sen suhteen, kuinka paljon vuoroja pitää olla tarjolla, jotta vuokrahenkilöstö pysyy ja ammattitaito säilyy. Samalla pitää miettiä kuinka paljon pitää olla omaa vakituista henkilökuntaa.”*

#### 4.4 Vuokratyösuhteen edut ja mahdollisuudet

*Vuokratyöntekijälle* vuokratyösuhteen etuna on muun muassa se, että sen avulla saadaan työmarkkinoille henkilöitä, joilla työllistyminen on hankalaa tai he eivät omasta tahdostaan halua työllistyä kokoaikaisiksi työntekijöiksi, vaan tekevät mieluummin osa-aikaisesti työtä. Vuokratyö mahdollistaa myös nuorten ja opiskelijoiden työkokemuksen hankkimisen ja opiskelijat voivat tätä kautta rahoittaa opintojaan. Osa vuokratyötä tekevästä työvoimasta ei ole kiinnostunut vakituisesta työsuhteesta olleenkaan. Vuokratyötä käytetään myös rekrytointikanavana, joten vuokratyön kautta on mahdollisuus työllistyä vakituiseseen työsuhteeseen siihen yritykseen, jossa työntekijä on työskennellyt vuokrausyrityksen kautta. Vuokratyöntekijät ovat pääsääntöisesti nuoria, yleensä alle 30-vuotiaita ja yhtenä isona syynä työskentelyyn vuokrausyrityksissä on se, että niiden kautta on helpompi päästä työskentelemään erilai-

sisä yrityksissä ja se mahdollistaa pääsyn näkemään ja kokemaan monipuolisesti eri alan tehtäviä. Vuokratyötä voi tehdä myös lisäansioiden hankkimiseen. Varsinkin vanhemmat, yli 60-vuotiaat vuokratyöntekijät ilmoittavat tekevänsä vuokratyötä nimenomaan tämän takia. (Hietala ym. 2014, 19–22, 34.)

Opinnäytetyössä vuokratyöntekijöille tehdyn kyselyn mukaan oli havaittavissa, että vuokratyön tekeminen sopii varsinkin opiskelijoille, jotka eivät pystyisi välttämättä työskentelemään säännöllisesti esimerkiksi vakituisesti tiettyä tuntimäärää viikossa. Tämä on huomioitu kyselyn avoimissa vastauksissa esimerkiksi näin:

*”Työ joustaa elämäntilanteen mukaan, ja oma asenne tekee työstä mukavaa.”*

*”Joustavaa, sopii opintojen oheen, työpaikat olleet viihtyisiä”*

*”Elämäntilanne, vuokratyö sopii siihen. Koulut kesken jne”*

*”Työvuorojen sopiminen opiskelukuvioiden takia toiminut todella hyvin.”*

Kyselyyn vastanneet kokivat vuokratyösuhteen antavan heille lisäksi muita etuja ja mahdollisuuksia, joita ovat vapaasti valittavat työvuorot ja työajat, jolloin työn tekeminen sopii heidän elämäntilanteisiinsa hyvin. Seuraavissa näytteissä on esimerkkejä siitä, mitkä olivat kyselyyn vastaajien mielestä juuri syitä heidän vuokratyöntekijänä viihtymiseensä:

*”Vapaus”*

*”Vapaus valita milloin ja missä tekee töitä”*

*”Vapaus valita koska tekee työtä ja missä”*

*”Valinnanvapaus siitä, milloin teen töitä ja minkälaisia vuoroja.”*

*”Vapaus valita työvuoroo”*

Edellä näytteinä esitettyjen etujen ja mahdollisuuksien lisäksi vuokratyöntekijät hyötyvät myös siitä, että vuokrausyritykset pystyvät löytämään niin sanottuja piilotyöpaikkoja. Piilotyöpaikka käsitteenä tarkoittaa sitä, että yrityksellä voi olla tarve työntekijälle, mutta avointa työtehtävää ei laiteta avoimeen hakuun. Vuokratyöntekijöiden avulla pystytään yrityksissä tekemään töitä, jotka voisivat jäädä joko tekemättä tai ne teetetäisiin omalla henkilöstöllä omien töiden ohella. (Hakonen, Hakonen, Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014; Työnhaun www-sivut 2016.)

Saksassa vuonna 2013 tehdyn tutkimuksen (Voss ym. 2013) mukaan vuokratyö on väylä työmarkkinoille ja pois työttömyydestä. Samaa mieltä on myös tässä työssä haastateltu päivittäistavarakaupan HR-johtaja, jonka mielestä vuokratyö on yritykselle hyvä rekrytointikanava:

*”Vuokratyö on meille toiseksi tärkein rekrytointikanava. Esimerkiksi kesätyöntekijöistä merkittävä osa on tehnyt meillä työtä ensin vuokratyöntekijöinä.”*

Yksityinen työnvälitys pystyy tarjoamaan työtä nopeammin ja monialaisemmin kuin julkinen työnvälitys. Vuokrausyritykset pystyvät myös kokoamaan pirstaloidut tarjolla olevat työsuhteet yhteen ja tarjoamaan tätä kautta säännöllisempää työtä työntekijöille. Henkilöstöpalvelualan liiton (HPL) vuokratyöntekijäkyselyn mukaan 49 % työnhakijoista oli saanut vuokrausyrityksen kautta töitä viikon sisällä työhakemuksensa jättämisestä. (Henkilöstöpalvelualan liiton www-sivut 2016; Kiljunen & Tuoliara 2015.)

Henkilöstöpalvelualan liiton (2016) teettämän tuoreen vuokratyöntekijäkyselyn mukaan vuokratyöntekijät kokevat jaksavansa työssään paremmin kuin yritysten omat työntekijät. Vuokratyöntekijäkyselyn vastauksia on verrattu Promenade Researchin tekemään kyselyyn yritysten työntekijöille, joissa vastaajia on ollut noin 300 000. Vuokratyöntekijöille suunnattuun kyselyyn vastasi lähes 6 500 vuokratyöntekijää. Vuokratyöntekijät ovat muita työntekijöitä tyytyväisempiä myös työn innostavuuteen, oman osaamisen hyödyntämiseen, käyttäjäyrityksessä työskentelevien kollegoiden antamaan arvostukseen ja työnantajan (vuokrausyrityksen) mahdollistamiin koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin. (Henkilöstöpalvelualan liiton www-sivut 2016.)

