



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Erilaiset työvoiman hankintatavat, case

Sampel Oy

Hakala, Nina
Pietiläinen, Helmi

2017 Laurea



LAUREA

AMMATTIKORKEAKOULU

Laurea-ammattikorkeakoulu

Yhdessä enemmän

Erilaiset työvoiman hankintatavat, case Sampel Oy

Nina Hakala, Helmi Pietiläinen
Liiketalous
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2017

Hakala, Nina; Pietiläinen Helmi

Erilaiset työvoiman hankintatavat, case Sampel Oy

Vuosi 2017 Sivumäärä 65

Ensimmäisen työntekijän palkkaus on yrittäjälle iso päätös. Kuitenkin ratkaisu on löydettävä, kun yrittäjän oma työpanos ei enää riitä pyörittämään liiketoimintaa. Jos yrittäjä haluaa kasvuyrityksensä vastaavan kysyntään, on lisääntyvälle työmäärälle löydettävä tekijä. Yrittäjän on tutkittava tarkkaan millaista työvoimaa tarvitsee ja mihin tehtävään. Työntekijän hankinnalle on useita vaihtoehtoja, kuten perinteinen palkkaus, työvoiman vuokraaminen, alihankinta tai opiskelijaharjoittelijoiden käyttäminen. Mikäli yrittäjä päätyy palkkaamaan oman työntekijän, ovat edessä työnantajan vastuut ja velvollisuudet.

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Sampel Oy:lle. Lähtökohtana on kahden miehen kasvuyritys, jonka tilanne kartoituksesta muodostui opinnäytetyölle aihe tutkia erilaisia työvoiman hankintatapoja ja vaihtoehtoja. Sampel Oy:llä ei ole tällä hetkellä omia työntekijöitä, mutta tulevaisuuden näkymät ovat lupaavat. Työn tarkoitus on kartoittaa yrittäjille eri vaihtoehtoja hankkia lisätyövoimaa ja tutkia erilaisia menetelmiä. Lisäksi työ kattaa kaiken oleellisen tiedon uudelle työnantajalle tämän velvollisuuksista. Opinnäytetyön tavoite on ollut kerätä Sampel Oy:lle kaikki oleellinen tieto yksiin kansiin tulevaisuutta varten. Työ on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä vuoden 2016 ja 2017 vaihteessa.

Työ alkaa teoria osuudella, joka käsittelee työnantajan velvollisuuksia ja vaihtoehtoisia tapoja hankkia työvoimaa. Teoria osuudessa käydään läpi oman työntekijän palkkaus, vuokratyövoiman käyttäminen, opiskelijaharjoittelijan ottaminen sekä laskutuspalveluiden hyödyntäminen. Tutkimusosiossa opinnäytetyö paneutuu tilanteisiin, joihin työnantaja ei välttämättä osaa varautua ja joista on vaikea löytää tietoa kirjallisuudesta. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena toimintatutkimuksena ja sitä varten haastateltiin kokeneita työnantajia, jotka ovat pitkän uransa aikana nähneet paljon.

Tutkimustuloksista ilmeni keskeisimmät ongelmat, joita työnantaja kohtaa. Näitä olivat muun muassa työntekijän osaamattomuus vaativissa työtehtävissä. Perinteinen rekrytointiprosessi ei ole välttämättä paras tapa löytää osaavaa työntekijää. Parhaimmat ja osaavimmat työntekijät ovat löytyneet kilpailijoilta rekrytoimalla tai palkkaamalla jo ennestään tuttuja henkilöitä.

Vastaus siihen, mikä on Sampel Oy:lle oikea tapa hankkia työvoimaa, ei ole yksiselitteinen. Tärkeää on ensin pohtia mihin ja millaiseen tehtävään etsitään tekijää. Tämä työ esittelee ja arvio eri vaihtoehtoja, joiden etuja ja haittoja yrittäjän täytyy punnita itse.

Asiasanat: työnantajan velvollisuudet, työvoiman vuokraus, työharjoittelu, toiminnallinen opinnäytetyö

Hakala, Nina; Pietiäinen Helmi

Different ways of expanding the workforce: a case study of Sample Ltd

Year	2017	Pages	65
------	------	-------	----

It is a big decision for an entrepreneur to hire their first employee. However, a solution must be found, when the entrepreneur can no longer run their business alone. If the entrepreneur wants the supply to correspond with the increasing demand, they will need someone to help with the growing workload. At this point the entrepreneur must examine carefully what kind of labour is needed and for what kinds of assignments. There are many options when expanding one's workforce, such as the traditional way to employ, personnel renting, subcontracting and having interns. If the entrepreneur decides to hire their own employee, they have to comply with employers' responsibilities and obligations.

This thesis was commissioned by Sampel Ltd, a company run by two entrepreneurs. The objective of this thesis project was to investigate different ways for Sampel Ltd to expand their workforce. The idea developed when examining the company's current situation. At the moment Sampel Ltd does not have any employees but the future perspective is looking good. Furthermore, this thesis contains all the required information regarding an employer's obligations. The goal is to have all the information in one place for Sampel Ltd.'s convenience. This practice-based thesis was made during the winter 2016-2017.

This thesis report contains a theoretical section, which includes all the employer's responsibilities and other alternatives for hiring employees. The theoretical section of this thesis discusses such areas as recruitment, personnel renting, having interns as well as self-employed staff. The research section contains useful information for new employers and advice on how to handle difficult situations. It also presents information that has been obtained from experienced employers and cannot be found easily in literature. The research is a qualitative activity analysis. It is based on interviews with experienced employers and their knowledge regarding the expanding workforce.

The results of the research revealed several problems that an employer can face. The biggest problems for employers are that the new employees are inexperienced and inept in carrying out advanced work assignments. Also, the traditional way of recruiting is not necessarily the best way to recruit a skilled employee. According to this research the best way to find skilled and qualified employees is to recruit them from a competitor or to hire someone already known.

There is no unequivocal answer to this question of which option is the best for Sampel Ltd to use when expanding their workforce. First of all it is important to consider the kind of job that needs to be done. This thesis shows and evaluates different ways to acquire labour, but the entrepreneur has to weigh the advantages against the disadvantages.

Keywords: employer's responsibilities, personnel renting, internship, practise-based thesis

Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Opinnäytetyön tausta.....	8
1.2	Opinnäytetyön tavoite	8
2	Työnantajana toimiminen	8
2.1	Työsuhteen aloitus.....	9
2.1.1	Rekrytointi.....	9
2.1.2	Työsuhde ja työsopimus.....	11
2.1.3	Työehtosopimus	13
2.1.4	Palkkaus.....	14
2.1.5	Palkkatuki	15
2.2	Henkilöstösivukulut	16
2.2.1	Sosiaaliturvamaksu.....	16
2.2.2	Eläketurva	16
2.2.3	Tapaturmavakuutus.....	17
2.2.4	Työttömyysvakuutus	17
2.3	Työnantajan velvollisuudet ja työntekijän oikeudet	18
2.3.1	Työterveyshuolto	18
2.3.2	30-60-90.....	19
2.3.3	Sairasajanpalkka.....	19
2.3.4	Perhevapaat	20
2.3.5	Vuosiloma.....	20
2.4	Työsuhteen päättäminen	21
2.4.1	Irtisanomisaika.....	21
2.4.2	Irtisanomiseen johtavat syyt	22
2.4.3	Lomauttaminen	22
2.4.4	Työtodistus	22
3	Vaihtoehtoinen työvoima	23
3.1	Työvoiman vuokraus	23
3.2	Työharjoittelusuhteet	26
3.3	Laskutuspalvelut	27
4	Lähtötilanne opinnäytetyöhön	28
4.1	Sampel Oy	28
4.2	Tunnusluvut	28
5	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	33
5.1	Toimintatutkimus	34
5.1.1	Laadullinen tutkimus	34
5.1.2	Tutkimusongelma.....	35

5.1.3	Teemahaastattelu.....	36
5.1.4	Tutkimusaineiston analysointi	37
5.1.5	Tutkimuksen luotettavuus	38
5.2	Tutkimuksen tulokset.....	39
5.2.1	Työnantajana toiminen.....	40
5.2.2	Työvoiman vuokraus	48
5.2.3	Työharjoittelusuhteet	51
6	Johtopäätökset ja pohdinta	54
	Kuviot..	61
	Taulukot	62
	Liitteet.....	63

1 Johdanto

Jokainen kasvuyritys tulee jossain vaiheessa siihen pisteeseen, että yrittäjän työpanos ei enää riitä pyörittämään yritystä yksinään. Tämä tarkoittaa ulkopuolisen lisäavun hankkimista tavalla tai toisella. Tapoja on monia, yrittäjä voi käyttää toisen yrityksen palveluja eli ulkoistaa jonkin tai joitain oman yrityksen osatoimintoja ulkopuoliselle yritykselle alihankintana. Lisäksi yrittäjä voi hyödyntää freelanceria, henkilöä, joka tekee niin sanottuja keikkatöitä yrittäjälle palkkiota vastaan. Kyse ei siis ole tällöin työsuhteesta. Yrittäjä voi myös käyttää ulkopuolista työvoimaa vähentääkseen työtaakkaansa. Tällöin puhutaan työvoiman vuokraamisesta. Yrittäjä on työnjohtoasemassa, mutta vuokratyöntekijä on työsuhteessa työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa. Tämä vapauttaa yrittäjän lähes kaikista työnantajan velvoitteista. Näiden tapojen lisäksi yrittäjä voi myös tarjota työharjoittelupaikkaa alanopiskelijalle ja saada harjoittelijan työpanoksen koulutusta ja työhönopastusta vastaan. Jos kuitenkin yrittäjän lisäavun tarve on pysyvämpi ja yrittäjä hakee kestävämpää ratkaisua, on oman työntekijän palkkaaminen usein tähän ratkaisu.