*Käyttäjyrityksen* näkökulmasta vuokratyövoiman käyttö mahdollistaa helposti lisätyövoiman käytön siinä vaiheessa, kun työvoiman tarve muuttuu äkillisesti tai yrityksellä on tarve esimerkiksi erityiselle osaamiselle, jollaista ei yrityksen sisältä vielä löydy. Vuokratyövoiman käyttäminen ajanjaksollisesti lyhyissäkin tehtävissä helpottaa oman henkilöstön painetta ylityölle ja vähentää siten työtaakkaa. Suorittavassa työssä vuokratyövoiman käyttöä perustellaan yleensä kysynnän vaihteluna, sesongilla tai sijaisuudella. Näiden lisäksi erityisosaamista vaativat projektiluontoiset tai yrityksen ydintoiminnan ulkopuolelle jäävät tehtävät ovat mahdollisia tuottaa ja tehdä vuokratyövoimalla. (Hietala ym. 2014, 19–22.)

Opinnäytetyössä haastatellun päivittäistavarakauppaketjun HR-johtaja kertoo, että vuokratyövoiman käytöllä on kustannustehokkaita vaikutuksia käyttäjyrityksen sisällä moneen tahoon. Hän toteaa asiasta näin:

*”Vuokratyövoiman käyttö vapauttaa meillä resursseja ydinbisnekseen. Esimerkiksi valtava massa pienituntisia työntekijöitä teettää työtä henkilöstöosastolla ja palkanlaskennassa.”*

Samainen päivittäistavarakauppaketju on ulkoistanut rekrytointinsa ja se on tehostanut toimintaa, kuten haastateltu päivittäistavarakauppaketjun HR-johtaja toteaa:

*”Prosessit ovat tehokkaammat, kun rekrytointi on ulkoistettu kumppanille. Meillä ei tämän takia ole esimerkiksi omaa rekrytointijärjestelmää.”*

Käyttäjyrityksen henkilöstön kannalta vuokratyövoiman käyttö voidaan nähdä etuna siten, että kysynnän ja suhdanteiden muutosten tarvitsemat sopeuttamistoimenpiteet voidaan tehdä vuokratyövoiman käyttöä lisäämällä tai vähentämällä. Tällöin tarvetta muuttaa vakituisen henkilöstön määrä ei ole. Kun yrityksessä työmäärä lisääntyy, voidaan vuokratyöntekijöiden käyttöä lisätä helpottaakseen vakituisen henkilöstön työtaakkaa. Työmäärän vastaavasti vähentyessä, yrityksellä ei ole tarvetta kuitenkaan vähentää vakituisen henkilöstön määrää. (Hietala ym. 2014, 19–22.)

Eräs päivittäistavarakauppaketju laskee ja tarkastaa lyhytaikaisen henkilöstötarpeen tullessa tilanteen ennen uuden oman työntekijän rekrytoimista ja paikka saatetaan täyttää ulkopuolisella työvoimalla, eli vuokratyöntekijällä, kuten ketjun HR-johtaja asiasta kertoo tässä opinnäytetyön haastattelussa:

*”Kun tulee tilanne, että myymälän toiminta loppuu muutaman kuukauden sisään, on järkevämpää paikata puuttuva henkilöstö vuokratyövoimalla kuin että tehtävään palkattaisiin määräaikaisesti uusi työntekijä.”*

Vuokratyövoiman käyttäminen edellä kuvatun kaltaisissa tilanteissa on järkevää ja perusteltua, koska määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen tarvitaan aina perusteltu syy. Näitä syitä voivat olla esimerkiksi työn luonne, kausityö, toisen henkilön sijaisuus tai työntekijän oma aloite. (Moilanen 2013, 41–45.)

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitetään opinnäytetyön tutkimustuloksia työn toisen aineistonkeruumenetelmän eli kyselyn tuloksista. Kysely lähetettiin e-lomakekyselynä 200 vuokratyöntekijälle, jotka työskentelevät kaupan alalla joko päivittäistavarakaupan tai erikoistavarakaupan tehtävissä. Kyselyyn vastasi yhteensä 26 vuokratyöntekijää, jolloin vastausprosentiksi tuli 13 %.

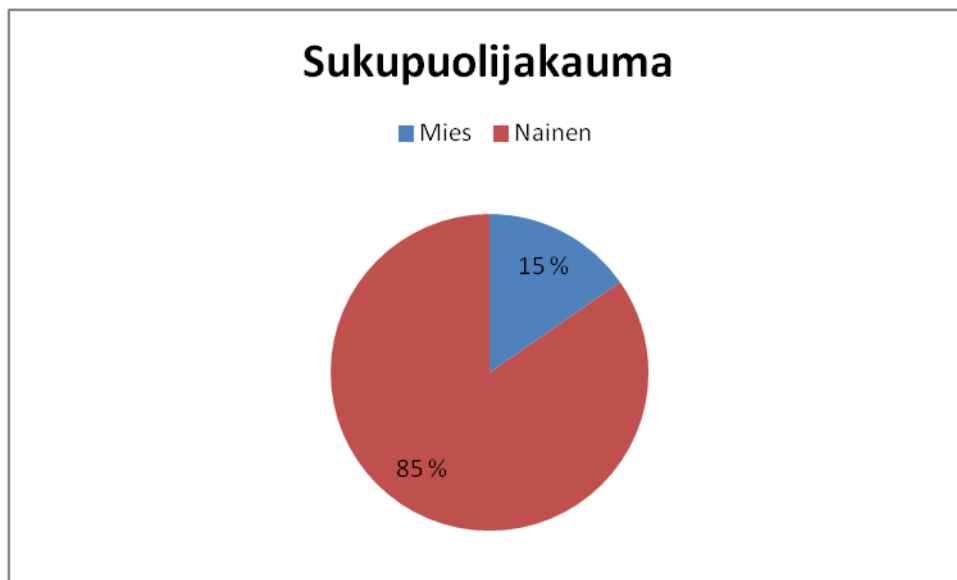
### 5.1 Taustamuuttajat

Taustamuuttujina kyselyssä tiedusteltiin kyselyyn vastanneilta heidän ikäänsä, sukupuolta ja koulutustaustaa. Kyselyyn vastanneista noin viidesosa oli 18–22 -vuotiaita. Suurin osa eli 38,5 % vastanneista oli iältään 23–27 -vuotiaita. Näitä alle 33 -vuotiaita vastanneista oli yhteensä 76,9 %. Ikäjakaumassa 33–37 -vuotiaita oli 7,7 %, mutta ikäjakaumassa 38–42 -vuotiaat, ei ollut yhtään vastaajaa. Kyselyyn vastanneista 43–47 -vuotiaita oli 7,7 %. Viimeisessä ikäjakaumassa, joka käsitteli yli 48 -vuotiaita, oli vastaajista 7,7 %.

Taulukko 1. Kyselyn taustamuuttuja ikä

Ikä	Lukumäärä	%
18–22	7	26,9 %
23–27	10	38,5 %
28–32	3	11,5 %
33–37	2	7,7 %
38–42	0	0,0 %
43–47	2	7,7 %
48–	2	7,7 %
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>100,0 %</b>

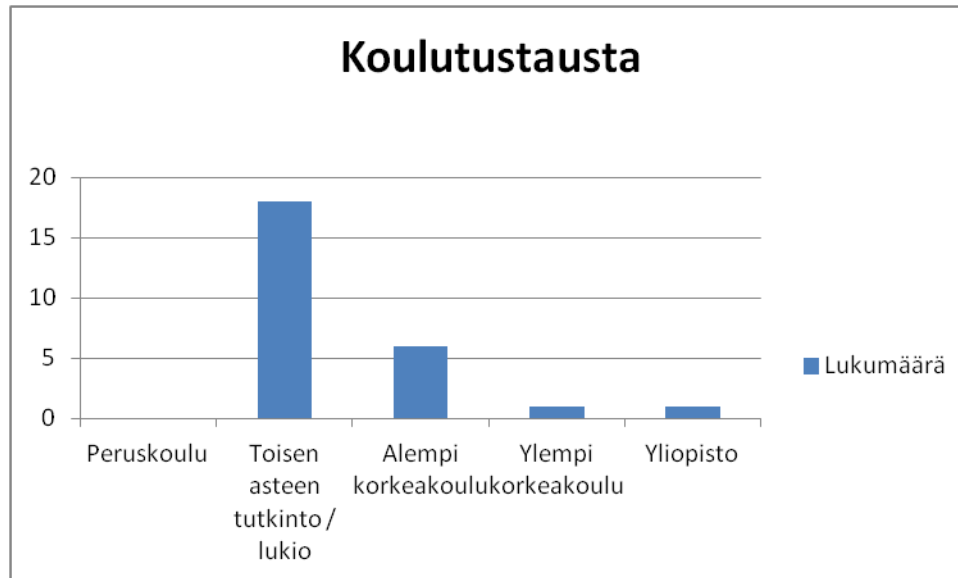
Taustamuuttujina kysyttiin sukupuolta. Kyselyyn vastanneista lähes kaikki olivat naisia, eli heitä oli 85 % vastaajista.



Kuvio 2. Kyselyn taustamuuttuja sukupuoli

Kyselyssä selvitettiin taustamuuttujana vuokratyöntekijöiden koulutustaustaa. Kyselyyn vastanneista 69,20 % on suorittanut joko toisen asteen tutkinnon tai lukion.

Alempi korkeakoulututkinto oli 23,1 % vastaajista. Ylemmän korkeakoulututkinnon, mukaan lukien yliopistotutkinnon, oli vastaajista suorittanut yhteensä 7,7 %.



Kuvio 3. Kyselyn taustamuuttuja koulutustausta

## 5.2 Vuokratyösuhde

Kyselyssä selvitettiin sitä, kuinka hyvin vastaajat viihtyvät vuokratyöntekijänä. Neljä viidestä vastaajista oli sitä mieltä, että viihtyy vuokratyössä vähintään hyvin. Kukaan vastaajista ei valinnut vastaukseksi ”erittäin huonosti”. Kysymyksessä pyydettiin lisäksi avoimesti kertomaan niitä seikkoja, jotka vaikuttavat viihtyvyyteen tai viihtymättömyyteen vuokratyössä. Syistä viihtymiselle avoimista vastauksista nousi eniten esiin vuokratyöntekijöiden mahdollisuus ja vapaus valita ajankohta työlle, työnsuorituspaikka ja työtehtäville. Osa vastaajista koki, että työn sovittaminen koulunkäynnin oheen on vuokratyön kautta paras mahdollinen vaihtoehto.

Viihtymättömyyteen ei vastausten perusteella ollut yhteistä nimittäjää, vaan jokaisella vastaajalla oli hieman erilaisia syitä siihen, miksi eivät viihdy vuokratyöntekijänä.