Kun yrittäjästä tulee työnantaja, tulee hänen olla tietoinen työoikeudellisista perusasioista, jotta välttyään turhilta työsuhdeongelmilta ja konflikteilta. Tietoa on saatavilla niin internetistä, kirjallisista lähteistä kuin asiantuntijapalveluilta. Oikean tiedon hankkiminen saattaa olla kuitenkin työlästä ja aikaa vievää kiireelliselle yrittäjälle. Tämä opinnäytetyö on luotu Sempel Oy:lle tukemaan kiireellistä yrittäjyyttä yhdistettynä työnantajana toimimiseen. Aiheeseen on rajattu työnantajan velvollisuuksien lisäksi muitakin mahdollisia vaihtoehtoja kuten työvoiman vuokraus ja työharjoittelupaikan tarjoaminen alan opiskelijoille. Työn tavoitteena on myös ennaltaehkäistä mahdollisia tulevaisuuden työsuhdeongelmia.

Tämä opinnäytetyö tulee kattamaan kaiken oleellisen tiedon Sempel Oy:lle ja se on luotu heitä varten, yrityksen tämän hetkiseen tilanteeseen kohdistettuna. Työ alkaa teoriaosuudella, jossa käsitellään muun muassa kaikki osa-alueet työntekijän rekrytoimisesta työntekijän irtisanomiseen sekä vaihtoehtoisia ratkaisuja työntekijän palkkaamiselle. Mukana on myös katselmus Sempel Oy:n taloudellisesta tilanteesta ja heidän valmiuksista kasvattaa henkilöstön määrää. Seuraavassa tutkimusosiossa selvitetään teemahaastatteluiden avulla vinkkejä ja tapoja ratkoa mahdollisia työnantajan ongelmatilanteita. Tutkimustulosten analysoinnin kautta edetään työn tuloksiin ja johtopäätöksiin. Lopussa pohditaan hyvän työnantajan piirteitä ja pohditaan Sempel Oy:n tulevaisuutta työnantajana sekä tämän opinnäytetyön hyödyllisyyttä ja onnistumista.

1.1 Opinnäytetyön tausta

Tämä opinnäytetyö on tehnyt toimeksiantona Sampel Oy:lle. Yritys on kasvuvaiheessa, mikä tarkoittaa myös lisätyövoiman tarvetta tulevaisuudessa. Opinnäytetyö on luotu uuden työnantajan tueksi ja oppaaksi työnantajana toimimiseen ja tiedonlähteeksi työnantajan velvollisuuksiin. Mukana on myös muita vaihtoehtoja työntekijöiden palkkaamiselle. Työn idea sai alkunsa tekijöiden työtaustasta henkilöstönvuokrausyrityksessä ja yhteistyö sekä työnaihe syntyivät Sampel Oy:n kanssa heidän tilannetta kartoittaessa. Tällä hetkellä yrityksellä ei ole omia työntekijöitä, mutta yrityksen liikevaihto on kasvussa ja näin tulevaisuuden näkymät ovat lupaavat.

1.2 Opinnäytetyön tavoite

Tietoa työnantajana toimimisesta on ympäriinsä, mutta opinnäytetyön tarkoituksena on ollut kerätä kaikki tieto yksiin kansiin sekä keskittyä Sampel Oy:lle olennaiseen tietoon. Tavoitteena on ollut luoda helposti hyödynnettävä opas, josta löytyy kaikki oleellinen tieto toimeksiantajalle. Lisäksi opinnäytetyö tuo esille vaihtoehtoja työntekijän palkkaamiselle, kuten työvoiman vuokraamisen ja opiskelijaharjoittelijoiden hyödyntämisen.

Tutkimuksen tavoite oli kartoittaa käytännön asioita työnantajana toimimiseen ja ennaltaehkäistä ongelmatilanteita, joita Sampel Oy saattaa tulevaisuudessaan käsitellä. Lisäksi tutkimuksessa perehdytään, kuinka mahdollisia ongelmia ratkotaan. Tavoitteena on ohjeistaa ja löytää toimivat tavat työnantajana toimimiseen. Näihin asioihin on pureuduttu teorianosuiden ja toiminnallisen tutkimuksen kautta. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat:

1. Mitä haasteita työnantajat kokevat työntekijöitä palkatessa?
2. Mikä on hyödyllistä tietoa uudelle työnantajalle palkatessa työntekijää?

Tavoitteena on kerätä tietoa kokeneilta työnantajilta, tietoa mikä on kerääntynyt vuosien kokemuksesta ja mitä ei välttämättä löydy kirjallisuudesta.

2 Työnantajana toimiminen

Työnantajana toimiminen vaatii yrittäjältä paljon. On huolehdittava oikeiden työntekijöiden löytämisestä, palkanmaksusta, johtamistaidoista, työsuhteen oikeanlaisesta päättämisestä sekä monista muista asioista. Yrittäjän tulee myös tietää häntä työnantajana velvoittavat lait kuten esimerkiksi työsopimuslaki, vuosilomalaki ja työaikalaki. Tässä osiossa käydään läpi kaikki oleellinen tieto työnantajana toimimista varten.

2.1 Työsuhteen aloitus

Yrityksen kasvattaminen ja työntajana toimiminen on yrittäjän oma strateginen valinta. Yrityksen kasvaessa yrittäjän täytyy tehdä suuri päätös ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta. Yrittäjän on tärkeää tuntea omat tarpeensa työntekijän suhteen, löytyykö tarve kokopäiväiselle työntekijälle vai olisiko aluksi osa-aikainen työntekijä parempi vaihtoehto. Yrittäjän kannattaa myös miettiä työharjoittelijan ottamista ennen oikean työntekijän palkkausta, taikka mahdollisesti voiko apua hakea joltain toiselta yritykseltä. On tärkeää tunnistaa mihin osa-alueeseen kaippaa apua, onko se taloushallinto, markkinointi vai jokin muu alue. Tarkkaan mietitty suunnitelma helpottaa työntekijän palkkauksen prosessia kun tietää täysin omat resurssit sekä tunnistaa asiat missä oikeasti tarvitsee apua.

Työvoiman tarpeen tullessa yrittäjän on tehtävä päätös haluaako hän palkata työntekijän työsuhteeseen vaiko niin sanottuun ei-työsuhteeseen. Ei työsuhteella tarkoitetaan, kun työvoimaa otetaan käyttöön toiselta yrittäjältä tai yritykseltä esimerkiksi sopimuksella alihankinnasta, vuokratyövoimasta tai palvelun tuottamisesta. (Ilmoniemi, Järvensivu, Kyläkallio, Parantainen & Siikavuo 2009, 226).

2.1.1 Rekrytointi

Rekrytointi prosessi lähtee liikkeelle, kun on tarkasti selvillä mihin tehtävään uusi henkilö haetaan ja kuinka pitkään työsuhteeseen. Rekrytointi prosessi on tarpeen aloittaa hyvissä ajoin, sillä oikean työntekijän etsimisessä kuluu aikaa. Ensin on tehtävä ilmoitus avoinna olevasta työpaikasta, sen jälkeen on käytävä työhakemukset läpi ja pyydettyä potentiaaliset työnhakijat haastatteluun. Haastatteluiden jälkeen on tehtävä valinta työntekijästä ja lopulta valittu henkilö perehdytetään työhön.



Kuvio 1: Rekrytointiprosessi (ABB 2016.)

Työnantajan on pääsääntöisesti ilmoitettava avoimet työpaikat työvoimatoimistolle. Avoinna olevan työpaikan ilmoituksen voi jättää tekemättä, jos tehtävään palkataan jo työnantajan palveluksessa oleva työntekijä tai jos uusi henkilö valitaan kutsumismenettelyllä eli hakuprosessin sijaan virkaan kutsutaan joku tietty henkilö. Myös jos avoin paikka on johtotehtävä tai rinnastettavissa johtotehtäviin tai jos työntekijän palkkauksessa käytetään vuokratyövoimaa, hausta ei ole tarvetta ilmoittaa työvoimatoimistoon. Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan avautuvasta paikasta nykyisille työntekijöilleen. Esimerkiksi osa-aikaisille ja lomautetuille työntekijöille sekä tuotannollisista ja taloudellisista syistä viimeisen neljän kuukauden aikana irtisanotuille työntekijöille on tarjottava lisätyön mahdollisuutta jos heidän työkokemus tai taidot riittävät kyseiseen tehtävään.