Taulukko 2. Viihtyvyys vuokratyössä

Viihtyvyys	Lukumäärä	Prosenttia
Erittäin hyvin	3	11,54 %
Hyvin	9	34,62 %
Melko hyvin	9	34,62 %
Huonosti	5	19,23 %
Erittäin huonosti	0	0,00 %
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>100,00 %</b>

### 5.3 Vuokratyösuhteen edut

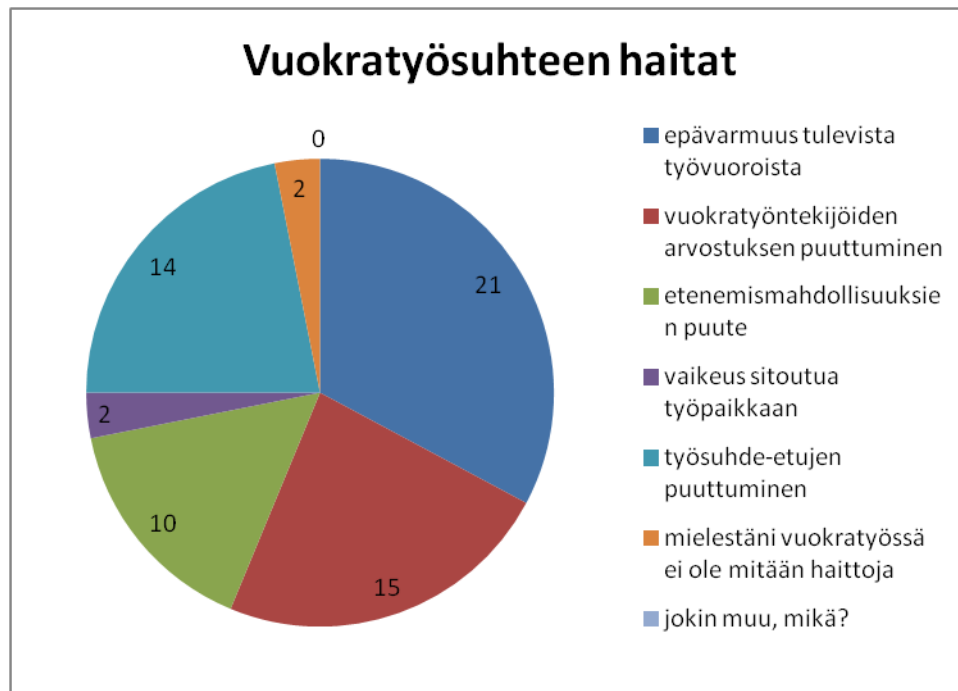
Kyselyssä vastaajille annettiin kuusi valmista vaihtoehtoa, joista vastaajaa pyydettiin valitsemaan mielestään tärkeimmät edut vuokratyöntekijän näkökulmasta. Lisäksi annettiin mahdollisuus kertoa sellaisia etuja, joita ei vastausvaihtoehdoissa ollut. Vastausvaihtoehdoissa oli myös väittämä ”Mielestäni vuokratyössä ei ole mitään etuja”. Vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa muita etuja, mutta kukaan vastaajista ei ollut kirjoittanut tähän mitään. Lähes kaikki, eli 23 vastaajaa valitsivat eduksi vaihtoehdon ”mahdollisuus tehdä töitä silloin kun itselle sopii”. Kaksitoista vastaajaa piti etuna sitä, että vuokratyö on mahdollisuus tehdä vakituisen työn ohella lisäansioita. Kymmenen vastaajaa oli sitä mieltä, että vuokratyön kautta on mahdollisuus työllistyä käyttäjäyritykseen myöhemmin. Yhdeksän vastaajaa piti etuna sitä, että vuokratyössä on mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä. Kaksi vastaajaa koki, että vuokratyön avulla on mahdollisuus urakehitykseen. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että vuokratyössä ei ole mitään etuja.



Kuvio 4. Vuokratyösuhteen etuja

#### 5.4 Vuokratyösuhteen haitat

Vastaajia pyydettiin valitsemaan mielestään tärkeimmät vuokratyösuhteen haitat. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin tässä kysymyksessä kuusi valmiita väittämää ja lisäksi oli mahdollisuus kertoa muita haittoja, joita ei vastausvaihtoehdoissa ollut. 21 vastaajan mielestä suurin yksittäinen haitta vuokratyössä on epävarmuus tarjolla olevista työvuoroista. Kaksi seuraavaa eniten ”ääniä” saaneet syyt olivat vuokratyöntekijöiden arvostuksen sekä työsuhte-etujen puuttuminen. Kahden vastaajan mielestä käyttäjäyritykseen on vaikea sopeutua. Kaksi vastaajaa koki, että vuokratyössä ei ole mitään haittoja.



Kuvio 5. Vuokratyösuhteen haitat

### 5.5 Vuokratyöntekijän velvollisuudet ja oikeudet

Vastaajilta tiedusteltiin heidän näkemyksiään siihen, kokevatko he olevansa samassa asemassa käyttäjäyrityksissä työskentelevien omien työntekijöiden kanssa. Vastaajia pyydettiin perustelemaan vastauksensa. Vastaajista 42 % oli sitä mieltä, että heillä on samat velvollisuudet ja oikeudet kuin käyttäjäyrityksen vakituisilla työntekijöillä. Vastaajista 27 % ei osannut sanoa mielipidettään.

Taulukko 3. Samat velvollisuudet ja oikeudet kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä

Vaihtoehto	Lukumäärä	% vastanneista
Kyllä	11	42,3 %
Ei	8	30,8 %
En osaa sanoa	7	26,9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>100 %</b>

## 5.6 Luottamus vuokrausyritykseen

Kyselyssä haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden luottamusta työnantajaa, eli vuokrausyritystä kohtaan. Kolme neljästä vastaajasta luottaa siihen, että vuokrausyritys huolehtii heidän työsuhdeasiensa lakien ja työehtosopimusten mukaisesti. Vain kaksi vastaajaa ei luottanut vuokrausyrityksen tapaan huolehtia työntekijöiden työsuhdeasioista. Neljä vastaajaa ei osannut kertoa mielipidettään.



Kuvio 6. Luotatko siihen, että vuokrausyritys huolehtii työsuhdeasiat työehtosopimusten ja lakien mukaisesti

## 5.7 Kuinka kauan aiot työskennellä nykyisen vuokrausyrityksen kautta?

Vastaajia pyydettiin arvioimaan sitä, kuinka kauan he aikovat työskennellä nykyisen vuokrausyrityksen kautta. Kysymyksen asettelussa ei otettu kantaa siihen, voisiko vuokratyöntekijä siirtyä vuokrausyrityksen sisällä toisiin tehtäviin. Vastaukset jakaantuivat tasaisesti kaikille vaihtoehdoille. Suurin osa, eli kolme viidestä vuokratyöntekijästä aikoo työskennellä nykyisen vuokrausyrityksen kautta yli vuoden.



Kuvio 7. Kuinka kauan aiot työskennellä nykyisen vuokrausyrityksen kautta

#### 5.8 Kuinka hyvin perehdytys nykyiseen tehtävään onnistui?

Kyselyssä haluttiin selvittää vuokratyöntekijän näkemys perehdytyksen onnistumisesta. Vastaajista lähes kaikki, eli 92 % oli sitä mieltä, että perehdytys tehtävään sujui vähintään hyvin. Vain kahden vastaajan mielestä perehdytys oli sujunut huonosti.



Kuvio 8. Kuinka hyvin perehdytys nykyiseen tehtävään onnistui

### 5.9 Kuinka hyvin koet vuokrausyrityksen kertovan sinulle työ- ja koulutusmahdollisuuksista?

Kolme viidestä vastaajasta oli sitä mieltä, että vuokrausyritys kertoo vähintään hyvin erilaisista työ- ja koulutusmahdollisuuksista. Yhteensä 10 vastaajaa koki, että mahdollisuuksista kerrotaan joko huonosti tai erittäin huonosti.



Kuvio 9. Kuinka hyvin koet vuokrausyrityksen kertovan sinulle työ- ja koulutusmahdollisuuksista

## 6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia vuokratyötä kaupan toimialalla. Opinnäytetyön päätavoitteena oli selvittää kaupan toimialalla vuokratyöhön sisältyviä tosiasioita ja niiden eduista ja mahdollisuuksista. Selvityksen osatavoitteena oli pyrkiä oikomaan kaupan toimialalla vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen väliseen työsuhteeseen liittyviä epäluuloja, oletuksia ja myyttejä. Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruussa käytettiin teemahaastattelua sekä kyselyä. Teemahaastattelussa haastateltiin erään suomalaisen päivittäistavarakauppa-  
ketjun HR-johtajaa. Toista näkökulmaa haluttiin tuoda esille vuokratyöntekijöiden

kautta, joille laadittiin samoja haastattelun teemoja mukaileva kysely. Kyselyn vastaajat edustivat erään vuokrausyrityksen vuokratyöntekijöitä. Kysely lähetettiin e-lomakekyselynä 200 vuokratyöntekijälle, jotka pysyivät kyselyssä nimettöminä. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 26 kappaletta, joten vastausprosentiksi muodostui 13 %.

Tämän opinnäytetyön johtopäätöksinä voitaneen todeta, että kaupan alan vuokratyöntekijät ovat yleensä naisia ja iältään alle 33 -vuotiaita. Kaupan ala on yleisesti mielletty hyvin naisvaltaiseksi, mutta nykyään miesten ja naisten osuus kaupan alalla työskentelevistä on lähes tasan. Siksi onkin mielenkiintoista, että kyselyn vastaajista näin iso osa oli naisia.

Vuokratyöntekijät viihtyvät hyvin vuokrausyrityksen palveluksessa ja vuokratyöntekijöinä. Perusteluina vuokratyöntekijänä viihtymiseen voitaneen pitää sitä, että vuokratyöntekijällä on enemmän mahdollisuutta ja vapaus vaikuttaa siihen, milloin, missä ja mitä tehtävää hän kulloinkin tekee. Nämä olivat suurimpia yksittäisiä asioita, jotka nousivat kyselyn perusteella esiin. Vastauksista voitaneen myös päätellä, että vuokratyöntekijät, jotka pitävät vapaudesta työssään, ovat iältään melko nuoria. Iältään vanhemmat vastaajat eivät välttämättä asuntovelallisen arvosta vapaa-aikaa, vaan nimenomaan säännöllistä ja taloudellisesti turvattua työsuhdetta.

Tämän selvityksen mukaan vuokratyö mahdollistaisi eri alojen ja työtehtävien kokeilemisen. Suorittavan tason töistä vuokrausyritykset pystyvät tarjoamaan työtä aulapalveluhenkilöstä kukkien kastelijaan ja lumityöntekijästä yöhyllyttäjään. Monet näistä työtehtävistä eivät vaadi erillistä koulutusta, vaan lähinnä oikeaa ja työhön sopivaa persoonaa. Vuokratyön kautta voi tehdä työtä myös eri sesonkien mukaan: talvi Lapin rinnekeskuksissa ja kesä Helsingin sykkeessä takaa tarjoilijalle työtä ja tippä. Tämänkaltainen vaihtelevuus tuo varmuutta suoriutua erilaisista tehtävistä erilaisissa ympäristöissä ja luo mahdollisuutta edetä uralla, kun vuokratyöntekijänä on päässyt näyttämään taitojaan eri yrityksissä.

Opinnäytetyön teoriaosuus vahvisti empiriaosuuden haastattelussa nousutta käsitystä siitä, että vuokratyötä voidaan käyttää rekrytointikanavana. Tämä tarkoittaa sitä, että (vuokra)työntekijä tekee käyttäjäyrityksessä työtä ensin vuokratyöntekijänä ja

sen jälkeen siirtyy käyttäjäyrityksen omaksi työntekijäksi, esimerkiksi koeajan tai erikseen sovitun ajan jälkeen. Tässä tapauksessa yritys saa osaavan ja tutun työntekijän ja tällöin uuden työntekijän rekrytointiin liittyvät riskit on minimoitu. Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä alle puolet mielsi vuokratyön rekrytointikanavaksi.