Työpaikka ilmoituksesta tulee ilmetä työnantaja, työtehtävät, työaika, palkkaus sekä vaatimukset aiemmasta työkokemuksesta kyseistä tehtävää varten. Ilmoituksessa voidaan vaatia alan koulutusta tai aiempaa työkokemusta sekä jos tehtävässä tarvitaan sujuvaa englanninkielen taitoa, voidaan tästä myös mainita. Työpaikka ilmoituksessa ei kuitenkaan saa mainita työnteon kannalta välttämättömiä ominaisuuksia, kuten esimerkiksi sukupuolta tai ikää. Kieli- taidon vaatiminen on myös kiellettyä, jos sillä ei ole tehtävän suorittamisen kannalta merkitystä. Työpaikkailmoituksen ollessa syrjivä voidaan työnantajalle tuomita rikos- ja tasa-arvolain mukaan sakkoja. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 15-18).

Avoimesta työpaikasta voidaan ilmoittaa yrityksen omilla kotisivuilla tai erilaisten rekrytointikanavien kautta. Työpaikkailmoitusta tehdessä on tärkeää miettiä miten tavoitetaan parhaiten potentiaaliset työnhakijat. Internetistä löytyy paljon eri sivustoja missä voi ilmoittaa avoimena olevista työpaikoista, myös lehdissä ilmoittaminen on mahdollista. Työharjoittelijaa palkatessa parhaiten ehdokkaita löytyy varmasti kun ottaa yhteyttä eri oppilaitoksiin ja pyytää kouluja jakamaan opiskelijoille tietoa avoimesta paikasta. Osalla oppilaitoksissa on käytössään omat sivut, jossa työharjoittelupaikoista voidaan ilmoittaa. Työvoiman vuokrausta harkittaessa on hyvä perehtyä eri yrityksiin, sillä alalla on paljon toimijoita. Työvoiman vuokrausyrityksistä on syytä pyytää tarjoukset henkilön rekrytoinnista ja miettiä sitten mitä itse hakee yhteistyökumppanilta.

Työnhakuilmoituksen jälkeen on työnantajan aloitettava saapuneiden työhakemusten läpikäyminen. Hakemusten läpikäymisessä on myös muistettava keskittyä vain työn kannalta olennaisiin asioihin. Hakemuksien perusteella työhaastatteluihin kutsutaan muutamat potentiaaliset työnhakijat, joista työnantaja haluaa saada vielä lisätietoa. Työhaastatteluihin työnantajan on syytä valmistautua etukäteen ja miettiä mitä tietoja halutaan vielä hakemusten lisäksi saada hakijoista tietää. Työnantajan on syytä miettiä mitä hän kertoo yrityksestään ja avoimesta paikasta. Työnantajan täytyy tehdä päätös haastattelun laadusta. Vaihtoehtoja ovat esimerkiksi puhelinhaastattelu, jossa hakijaa ei tavata henkilökohtaisesti, normaali yksilöhaastattelu tai ryhmähaastattelu, jossa useita hakijoita on samaan aikaan yhteishaastattelussa. Haastattelu prosessi voi olla myös moniosainen. Ensin tehdään puhelin- tai ryhmähaastattelu ja sen jälkeen potentiaalisimmat hakijat kutsutaan vielä henkilökohtaiseen haastatteluun.

Haastatteluiden jälkeen on tehtävä valinta tulevasta työntekijästä. Valitulle henkilölle voidaan ilmoittaa valinnasta puhelimitse tai henkilökohtaisesti kutsumalla hakija paikanpäälle. Myös muille hakijoille on kohteliasta ilmoittaa haun päättymisestä ja tiedosta etteivät he tulleet valituiksi tehtävään. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 15-18).

2.1.2 Työsuhde ja työsopimus

Työsopimuslaki TSL määrittelee tunnusmerkkejä työsuhteen muodostumiseen. Näitä tunnusmerkkejä ovat, että työsuhde perustuu tehtyyn työsopimukseen työntekijän ja työnantajan välillä. Työsuhteessa on aina kyse työnteosta ja työn tulokset ovat aina työnantajalle käytävissä eli työ tehdään aina työnantajalle. Työsuhteessa työntekijä saa korvauksen tehdystä työstä rahana tai vaikka luontoisetuna. Työntekijällä on myös velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita, sillä työnantajalla on työnjohdon ja valvonnan vastuu. (Syvänperä & Turunen 2008, 20).

Työsopimus voidaan solmia työnantajan ja työntekijän välillä suullisesti, kirjallisesti tai esimerkiksi sähköisesti. Yleinen käytäntö kuitenkin on solmia työsopimus kirjallisesti, josta käy ilmi sopimuksen osapuolet ja heidän yhteystietonsa, työsuhteen laatu ja kesto sekä perusteet esimerkiksi määräaikaiselle sopimukselle, koeaika, työpaikan osoite, jossa työ on määrä tehdä, työtehtävät, palkkaan liittyvät tiedot kuten palkan suuruus ja palkanmaksu kuukausi, työaika, irtisanomisaika, sekä työsuhteessa käytössä oleva työehtosopimus ja vuosilomaan liittyvät säädökset. Kirjallisesta työsopimuksesta voidaan kiistatilanteen sattuessa todistaa helpommin työsuhteen ehdot, kuin esimerkiksi suullisesti tehdystä sopimuksesta. (Syvänperä & Turunen 2008, 22).

Työsopimussuhde alkaa siitä päivästä kun työsopimus on allekirjoitettu, kun taas työsuhde alkaa vasta kun työnteon on määrä alkaa. Työsopimussuhteessa työntekijälle muodostuu velvollisuuksia työnantajaa kohtaan, vaikka itse työ ei olisi vielä alkanut.

Työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaiseksi työsopimukseksi. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy normaalien irtisanomiskäytänteiden mukaan. Määräaikainen työsopimus solmitaan sovituksi määräajaksi, jolloin työsuhde päättyy automaattisesti ilman irtisanomista määräajan kuluttua. Määräaikaisuuksia voidaan sopia useita peräkkäin, mutta vain jos niihin on olemassa hyväksyttävä syy. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä aina vain hyvin perustellusta syystä, kuten esimerkiksi työntekijän omasta toiveesta, sijaisuuksien johdosta, työn projektiluonteesta tai yritystoiminnan vakiintumattomuudesta. (Syvänperä & Turunen 2008, 23).

Työsopimuksessa voi olla merkintä koeajasta, joka tarkoittaa työsuhteen alkuun sijoittuvaa sovittua aikaa, jolloin työsuhde on mahdollista purkaa molempien sopijaosapuolten välillä ilman irtisanomisaikaa tai säädöksiä työsuhteen purkamisesta, mutta kuitenkin asiallisista syistä. Koeajan tarkoituksena on varmistaa työsuhteen toimivuus osapuolten välillä. Työsuhdetta ei saa kuitenkaan koeajanakaan päättää epäasiallisista syistä kuten esimerkiksi työntekijän terveydentilan epäilyistä. Koeaika saa vuodesta 2017 alkaen olla enintään kuusi kuukautta työsopimuslain mukaan. Ennen vuotta 2017 enimmäispituus koeajalle on ollut neljä kuukautta. Kuitenkin myös pidempi koeaika voi olla mahdollinen, jos työntekijä on ollut työsuhteen aikana sairauslomalla tai perhevapaalla yli 30 päivää. Määräaikaisissa työsuhteissa koeaikaa rajoittaa määräaikaisuuden pituus, jos määräaikainen työsuhde kestää alle kahdeksan kuukautta, niin koe-aika saa olla maksimissaan puolet työsuhteen kestosta. (Syvänperä & Turunen 2008, 25; Yrittäjät 2016).

Kun työsuhde on solmittu, se velvoittaa niin työnantajaa kuin työntekijää. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu kohdella kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti, pitää huolta työturvallisuudesta ja tukea työntekijöiden kehitystä kyseisessä työssä, noudattaa käytössä olevaa työehto-

sopimusta, sekä huolehtia palkanmaksuvelvollisuuksistaan. Työnantaja on myös velvollinen perehdyttämään työntekijän työhön ja työnantajalle kuuluu myös työnjohtovelvollisuus. Työnantajaa koskee syrjäntäkielto työntekijöitä kohtaan. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu taas hoitaa työnsä huolellisesti sekä noudattaa työnantajalta saatuja ohjeita, huolehtia salassapitovelvollisuudesta ja olla kertomatta työnpaikan asioista ulkopuolisille, eikä käyttää työ- ja ammattisalaisuuksia hyödykseen, työntekijä ei saa perustaa kilpailevaa yritystä tai työskennellä kilpailevalle yritykselle. Työnantajalla on oikeus valvoa ja seurata näitä asioita. (Sylvänperä & Turunen 2008, 26).