Teoriaosassa käsitelty vuokratyöntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu käyttäjäyrityksissä oikeuksineen, velvolluuksineen ja mahdolluuksineen, ovat tulleet vuokratyöntekijöille käytännössä samalle tasolle käyttäjäyrityksissä työskentelevien vakituisten työntekijöiden kanssa. Osa vuokratyöntekijöistä mieltää tämän täysin, mutta osalle nämä ovat edelleen epäselviä. On kuitenkin mahdotonta pystyä selvittämään yksittäisten vastaajien näkemystä siihen, miksi he kokevat epätasa-arvoa työskennellessään vuokratyöntekijänä. Näihin saattaa olla aiheuttajana se, että yksittäisissä käyttäjäyrityksissä on ikäviä ennakkoasenteita vuokratyöntekijöitä kohtaan, jolloin asennoituminen heihin ei ole toivotulla tasolla. Tosiasia voi kuitenkin olla se, että vuokratyöntekijöiden työtä saatetaan seurata käyttäjäyrityksissä hieman tarkemmin, kuin omien työntekijöiden työtä. Tämä selittynee sillä, että jo lähtökohtaisesti käyttäjäyrityksessä voi olla oletama, että vuokratyöntekijä ei osaa eikä välttämättä kykene hoitamaan hänelle annettua tehtävää. Kuvatunkaltainen tilanne on kuitenkin iso mahdollisuus vuokratyöntekijälle, joka osaa ja kykenee hoitamaan tehtävänsä hyvin.

Vuokratyöllä on aiemmin ollut maine, että vuokrausyrityksen kautta työllistyvät eivät varsinaisesti osaa heille osoitettua työtehtävää, vaan ovat lähinnä käsipari. Joissain yrityksissä saattaa henkilöstön keskuudessa edelleenkin elää tämänkaltainen uskomus, josta johtuu se, että vierasta vuokratyöntekijää voidaan katsoa alta kulmain, tai kieron, kuten eräs vastaaja oli kyselyyn kirjoittanut. Vuokrausyrityksillä on kuitenkin velvollisuus ja vastuu varmistua siitä, että työntekijä on sopiva suorittamaan hänelle osoitettua tehtävää ja käyttäjäyrityksellä vastuu perehdyttää hänet tehtävään. Eräs päivittäistavarakaupan ketju on ottanut vuokratyöntekijöiden viihtymisen käyttäjäyrityksessä tosissaan ja painottavat vuokratyöntekijöiden merkitystä kaupan toimimisen kannalta myös esimiehille, jotka vuokratyöntekijöitä tilaavat.

Samaisen yrityksen HR-johtaja kertoi, että sekä omat vakituiset työntekijät että vuokratyöntekijät käyvät täsmälleen saman perehdytysprosessin, joten yritys on ottanut

vastuunsa huolehtiessaan siitä, että kaikki työntekijät perehdytetään tehtäviin täysin saman prosessin mukaisesti. Tämä lisänee yhteenkuuluvaisuuden tunnetta, kun vuokratyöntekijöiden välille ei vedetä eroa ja samalla se takaa käytännössä saman tason osaamisen, olipa työvuorossa sitten vuokratyöntekijä tai käyttäjäyrityksen oma työntekijä.

Työntekijöiden saatavuudessa ja työvuorojen tarjonnassa tulee aina olemaan jonkinlainen kohtaanto-ongelma. Vuokratyöntekijöitä pyritään rekrytoimaan sinne, jossa työvuoroja on tarjolla säännöllisesti. Tämän takia reunama-alueiden mahdollisesti epäsäännöllisemmät työvuorot voivat työntekijästä tuntua turhauttavilta sekä vaikeasti saatavalta ja tilaavasta asiakasyrityksestä siltä, että työntekijää ei ole juuri koskaan saatavilla vuokrausyrityksestä.

Vuokrausyrityksiä on moitittu kautta aikain siitä, että vuokratyöntekijöiden työsuhteiden hoito ei aina kestäisi päivänvaloa. Tämän opinnäytetyön kyselyn perusteella ongelmia ei juuri ole ollut ja työsuhteen aikana vuokratyöntekijöiden luottamus on myös rakentunut sitä kautta.

Vuokratyöstä puhuttaessa nousee aina esiin ongelma siitä, että jatkuvasti vaihtuviin työntekopaikkoihin ei pääse kunnolla sitoutumaan eikä henkilökuntaan tutustumaan. Maailma kuitenkin muuttuu ja nämä asiat eivät lähitulevaisuudessa ole välttämättä enää ongelmia, vaan arkipäivää. Laajemmin katsottuna yhteiskunta on menossa monilta osin pirstaloituun ja projektiluontoiseen työntekoon, jota voidaan näiden ongelmien osalta tulkita samalla lailla. Osa vuokratyöntekijöistä ovat aiemmin kuitenkin kiitelleet sitä, että heillä on mahdollisuus nähdä ja kokea niin monta eri työpaikkaa vuokratyön avulla. Näin he oppivat itse erilaisia tapoja tehdä työtä. Yleisesti voidaan todeta, että keikkaluontoinen vuokratyö ei välttämättä ole sopiva sellaiselle työntekijälle, jolla voi olla vaikeuksia orientoitua jatkuvasti vaihtuviin työnsuorituspaikkoihin ja työtapoihin.

Osa yrityksistä on voinut ulkoistaa koko henkilökuntansa vuokrausyritykselle, jolloin rajanveto vuokratyön tekemiseen muuttuu radikaalisti. Käyttäjäyrityksissä työskentelevät vuokratyöntekijät, jotka vastaavat yrityksen liiketoiminnan varmistamisesta ja voivat toimia vaikkapa esimiehinä. Näille vuokratyöntekijöille maksetaan parempaa

palkkaa, kuin työehtosopimus vaatii. Heillä on työsuhdeauto ja työsuhdepuhelin. Lomat kertyvät noudatettavan työehtosopimuksen mukaan ja ne pidetään käyttäjäyrityksessä sovitun käytännön mukaisesti. He ovat vuokratyöntekijöitä, joilla on lakisääteinen työterveyshuolto. Tämä ei ole siloteltu haavekuva, vaan todellinen kuva eräästä vuokratyösuhdemallista. Onko silloin enää kyseessä vuokratyö, josta olemme maallanneet kovin synkän kuvan ja eroaako tämä mitenkään työsuhteesta, joka on solmittu sen käyttäjäyrityksen kanssa?