2.1.3 Työehtosopimus

Työehtosopimus eli TES on olemassa työntekijöiden eduksi ja se on työnantaja- ja työntekijäyhdistysten tai työntekijäyhdistyksen ja työnantajan tekemä sopimus. Työsopimuksesta poiketen työehtosopimuksessa sovitaan useiden työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Työehtosopimuksessa sovitaan kunkin alan yleiset ehdot ja niissä voi olla työaikalainsäädäntöä parempia ehtoja. Yleisesti sopimuksissa on sovellettu palkkaa, työaikoja, lomaa sekä muita etuuksia. Työehtosopimus antaa viitteitä työsopimuksen tekoon ja työsopimukseen ei saa laittaa huonompia ehtoja kuin työehtosopimuksessa on määritetty. Työehtosopimuksissa määräykset voidaan erottaa sen mukaan ketä määräykset koskevat velvoite- ja normimääräyksiin. Normimääräykset koskevat usein palkkausta, työaika, lomaa ja työsuojelua. Luottamusmiestä koskevat säännökset ovat myös normimääräyksiä. Velvoitemääräykset taas liittyvät yleisesti työehtosopimusten voimassaoloaikaan ja riitatilanteissa käytäviin neuvottelutapoihin. Velvoitemääräykset siis määrittävät sopimuksen sopijapuolten välisiä ehtoja.

Työnantaja sekä työntekijä voi kuulua omaan työmarkkinajärjestöön, mikä tarkoittaa että he ovat järjestäytyneitä. Järjestäytymätön työnantaja tai työntekijä ei kuulu työmarkkinajärjestöön tai -yhdistykseen. Työnantajien keskusjärjestö on yksityisellä sektorilla Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry ja julkisella sektorilla valtion työmarkkinalaitos VTML, kunnallinen työmarkkinalaitos KT ja kirkon työmarkkinalaitos KiT. Työehtosopimuksia on kahdenlaisia, yleissitovia ja normaalisitovia. Yleissitovia työehtosopimuksia on noudatettava vaikka työnantaja ei olisi järjestäytynyt eli kuuluisi oman alansa työnantajaliittoon. Normaalisitovia työehtosopimuksia on noudatettava vain jos, työnantaja kuuluu työnantajaliittoon. Yleissitovia työehtosopimuksia on noin 180 kappaletta ja noin 90 % Suomen työntekijöistä kuuluu yleissitovan sopimuksen piiriin. Työehtosopimus on aina tehtävä kirjallisesti ja se on toimitettava kuukauden sisällä sen solmimisesta sosiaali- ja terveysministeriölle. Monialayrityksissä saattaa olla käytössä useita eri työehtosopimuksia joita työnantajan on noudatettava sen mukaan mihin yhdistykseen työntekijä kuuluu. (Työsopimus 2013; Paanetoja 2014,122-127).

Sampel Oy:llä on käytössään kaksi työehtosopimusta; Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus sekä Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehto-

sopimus. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden TES koskee kaikkia niitä henkilöitä, jotka toimivat Teknologiateollisuus ry:n suunnittelu- ja konsulttialan jäsenyritysten palveluksessa toimihenkilötehtävissä. Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa vaaditaan edellä mainittujen asioiden lisäksi myös korkeakoulu tutkintoa. Sampel Oy:n käyttämissä työehtosopimuksissa säännölliseksi työajaksi on sovittu 37,5 tuntia viikossa eli 7,5 tuntia per päivä. Molemmista työehtosopimuksista on sovittu marraskuusta 2016 alkaen vuosittaisen työajan pitenevän 24 tunnilla. (Finlex 2016)

2.1.4 Palkkaus

Työnantajan velvollisuus on maksaa työntekijälle sovittu palkka vähintään kerran kuukaudessa. Palkka on sopimuskohtainen asia, mutta oman toimialan työehtosopimuksessa sekä työsuopimuslaissa on tarkempia määräyksiä koskien palkkatasoa sekä korvauksia. Erilaiset määräykset koskevat muun muassa palkanmaksuajankohtaa sekä palkkatapoja ja -lisiä. (Syvänperä & Turunen 2015, 23).

Kokonaispalkka voi muodostua monin eri tavoin. Pohjapalkka ei ole pakollinen vaan pelkkä provisiopohjainen palkkaus on mahdollista. Muita palkkaustapoja ovat muun muassa aikapalkkaan tai suorituspalkkaan pohjautuvat mallit. Palkan täytyy kuitenkin olla kohtuullinen ja työntekijän osaamista vastaava. (Ilmoniemi ym. 2009, 231).

Aikapalkkauksessa on yleensä kiinteä etukäteen sovittu palkka, joka perustuu tehtyihin työtunteihin tai kuukauteen. Suorituspalkka taas jakautuu urakka- sekä palkkiopalkkaan. Urakka-palkkausmalli on usein käytetty rakennusalalla, jolloin palkkaus määräytyy työmäärän mukaan. Palkkiopalkkausta hyödynnetään usein tuotannollisissa töissä, joissa palkkio motivoi työntekijää parempiin työsuorituksiin. Eräänlainen palkkiomalli on myös provisiopalkkaus, jota hyödynnetään usein kaupan- ja vakuutusalan myyntitöissä. Tällöin työntekijän palkka muodostuu kokonaan tai osittain tehdyistä myyntiprovisioista. Lisäksi työntekijän työsuoritusta voivat olla motivoimassa tulospalkkiot, jotka maksetaan tiettyjen tulosehtojen täytyttyä. Työntekijän kokonaispalkka voi koostua myös edellä mainittujen palkkausmallien yhdistelmistä. (Syvänperä & Turunen 2015, 20).

Rahapalkan lisäksi ennakonpidätyksen alle kuuluvat myös luontoisedut, jotka lasketaan myös palkkatuloiksi. Tyypillisiä luontoisetuja ovat muun muassa ruokailu- ja liikuntasetelit, autoetu, asuntoetu, matkakortti sekä puhelinetu. Luontoisedut lasketaan siis veronalaisiin palkkatuloihin, raha-arvot ovat määritetty verohallinnon verkkosivuille. Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota luontoisetuja työntekijöilleen. (Syvänperä & Turunen 2015, 70-71).

2.1.5 Palkkatuki

Yrittäjän palkatessa työttömän työnhakijan, hänellä on määritellyin ehdoin mahdollisuus saada työ- ja elinkeinotoimistolta palkkatukea työntekijän palkkakustannuksiin. Työnantaja on oikeutettu palkkatukeen, jos palkattava työntekijä on vajaakuntoinen, vaikeasti työllistyvä, pitkäaikaistyötön eli vähintään viimeiset kuusi kuukautta yhtäjaksoisesti ollut pois työelämästä, ilman koulutusta oleva, yli 50-vuotias tai oikeutettu kotoutumissuunnitelmaan. Palkkatukea on myös mahdollista saada oppisopimuskoulutuksen kautta palkattavaan työntekijään. Ensisijaisesti palkkatukea kuitenkin myönnetään vajaatoiminnallisille, pitkäaikaistyöttömille sekä alle 25-vuotiaille nuorille joita uhkaa pitkäaikaistyöttömyys. Palkkatuen tarkoituksena on helpottaa kyseisten henkilöiden työsaantia, välttää heidän syrjäytymistä yhteiskunnasta sekä edistää työnhakijoiden ammattitaitoa.

Yritykset, kunnat, yksityisen sektorin työnantajat esimerkiksi yhdistykset tai säätiöt ovat oikeutettuja palkkatuen saantiin. Työnantaja voi hakea palkkatukea työ- ja elinkeinotoimistosta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai määräaikaiseen työsopimukseen, jos työnantaja palkkaa vaikeasti työllistyvän työnhakijan, pitkäaikaistyöttömän, vajaakuntoisen henkilön tai oppisopimuskoulutukseen. Palkkatuen saamiseksi, työsuhde ei saa olla alkanut ennen päätöstä tuen myöntämisestä.

Palkkatuki muodostuu perustuesta ja sen lisäosasta. Perustuki on vuonna 2016 32,68€ per päivä (TE-palvelut, 2016). Lisäosan suuruus taas vaihtelee eri tapauksien mukaan, mutta se voi olla enintään 60 % perustuesta. Vaikeasti työllistyvän lisäosan määrä voi kuitenkin olla enintään 90 %. Työntekijän on työskenneltävä vähintään 85 % kyseisen alan normaalista työajasta, jotta palkkatuki voidaan maksaa kokonaisuudessaan. Työajan ollessa normaalia lyhempi, palkkatuki suhteutetaan työaikaan. Tuen määrä on kokonaisuudessaan suhtautettu työntekijästä aiheutuviin palkkakustannuksiin. Palkkatuki voi olla enintään 50 % palkkakustannuksista, mutta vajaakuntoisen henkilön palkkakustannuksissa enintään 75 %.

Palkkatukea voi saada normaalisti maksimissaan 10 kuukaudeksi kerrallaan, mutta siihen löytyy myös poikkeuksia. Jos työntekijä on vaikeasti työllistyvä tai vajaakuntoinen, enimmäismäärä tuelle on 24 kuukautta, mutta jos yritys on sosiaalinen eli luo yhteiskunnallista yleishyötyä, palkkatuen määrä voi olla 12 kuukautta pitkäaikaistyöttömälle, 24 kuukautta vaikeasti työllistyvälle ja 36 kuukautta työntekijän ollessa vajaakuntoinen. Palkkatukea voi saada myös koko oppisopimuskoulutuksen ajaksi.

Yrityksen on itse haettava palkkatukea työ- ja elinkeinotoimistosta ja tuki maksetaan aina kuukausittain jälkikäteen, kun työnantaja on toimittanut tositteet palkkakuluista sisältäen palkan, ennakkopidätyksen ja muiden lakisääteiset maksut kuten esimerkiksi työeläkemaksut. (Holopainen 2012, 190-192).

2.2 Henkilöstösivukulut

Työntekijälle sovittu palkka ei ole työnantajan ainoa velvollisuus ja menoerä. Palkan maksuun kuuluu monia muitakin sivukuluja ja karkeasti voidaan sanoa, että palkan lisäksi kustannuksia tulee noin kolmannes lisää. Työnantajan työvoimakustannuksia palkan lisäksi ovat muun muassa henkilösivukustannukset kuten sosiaaliturvamaksu, eläkevakuutus, tapaturmavakuutus sekä työttömyysvakuutus. (Ilmoniemi ym. 2009, 200).

2.2.1 Sosiaaliturvamaksu

Sosiaaliturvamaksusta eli sairausvakuutusmaksusta huolehtii työnantaja. Sosiaaliturvamaksu on kaikille työnantajille sama: 2,12 prosenttia palkasta (vuonna 2016) ja se maksetaan 16-67 -vuotiaista työntekijöistä. Vuonna 2017 sairausvakuutusmaksu laski ja on tällä hetkellä 1,08 prosenttia työntekijän palkasta. Sosiaaliturvamaksu tilitetään ennakkopidätysten kanssa palkanmaksusta seuraavan kuukauden 12. päivään mennessä. (Kansaneläkelaitos 2016).

2.2.2 Eläketurva

Työnantajalle kuuluu lisäksi vastuu eläketurvan järjestämisestä. Suomessa 18-67 -vuotiaat yksityisalojen työntekijät vakuutetaan työntekijän eläkelain mukaan (TyEL). Työnantaja hoitaa vakuutusmaksun kokonaan, mutta vähentää työntekijältä tämän osuuden palkasta. Työntekijän palkasta vähennettävä eläkevakuutusmaksun osuus on vuonna 2016 5,7 prosenttia alle 53-vuotiailla ja yli 53-vuotiailla 7,2 prosenttia. Vuonna 2017 työntekijöiden osuudet ovat nousseet ja alle 53-vuotiaille TyEL:n osuus palkasta on 6,15 prosenttia ja yli 53-vuotiailla 7,65 prosenttia.



Kuvio 2: Tärkeitä TyEL-lukuja vuonna 2016 (OnnistuYrittäjänä.fi 2016).

TyEL -maksun kokonaissumma riippuu muun muassa siitä onko kyseessä tilapäinen työnantaja vai TyEL -sopimustyönantaja. TyEL maksujen suuruuteen vaikuttaa myös kuinka paljon työnantaja on edellisinä vuosina maksanut palkkaa työntekijöilleen. Vuonna 2016 sopimustyönantajan TyEL maksuprosentti oli 24,6 prosenttia, jos työnantaja on maksanut vuonna 2014 palkkoja alle 2 044 500€. Jos työnantaja on maksanut palkkaa 2 044 500€ - 32 712 000€ on mak-

suprosentti 25,1. Vuonna 2017 maksuprosentti muuttui, ja on 25,1 riippumatta paljonko palkkoja on maksettu vuonna 2015. Tilapäisellä työnantajalla tarkoitetaan työnantajaa, jolla ei ole vakinaisia työntekijöitä ja työnantajan palkkasumma on kuudessa kuukaudessa alle 8 334€. Tilapäisen työnantajan TyEL maksuprosentti on vuonna 2016 ja 2017 25,1 prosenttia. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2016; Yrittäjät 2017).

Yrittäjille on olemassa oma eläkevakuutus (YEL). Yrittäjän tulee ottaa itselleen tämä vakuutus, jos hän on 18-70 vuotias, yrittäjyys on jatkunut vähintään neljä kuukautta, yrittäjä työskentelee omassa yrityksessään ja tienaa palkkatuloja yrityksestään vuonna 2017 vähintään 7 645,25€. YEL vakuutus on otetta kuuden kuukauden sisällä siitä, kun edellä mainitut asiat toteutuvat. Yrittäjän on myös omistettava vähintään 30 prosenttia osakeyhtiöstä ja toimittava johtoasemassa yrityksessään, jotta hänet luetaan YEL:n mukaan yrittäjäksi. (Elo 2017).

YEL-maksut vuonna 2016 ovat 18-52 vuotiaille yrittäjille 23,60 prosenttia ja 53-62 vuotiaille 25,1 prosenttia. Aloittavalle yrittäjälle maksut ovat 2016 vuonna 18-52 vuotiaille 18,408 ja 53-62 vuotiaille yrittäjille 19,579 prosenttia. 2017 vuonna maksuprosentit ovat taas 18-52 vuotiaille 24,1 prosenttia, 53-62 vuotiaille 25,6 prosenttia, aloittavalle 18-52 vuotiaille yrittäjälle 18,798 prosenttia ja aloittavalle 53-62 vuotiaille yrittäjälle 19,968 prosenttia. (Yrittäjät 2017).

2.2.3 Tapaturmavakuutus

Tapaturmien sekä ammattitautien varalta täytyy työnantajan ottaa lakisääteinen tapaturmavakuutus työntekijöilleen. Tapaturmavakuutuksen ottaminen on pakollinen työntekijälle, jolle maksetaan palkkaa yli 1200 euroa vuoden aikana. Vakuutuksen hinta riippuu vakuutusyhtiöstä ja erityisesti toimialasta. Ei-riskialttiissa työssä vakuutuksen hinta on noin 1 prosenttia palkasta ja vaarallisimmissa töissä enemmän. Joidenkin työehtosopimusten mukaan myös ryhmähenkivakuutus on pakollinen. Ryhmähenkivakuutuksen hinta on noin 0,07 % palkasta. (Suomen palkanlaskenta 2016).

2.2.4 Työttömyysvakuutus

Myös työttömyysvakuutus on lakisääteinen ja työnantaja maksaa sen työttömyysvakuutusrahastolle (TVR) 17-64 -vuotiaista työntekijöistä. Työntekijältä pidettävä osuus on vuonna 2016 1,15 prosenttia ja työnantajan osuus on 1 prosentti 2 044 500 euroon asti, tästä ylimenevästä summasta työnantajan osuus on 3,90 prosenttia. Vuonna 2017 työntekijän osuus kasvaa 1,60 prosenttiin ja työnantajan osuus taas laskee 0,80 ja 3,30 prosenttiin. (Verohallinto 2015; Yrittäjät 2017).

2.3 Työnantajan velvollisuudet ja työntekijän oikeudet

Palkka- ja henkilöstösivukulujen lisäksi työnantajalla on velvollisuuksia, jotka on määritelty lakiin ja työehtosopimukseen. Tällaisia velvollisuuksia ovat työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen ja työterveydenhuollon tarjoaminen. Kansaneläkelaitos tukee työnantajaa taloudellisesti muun muassa perhevapaissa, sairauspoissaoloissa sekä työterveydenhuollossa. (Syvänperä & Turunen 2015, 145).

2.3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto voidaan järjestää sekä yksityisen terveystalouden tarjoajan kanssa että hyödyntää kunnan julkisia terveydenhuoltopalveluita. Työterveydenhuollon tarkoitus on ennaltaehkäistä työtapaturmia, arvioida ja edistää työntekijöiden työkykyä sekä hoitaa, kuntouttaa ja seurata sairauksia.