Tämän opinnäytetyön validiteetti on kohtalainen. Validiteetti tarkoittaa sitä, onko tutkimus pätevä. (Tampereen yliopisto [www-sivut 2016](#).) Vuokratyöntekijöille osoitetussa kyselyssä olisi pitänyt olla taustamuuttujana lisäksi vastaajan kokemus vuokratyöstä vuosina. Tämä olisi antanut todennäköisesti mielenkiintoisia näkökulmia esimerkiksi siihen, kuinka pitkältä ajalta vuokratyöntekijä arvioi viihtyvyyttään vuokratyöntekijänä sekä esimerkiksi luottamusta vuokrausyritystä kohtaan.

Opinnäytetyön reliabiliteetti, eli luotettavuus (Tampereen yliopisto [www-sivut, 2016](#)) on hyvä. Aineistojen keruun osalta opinnäytetyössä on pyritty kuvamaan kulkua mahdollisimman tarkasti. Lähteinä on käytetty paljon Internet-lähteitä, mutta ovat silti luotettavia. Kyselyyn vastaajat antoivat vastaukset anonymisti ja haastattelussa HR-johtaja osin todensi opinnäytetyön tekijän tiedot tutkittavista asioista.

## LÄHTEET

Cochrane, R. & McKeown, T. 2015. Vulnerability and agency work: from the workers perspectives. *International Journal of Manpower* 6, 947-965. Viitattu 18.5.2016. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0030>

Dessler, G. 2013. *Human resource management*. 13th ed. Harlow: Pearson Education.

Eilakaislan www-sivut. Viitattu 4.4.2016.  
<https://www.eilakaisla.fi/blogi/tyosuuhdejuridiikka-vuokratyossa>

Elomaa, N. 2011. *Ulkopuolisen työvoiman käyttö*. Helsinki: Edita.

Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut. Viitattu 12.5.2016.  
<http://ek.fi/>

Engblom, M. 2013. *Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen*. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro.

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2014. *Palkitse tavammin: Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä*. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 30.4.2016. <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.lillukka.samk.fi>

Henkilöstöpalvelualan liiton www-sivut. Viitattu 7.4.2016.  
[http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016\\_netti.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf)

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. *Vuokratyö*. Helsinki: Talentum. Viitattu 28.3.2016.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. *Tutki ja kirjoita*. 13.-14. osin uud. laitos. Helsinki: Tammi.

Huhtakallio, T. 2013. *Henkilöstösuunnittelu arjen henkilöstöjohtamisen välineenä. AMK-opinnäytetyö*. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.5.2016.  
<http://www.theseus.fi/handle/10024/67791>

Hyvän työpaikan www-sivut. Viitattu 2.5.2016. <http://www.hyvatyopaikka.fi/>

Håkansson, K. & Isidorsson, T. 2015. Temporary Agency Workers - Precarious Workers? : Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 4, 3-22. Viitattu 18.5.2016  
<http://ojs.ruc.dk/index.php/njwls/article/view/4841>

- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 12.4.2016. <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.lillukka.samk.fi/>
- Kauppa liiton www-sivut. 2016. Viitattu 20.4.2016. <http://kauppa.fi>
- Kevytyrittäjäyyspalvelun www-sivut. 2016. Viitattu 12.5.2016. <https://www.ukko.fi/>
- Kiljunen, M. & Tuliara, M. 2015. Ripeä työnvälitys edellyttää rakenteellista uudistamista. Helsingin Sanomat 25.5.2015, Vieraskynä. Viitattu 7.4.2016. <http://www.hs.fi>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksessä. 30.3.2007/334. Viitattu 29.3.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>
- Maroukis, T. & Carmel, E. 2015. IPR Policy Brief. Temporary agency work in the UK today: Precarity intensifies despite protective legislation. Viitattu 18.5.2016 <http://www.bath.ac.uk/ipr/pdf/policy-briefs/Temporary-Agency-Work.pdf>
- Minilex www-sivut. Viitattu 7.4.2016. <http://www.minilex.fi/a/vuokraty%C3%B6suhteessa-on-kolme-osapuolta>
- MkLaw www-sivut. Viitattu 8.4.2016. <http://www.mklaw.fi/fi/henkilostovuokraus>
- Moilanen, J. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.
- Palvelualojen ammattiliiton www-sivut. Viitattu 7.4.2016. <https://www.pam.fi/wiki/vuokraty.html>
- Pellervon www-sivut. Viitattu 18.4.2016. <http://ptt.fi>
- Pitkäranta, A. 2010. Työkirja laadullisen tutkimuksen tekijälle. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu: 29.3.2016. [https://www.samk.fi/download/13153\\_Laadullisen\\_tutkimuksen\\_tyokirja\\_APitkaranta.pdf](https://www.samk.fi/download/13153_Laadullisen_tutkimuksen_tyokirja_APitkaranta.pdf)
- Päivittäistavarakauppa Ry:n. www-sivut. Viitattu 20.4.2016. <http://www.ptty.fi>
- Rötkin, L. 2015. Terveisiä pomolle. Helsinki: Talentum.
- Tampereen yliopiston www-sivut. Viitattu 19.5.2016. <http://www.uta.fi>
- Tilastokeskuksen www-sivut. Viitattu 28.3.2016. <https://www.stat.fi>
- Työsopimuslaki. 2001. L 26.1.2001/55
- Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut. Viitattu 7.4.2016. <http://www.tem.fi/>

Työelämä 2025: työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 16/2015. Viitattu 8.4.2016. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70339>

Työhaun www-sivut. Viitattu 20.4.2016.  
<http://tyonhaku.fi>

Valtiovarainministeriön www-sivut. Viitattu 7.4.2016.  
<http://vm.fi>

Verohallinnon www-sivut. 2016. Viitattu 12.5.2016.  
<http://www.vero.fi>

Virtuaaliammattikorkeakoulun www-sivut. Viitattu 20.4.2016. <http://www2.amk.fi/>

Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., Leonardi, S. & Naedenoen, F. 2013. The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. Final Report for the Joint Eurociett/UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”. Hamburg: Germany. Viitattu 17.5.2016. <http://www.ciett.org/>

Yhteistoimintaopas. Ammattiliitto Pro ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. Viitattu: 5.4.2016 <http://www.yhteistoimintaopas.fi>

KYSELYLOMAKE 1  
VUOKRATYÖNTEKIJÄLLE

Hei!