Työnantajan ei täydy jäädä kulujen kanssa yksin, vaan voi hakea korvausta Kansaneläkelaitokselta. Kulut jakautuvat kahteen korvausryhmään ja korvausta haetaan kuuden kuukauden sisällä tilikauden päättymisestä. Ensimmäinen korvausluokka sisältää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon sekä työkyvyn ylläpidon. Toinen korvausluokka sisältää sairaudenhoidon. Kummastakin korvausluokasta Kansaneläkelaitokselta saatava korvaus on enintään 50 % tai 60 % työnantajalle aiheutuneista kuluista. Korvausten enimmäismäärät vaihtelevat vuosittain ja ne pystyvät tarkistamaan Kansaneläkelaitoksen verkkosivuilta. (Syvänperä & Turunen 2015, 153-154).

Alla olevasta kuviosta nähdään vuoden 2016 Kansaneläkelaitokselta saatavat enimmäiskorvausmäärät, kun työnantajalla on enintään yhdeksän työntekijää. Jos työnantajalle koituvat työterveydenhuollon kustannukset nousevat kuitenkin poikkeuksellisen suuriksi, voi työnantajalle korvattavat määrät olla suurempia kuin alla oleva kuvio näyttää. Suurempien korvausten saamisessa on kaksi ehtoa, että työnantajalla on enintään yhdeksän työntekijää ja työterveyshuollon kustannukset ovat kohtuuttoman suuria. Tällaisia kustannuksia voivat aiheuttaa muun muassa tutkimus- tai hoitolaitteiden hankinnat. (Kansaneläkelaitos 2016).

Laskennalliset enimmäismäärät vuonna 2016			
Enimmäismäärät 2016	Kustannusten enimmäismäärä (e/v)	Korvauksen enimmäismäärä (e/v)	
		50 %	60 %
Työnantajakohtainen enimmäismäärä (enintään 9 työntekijää)			
Korvausluokka I	1 690,00	845,00	1 014,00
Korvausluokka II	2 534,00	1 267,00	–

Kuvio 3: Kansaneläkelaitokselta saatavien korvausten enimmäismäärät

2.3.2 30-60-90

30-60-90-sääntö on laadittu jakamaan vastuu työntekijän poissaoloihin puuttumisesta sekä palauttamaan työntekijä takaisin työkykyiseksi. Vastuun jakaa työntekijä, työnantaja sekä työterveydenhuollontarjoaja. Työnantajan vastuu on seurata sairauspoissaoloja. Jos poissaolot jatkuvat yli 30 päivän ajan yhtäjaksoisesti tai lyhemmissä pätkissä, tulee työnantajan ilmoittaa asiasta työterveydenhuoltoon. Ennen kuin 60 päivää tulee täyteen työkyvyttömyyden alkamisesta, työnantaja hakee sairauspäivärahaa Kansaneläkelaitokselta. Lisäksi lääkäri tutkii työntekijän, jos työkyvyttömyys jatkuu edelleen. Tästä edetään kuntoutustarvesuunnitelman laatimiseen. Työterveyshuollon vastuuna on arvioida työntekijän työkyky ja laatia suunnitelma työhön palauttamisesta ennen kuin 90 päivää on täynnä. Työntekijän vastuulle jää lääkärin lausunnon toimittaminen Kansaneläkelaitokselle ennen kuin hänelle on maksettu yli 90 arkipäivänajalta sairauspäivärahaa. Jos työntekijä ei lausuntoa toimita, Kansaneläkelaitoksen velvollisuus maksaa sairauspäivärahaa kumoutuu. (Syvänperä & Turunen 2015, 154).

2.3.3 Sairasajanpalkka

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu sairausajanpalkanmaksu. Työntekijän ei tarvitse olla sairaana töissä ja heillä on oikeus sairausajanpalkkaan ja se määräytyy työsuhteen keston mukaan. Sairasajanpalkka maksetaan yhdeksän päivää sairastumisesta. Tämän jälkeen maksetusta sairausajanpalkasta työnantaja tekee Kansaneläkelaitokselle sairauspäivärahahakemuksen kahdenkuukauden sisällä työntekijän työkyvyttömyyden alkamisesta. Jos työsuhde on kestänyt

alle kuukauden, työntekijälle maksetaan palkasta vain 50 prosenttia. Yli kuukauden kestäneessä työsuhteessa työntekijälle maksetaan täysi palkka. Työntekijän velvollisuus on toimittaa työnantajalleen luotettava selvitys sairastamisestaan. Työkyvyttömyysajalle löytyy kuitenkin poikkeuksia, jolloin työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Tällaisia tapauksia ovat työntekijän itse tahallisesti aiheutetut poissaolot, kuten esimerkiksi rattijuopumus. (Syvänperä & Turunen 2015, 155-156).

2.3.4 Perhevapaat

Perhevapaisiin lasketaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat. Perhevapaalla olevalla työntekijällä on irtisanomissuoja. Jos työnantaja kuitenkin irtisanoo perhevapaalla olevan työntekijän, on työnantajan pystyttävä todistamaan irtisanominen muilla perusteilla. Esimerkiksi taloudelliset vaikeudet eivät oikeuta irtisanomiseen ennen perhevapaan päättymistä.

Työnantaja, joka maksaa perhevapaalla olevalle työntekijälle palkkaa, on oikeutettu saamaan Kansaneläkelaitokselta vanhempainpäivärahaa. Palkanmaksuvelvollisuus riippuu työehtosopimuksesta, lukuun ottamatta vanhempainvapaata, joka lain mukaan on palkatonta. Lisäksi alle 3-vuotiaan vanhemmalla on oikeus palkattomaan hoitovapaaseen. (Syvänperä & Turunen 2015, 165-167).

2.3.5 Vuosiloma

Työntekijän oikeuksiin kuuluu palkallinen loma. Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1. huhtikuuta ja päättyy seuraavan vuoden 31. maaliskuuta. Mikäli työsuhde on kestänyt alle vuoden ennen lomanmääräytymisvuoden loppua, kertyy työntekijälle 2 lomapäivää per kuukausi. Jos taas työsuhde on kestänyt yli vuoden, kertyy lomapäiviä 2,5 per kuukausi. Työntekijälle kertyy vuosilomaa vain niiltä kuukausilta, jolloin työntekijä on työskennellyt vähintään 14 päivää tai 35 tuntia.

Ansaittu loma pidetään ensisijaisesti vapaana. Laki määrää 24 lomapäivää sijoitettavan lomakaudelle 2. toukokuuta - 30. syyskuuta. Normaalien työntekopäivien lisäksi lomapäiviksi lasketaan myös lauantait. Viikon kestävään lomaan työntekijä siis käyttää 6 lomapäivää. Lomalta-paluuraha sekä lomarahat riippuvat työehtosopimuksesta. (Syvänperä & Turunen 2015, 124-127).

Sampel Oy:n käyttämissä työehtosopimuksissa on sovittu vuosilomasta seuraavasti. Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa vuosilomapalkan maksusta voidaan sopia erikseen poiketen vuosilomalaisissa säädetyistä maksuajoista. Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa lomarahat on 50 % vuosilomapalkasta ja se maksetaan loman

päättymisestä seuraavassa normaalissa palkanmaksussa. Työsuhteen päättyessä toimihenkilölle maksetaan lomakorvaus, joka on lomarahana suuruinen. Lomakorvausta ei kuitenkaan makseta, jos työsuhde loppuu koeaikana tai kyseessä on ollut alle vuoden pituinen määräaikainen työsuhde. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa taas vuosiloma perustuu vuosilomalakiin. Tällöin lomapalkka on maksettava ennen toimihenkilön vuosiloman alkamista. Lomaraha on myös 50 % lomapalkasta kuten ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa. Toimihenkilöiden työehtosopimuksessa sanotaan, että puolet tästä lomarahasta on maksettava yhdessä lomapalkan kanssa ja loput maksetaan normaalin palkan maksun yhteydessä kun toimihenkilö on palannut vuosilomaltaan. Lomarahana maksusta voidaan kuitenkin sopia erikseen, mutta se on maksettava viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppua. (Finlex 2016).

2.4 Työsuhteen päättäminen

Työsuhde voi päättyä, kun työntekijä irtisanoo itsensä tai hänet irtisanotaan, työsuhde voidaan myös purkaa ilman irtisanomisaikaa. Työsuhde päättyy automaattisesti tapauksissa, joissa työntekijä saavuttaa eroamisiän eikä jatkosta ole sovittu erikseen työnantajan kanssa tai määräaikaisissa työsuhteissa kun määräaika umpeutuu. Eroamisikä on 68 vuotta, jos työntekijä on syntynyt vuonna 1957 tai sitä ennen, 69 vuotta, jos työntekijä on syntynyt vuosina 1958-1961 ja 70 vuotta kun työntekijä on syntynyt vuoden 1962 jälkeen. (Finlex 2016).

2.4.1 Irtisanomisaika

Määrä-aikainen työsuhde päättyy ilman irtisanomista tai irtisanomisaikaa, mutta työnantajan on kerrottava työsuhteen päättymisestä hyvissä ajoin, ellei ajankohta ole selvästi tiedossa työntekijälle. Toistaiseksi voimassa olevassa työehtosopimuksessa käytetään irtisanomisaikoja työsuhteen päättyessä. Irtisanomisajan pituudet on määriteltävä työehtosopimuksissa ja siinä vaikuttaa irtisanooko työntekijä itsensä vai irtisanooko työnantaja hänet. Irtisanomisajoista voidaan erikseen sopia myös työehtosopimuksissa tai työehtosopimuksissa. (Syvänperä & Turunen 2008, 26).

Työehtosopimusten mukaan työntekijän irtisanoessa itsensä irtisanomisaika on 14 päivää, jos työntekijä on ollut työsuhteessa alle viisi vuotta. Irtisanomisaika on yksi kuukausi, jos työntekijä on ollut töissä pidempään kuin viisi vuotta. Työnantajan irtisanoessa työntekijän, irtisanomisajat ovat pidemmät ja niin sanotusti työntekijän eduksi. Kun työsuhde on kestänyt alle vuoden, irtisanomisaika on 14 päivää, jos se taas on kestänyt yli vuoden, mutta alle neljä vuotta aika on yksi kuukausi. Työsuhteen kestäessä yli neljä vuotta, mutta alle kahdeksan irtisanomisaika on kaksi kuukautta, kahdeksasta vuodesta eteenpäin 12 vuoteen saakka, irtisanomisaika on neljä kuukautta. Jos työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta, niin irtisanomisaika on tällöin puoli vuotta.

Työntekijän tai työnantajan jättäessä noudattamatta irtisanomisaikaa, syntyy noudattamatta jääneelle osapuolelle korvausvelvollisuus. Työntekijän on korvattava työnantajalle, irtisanomisaikaa vastaavan suuruinen palkka, jos hän ei ole noudattanut sovittua irtisanomisaikaa. Myös työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle täyden palkan kyseiseltä ajalta, jos se ei noudata irtisanomisaikaa. (Finlex 2016).

2.4.2 Irtisanomiseen johtavat syyt

Työnantajan irtisanoessa työntekijän, siihen on oltava pätevä syy, kuten tuotannolliset ja taloudelliset syyt tai työntekijään viittaavat syyt, esimerkiksi työn laiminlyönti ja huolimattomuus. Tuotannollisissa ja taloudellisissa syissä ennen irtisanomista, työnantajan on kartoitettava mahdollisuudet löytää työntekijälle jokin uusi tehtävä tai katsoa tilanteet kouluttaa henkilö toiseen tehtävään, kuitenkin saman työnantajan alaisuudessa. Työntekijään itseensä liittyvät irtisanomisen perusteet on selvitettävä huolellisesti. Ennen irtisanomista työntekijään liittyvässä syissä, on annettava varoitus työntekijälle ja antaa hänelle mahdollisuus tilanteen korjaamiseen. Varoitus voidaan antaa kirjallisena tai suullisena, mutta kirjallinen on aina luotettavampi tapa välttää konflikteja tulevaisuudessa. (Syvänperä & Turunen 2008, 27).

2.4.3 Lomauttaminen

Työnantaja voi työn tilapäisen vähentymisen tai tuotannollista ja taloudellisista syistä lomauttaa työntekijän. Lomauttamisella tarkoitetaan työntöön ja palkan maksun katkoa sopituksi ajaksi, vaikka työsuhde jatkuu. Lomautus voi olla kokoaikainen tai osa-aikainen ja se on yleisesti suunnattu vakituisille työntekijöille. Osa-aikainen lomautus tarkoittaa sitä, että työaikaa lyhennetään joko päivä tai viikko tasolla. Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle heti kun lomautuksesta on tehty päätös, mutta viimeistään 14 vuorokautta ennen lomautuksen alkua. Työnantajan on työntekijän pyydettäessä annettava kirjallinen todistus lomautuksesta, siitä on oltava syyt lomautukseen sekä sen kesto ja ajankohta. Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän, se on velvollinen maksamaan irtisanomisajanpalkan. Lomautuksesta on sovittu työsopimuslaissa, mutta siihen voi olla erilaisia käytänteitä työehtosopimuksissa. (Työsuojelu 2016).

2.4.4 Työtodistus

Kun työsuhde päättyy, on työntekijällä oikeus työtodistukseen. Työtodistuksen sisällöstä on tarkka määritelmä työsopimuslaissa mitä kaikkea se saa sisältää. Työtodistuksia on suppeita ja laajoja. Suppeasta työtodistuksesta ilmenee työntekijän työsuhteen pituus sekä työtehtävät. Työntekijä voi halutessaan pyytää kirjallisen arvion hänen työtaidoistaan, jolloin hän saa laajan työtodistuksen.

Työnantajan on aina työntekijän pyynnöstä annettava työtodistus, mutta hänen ei tarvitse sitä oma-aloitteisesti antaa. Työntekijällä on oikeus pyytää työtodistus kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättyessä, sillä työnantajalla on velvollisuus säilyttää entisten työntekijöiden tiedot vähintään kymmenen vuotta. Laaja työtodistus on pyydettävä viiden vuoden sisällä työsuhteen päättymisestä. Työtodistuksessa voidaan mainita myös syy miksi työsuhde on päättynyt, mutta työntekijällä on oikeus kieltää tämä tieto todistuksesta. Työtodistuksen antamatta jättäminen on rangaistava teko.

Työntekijä voi pyytää myös väliaikaista työtodistusta, kun työsuhde on vielä voimassa. Väliaikainen työtodistus on myös annettava työntekijän sitä pyydettyä. Usein väliaikainen työtodistus on työntekijälle välttämätön esimerkiksi koulutukseen hakiessa. (Työsuojelu 2016).

3 Vaihtoehtoinen työvoima

Yrittäjän ainoa vaihtoehto lisätä työvoimaa ei ole työntekijän palkkaaminen. On olemassa monia työvoiman ulkoistamismuotoja, joista yleisimpiä käsitellään tässä osiossa. Uudella yrittäjällä voi olla monia syitä miksi hän ei halua palkata työntekijää omille listoilleen vaan käyttää vaihtoehtoisia työvoimia. Syitä voivat esimerkiksi olla taloudelliset ja hallinnolliset syyt. Vaihtoehtoja oman työntekijän palkkaamisen sijaan ovat muun muassa työvoiman vuokraus, opiskelijaharjoittelijan ottaminen sekä laskutuspalvelut.

3.1 Työvoiman vuokraus

Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan toisen yrityksen käyttöön vuokrattuja työntekijöitä korvausta vastaan. Työnantajana sekä palkanmaksajana säilyy työvoimaa vuokraava yritys. Työntekijöiden mahdollisen koulutuksen, opastuksen ja työnvalvonnan hoitaa vuokraava yritys. Vuokratyönkäyttö on yleistynyt 2000-luvulla ja sen toiminta on tälläkin hetkellä kasvussa. Vuonna 2012 noin prosentti suomalaisista palkansaajista oli vuokratyöntekijöitä. Myös työvoimapalveluita hyödyntävien yritysten lukumäärä on kasvanut. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13 & 19).

Vuokratyövoimaa välittävä yritys sekä asiakasyritys sopivat asiakassuhteestaan. Vuokratyövoimaa välittävän yrityksen ja asiakasyrityksen välistä sopimusta ei ole määritelty lainsäädännöllä, sopimus noudattelee yleistä sopimusoikeudellista lainsäädäntöä. Vuokraussopimuksessa sovitaan summa, jota vastaan asiakasyritys vuokraa työntekijää. Hinta pohjautuu usein työntekijän tekemiin työtunteihin tai se voi olla myös kiinteäsumma. Tuntityöhön perustuva hinta on usein vähintään kolmanneksen suurempi kuin työntekijän tuntipalkka. Esimerkiksi, jos työntekijä saa tunnilta noin 12 euroa, on työvoimaa vuokraavan yrityksen kustannukset noin 20 euroa tunnilta. Palkan kertoimet ovat yleisesti 1,5-2 välillä. Lisäkerroin työntekijän tuntipalkasta johtuu yleisesti palkansivukuluista, jotka vuokratyöyritys joutuu työnantajana maksa-

maan ja heidän työstään löytää oikea henkilö tarvittavaan tehtävään. Työvoimaa tarjoavia yrityksiä on monenlaisia ja hintatasot vaihtelevat. Eri palveluntarjoajia kannattaa kilpailuttaa ja pyytää tarjouksia, mikäli haluaa päästä mahdollisimman pienillä kustannuksilla. Sovittavaksi jäävät myös muut kustannukset, kuten kuka hankkii tarvittavat työvaatteet ja suojaimet tai kuinka ylityökorvaukset, matkakulut tai terveystarkastuksista aiheutuvat kulut jaetaan vuokratyöryhmittymisen ja asiakasyrityksen kesken. (Hietala ym. 2014, 13-14, 78).