19.4.2016

Opiskelen liiketalouden tradenomiksi Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden yksikössä Kuninkaisissa Huittisissa ja työskentelen tällä hetkellä Xxxx kaupan toimialan rekrytoinnin tiiminvetäjänä. Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, jossa pyrin selvittämään vuokratyöhön liittyviä myyttejä. Toivoisin Sinun vastaavaan tähän kyselyyn, johon vastaaminen kestää noin 10–15 minuuttia.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömästi.

**Kyselyn vastausaika on 21.4. – 29.4.2016.**

Tommi Ruohola  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Kuninkainen, Huittinen  
tommi.ruohola(a)gmail.com

Ole hyvä ja valitse oikea vaihtoehto:

ikä

18–22

23–28

29–33

34–38

39–43

43–47

47–

sukupuoli

nainen mies

koulutus

peruskoulu, toisen asteen tutkinto, alempi korkeakoulututkinto, ylempi korkeakoulu-  
tutkinto

kokemus vuokratyöstä vuosina

0– alle 2 vuotta

2– alle 4 vuotta

4– alle 6 vuotta

6– tai yli

1. Kuinka hyvin viihdyt vuokratyöntekijänä? (asteikko 1–5)

5=erittäin hyvin, 4= hyvin, 3=melko hyvin, 2=huonosti, 1=erittäin huonosti,

Jos valitsit vaihtoehdoksi 5–3, mitkä seikat vaikuttavat siihen, että viihdyt vuokra-  
työntekijänä?

Jos valitsit vaihtoehdoksi 2–1, mitkä seikat vaikuttavat siihen, että et viihdy vuokra-  
työntekijänä?

2. Mitkä seuraavista ovat mielestäsi vuokratyösuhteen etuja?

Valitse 3 tärkeysjärjestyksessä.

- a) mahdollisuus tehdä töitä silloin kuin sinulle itselle sopii
- b) mahdollisuus tehdä lisäansioita toisen/vakituisen työsuhteen ohella
- c) mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä
- d) saada mahdollisuus työllistyä vuokratyön käyttäjäyritykseen myöhemmin
- e) mahdollisuus urakehitykseen
- f) jokin muu, mikä?

3. Mitkä seuraavista ovat mielestäsi vuokratyösuhteen haittoja?

Valitse 3 tärkeysjärjestyksessä.

- a) epävarmuus tulevista työvuoroista
- b) vuokratyöntekijöiden arvostus
- c) etenemismahdollisuudet
- d) vakituisen työpaikan saaminen
- e) työsuhde-etujen puuttuminen

f) jokin muu, mikä?

4. Koetko, että sinulla on vuokratyöntekijänä samat velvollisuudet ja oikeudet työtehtävissä kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä?

a) Kyllä

b) Ei

c) En osaa sanoa

5. Luotatko siihen, että vuokrausyritys huolehtii kaikki työsuhteeseesi liittyvät asiat työehtosopimusten ja lakien mukaisesti? (esim. palkkaus, lomat, sairausloma-ajan palkka)

a) Kyllä

b) Ei

c) En osaa sanoa

6. Kuinka kauan aiot työskennellä nykyisen vuokrausyrityksen kautta?

a) 0–6 kuukautta

b) 6–12 kuukautta

c) 1–2 vuotta

d) 2–5 vuotta

e) yli 5 vuotta

7. Kuinka hyvin koet perehdytyksen onnistuneen nykyiseen tehtävääsi?

5=erittäin hyvin, 4= hyvin, 3=melko hyvin, 2=huonosti, 1=erittäin huonosti,

8. Kuinka hyvin koet vuokrausyrityksen kertovan sinulle työ- ja koulutusmahdollisuuksista? (asteikko 1 – 5)

5=erittäin hyvin, 4= hyvin, 3=melko hyvin, 2=huonosti, 1=erittäin huonosti

KYSELYLOMAKE 2  
KÄYTTÄJÄYRITYKSELLE

Hei!

13.5.2016

Opiskelen liiketalouden tradenomiksi Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden yksikössä Kuninkaisissa Huittisissa ja työskentelen tällä hetkellä Xxxx kaupan toimialan rekrytoinnin tiiminvetäjänä. Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, jossa pyrin selvittämään vuokratyöhön liittyviä myyttejä.

Avoimet kysymykset:

Miksi käytätte vuokratyövoimaa?

Miten kauan yrityksenne on käyttänyt vuokratyövoimaa?

Miten vuokratyö on otettu huomioon yrityksenne henkilöstösuunnittelussa?

Mitä odotuksia yrityksellänne on vuokratyövoiman käyttöön liittyen?

Mitä etuja vuokratyövoiman käyttö tuo yrityksellenne?

Mitä haittoja tai uhkakuvia näette vuokratyövoiman käytössä?

Miten vuokratyövoiman käyttö näkyy yrityksenne henkilöstökustannuksissa?

Miten yrityksenne omat työntekijät suhtautuvat vuokratyövoiman käyttöön?

Miten varmistatte yhdenvertaisen kohtelun omien työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden välillä?

Kuuluvatko yrityksessänne vuokratyöntekijöille samat mahdollisuudet ja etuudet kuin omille työntekijöille?

Onko yrityksessänne selvillä käyttäjäyritykselle kuuluvat työnantajavelvollisuudet, kuten velvollisuus ja oikeus puuttua työn tekemiseen ja sen laatuun, työaikojen järjestely...

Hyödynnetäänkö yrityksessänne vuokratyövoimaa koskevia tutkimuksia ja onko niillä käytännön merkitystä vuokratyövoiman käyttöön?

Kiitos ajastanne!