Työntekijän rekrytoimisesta vastaa vuokratyövoimaa välittävä yritys. Vuokratyövoimaa välittävä yritys solmii työsopimuksen työntekijän kanssa ja huolehtii työnantajan kaikista velvollisuuksista pois lukien kuitenkin työhön perehdytyksen sekä työnjohdon ja valvonnan. Yleisimmissä tapauksissa työsopimus määräytyy työvoimaa käyttävän yrityksen työehtosopimuksen mukaan. (Hietala ym. 2014, 27, 63).

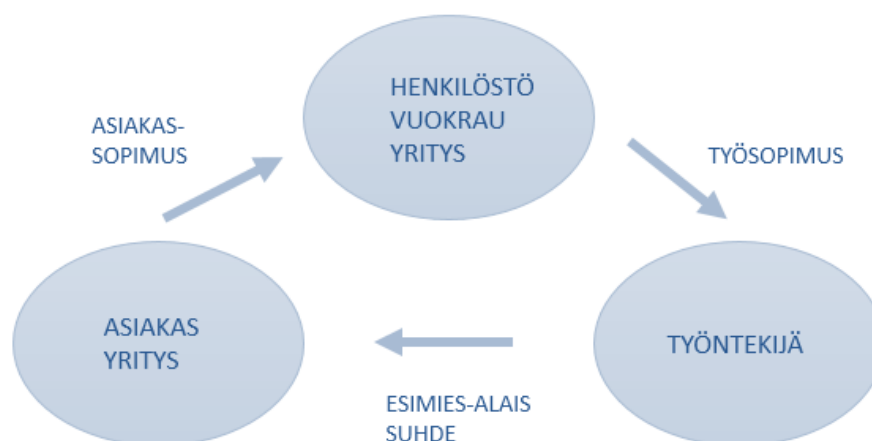
Jos vuokratyöntekijä ei täytä asiakasyrityksen vaatimuksia ammattitaidollaan, käyttäytymisellään tai esimerkiksi vuokratyöntekijä ei tee sovittua työsuoritusta tai saavu ajoissa töihin, voi asiakasyritys perua kyseisen työtilauksen. Vuokratyöntekijällä on myös sama lojaliteettivelvollisuus kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Tämä koskee huolellisuutta käyttäjäyrityksen omaisuutta kohtaan sekä salassapitovelvollisuutta liikesalaisuuksia ja muita käyttäjäyrityksen tietoja kohtaan. (Hietala ym. 2014, 141-143).

Vuokratyövoimapalveluiden käyttöön on monia syitä. Vuokratyövoima on muun muassa nopeasti saatavilla ja joustavaa. Lisäksi vuokratyövoiman hankkiminen ei vaadi samassa mittakaavassa oman henkilöstön resursseja kuin oman henkilöstön rekrytoiminen.

Vuokratyövoimaa käytetään useasti muuttuvissa tilanteissa, joiden kesto on tilapäistä tai tulevaisuus epävarmaa. Lisätyövoiman käyttö voi olla paikallaan muun muassa paikatessa poissa olevaa työntekijää esimerkiksi sairaustapauksissa, vuosilomissa tai perhevapaissa. Nopeata lisätyövoimaa käytetään myös väliaikaisen osaamistarpeen sattuessa, kuten erityisasiantuntijan tarpeessa. Usein myös tuotannollisissa töissä oman henkilöstön ylikuormitusta puretaan työvoimaa vuokraamalla. Tämä on hyvin yleistä sellaisilla aloilla, joiden kysyntä ja tuotanto vaihtelevat kausittain. Nopean ja tilapäisen vuokratyövoiman avulla henkilöstömäärää voidaan säädellä kiireen mukaan helpommin, kuin että yrityksellä olisi käytössä vain omia työntekijöitä. (Hietala ym. 2014, 21-22).

Työvoimapalveluita käyttävän yrityksen velvollisuuksia ovat työntekijän perehdytys sekä työnjohto ja valvonta. Näiden lisäksi käyttäjäyrityksen täytyy toimittaa työvoimaa vuokraavalle yritykselle tiedot muun muassa työntekijän työtunneista, lomista ja sairauspoissaoloista, jotta vuokrausyritys pystyy tekemään lakisääteiset työaikakirjanpidot ja suorittamaan palkanmaksun. Käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin kuuluu myös arvioida työntekijän työtaidot sekä käytös

laajaa työtodistusta varten. Käyttäjäyrityksen tulee kohdella niin omia työntekijöitään kuin vuokratyöntekijöitään tasavertaisesti sekä syrjimättömästi. Tämä tarkoittaa yhdenvertaista työjohtoa, valvontaa sekä työoloja. (Hietala ym. 2014, 86-87, 119-120).



Kuvio 4: Työvoiman vuokraus

Yllä olevasta kuviosta voidaan nähdä yrityksen suhteet henkilöstönvuokrausyritykseen sekä työntekijään. Yrityksellä joka käyttää vuokratyövoimaa on asiakassopimus henkilöstönvuokraus yrityksen kanssa ja maksavat heille työntekijän vuokrasta. Asiakasyritys eli vuokratyöntekijöitä käyttävä yritys toimii lähiesimiehenä työntekijöille ja heillä on myös työnjohdollinen velvollisuus. Henkilöstönvuokraus yrityksellä on taas työnantajan velvollisuudet työntekijää kohtaan, joista asiakkaan ei tarvitse huolehtia.

Asiakasyritys voi myös halutessaan palkata vuokratyöntekijän itselleen erillisen suorarekrytointisopimuksen mukaan. Suorarekrytoinnista tehdään erikseen sopimus, jossa määritellään tietty rekrytointipalkkio, jota vastaan työvoimaa vuokraava yritys etsii asiakasyrityksen vaatimusten mukaisen työntekijän. Oikean työntekijän löydyttyä asiakasyritys palkkaa työntekijän ja solmii normaalin työsuhteen työntekijän kanssa.

Yritykset saattavat käyttää johto- ja asiantuntija henkilöiden hakuun myös suorahakua eli paremmin tunnettuna headhunting. Suorahauella työntekijää tarvitseva yritys voi löytää alan erikoisosaajia vaivattomasti kun suorahaku yritys on yleisesti itse suoraan yhteydessä mahdollisiin ehdokkaisiin. Suorahaun tarkoituksena on, ettei hakua välttämättä julkaista vaan suorahakua suorittava yritys kontaktoi potentiaalisia ja tarkoin ennalta määriteltyjä ehdokkaita ja kertoo heille avoimesta työpaikasta. Suorahaun hinnat riippuvat usein haetun tehtävän vaativuudesta, mitä vaativampaan tehtävään haetaan, sitä korkeampi hintakin on. Suorahaun ja

suorarekrytoinnin suurimpana erona voidaan katsoa olevan työtehtävän taso. Suorahaku sopii paremmin johdon ja erityisasiantuntijoiden rekrytointiin kun taas suorarekrytoinnilla voidaan hakea käytännössä helposti mihin tehtävään tahansa. (Ekonomit 2016).

Vuokratyöntekijän työsuhde voi myös aluksi alkaa työvoimaa välittävän yrityksen kanssa ja myöhemmin työntekijä voi siirtyä kokonaan asiakasyrityksen palvelukseen. Tällöin työsuhde puretaan ja asiakasyritys sekä työntekijä solmivat keskenään työsuhteen. Työnantajan velvollisuudet siirtyvät kokonaan käyttäjäyritykselle. Tällöin vuokratyövoimaa välittävä yritys voi periä rekrytointipalkkion. Rekrytointipalkkion tulee olla kohtuullinen pohjautuen vuokratyövoimayrityksen vuokratyöntekijän rekrytoimisesta ja palkkaamisesta aiheutuneisiin kuluihin. (Hietala ym. 2014, 66).

Vuokratyö on lähtökohtaisin paljon epävarmempaa monessa suhteessa. Vuokratyösuhteet ovat useasti lyhyitä ja määrä-aikaisia. Käyttäjäyrityksen kannalta vuokratyöntekijä ei monestikaan ole yhtä sitoutunut työhönsä kuin käyttäjäyrityksen oma työntekijä. Sama pätee myös toisin päin; Käyttäjäyritys ei ole yhtä sitoutunut vuokratyöntekijää kohtaan, kuin omaan työntekijään. Myös vuokratyöntekijän osaaminen ja pätevyys ovat useasti heikompaa, johtuen usein vähemmästä koulutuksesta ja kokemuksesta. (Hietala ym. 2014, 22-23).

3.2 Työharjoittelusuhteet

Työntekijän palkkaamisen ja työvoiman vuokraamisen rinnalla on myös vaihtoehto, jota yrittäjän kannattaa harkita. Työharjoittelupaikan tarjoaminen alan opiskelijalle on edullista, tosin se vaatii enemmän yrittäjän aikaa. Harjoittelulla voidaan myös tarkoittaa harjoittelu-aikaa, joka perustuu työehtosopimuksessa määriteltynä kokemattoman työntekijän ammatin harjoittelu-aikaan. Tässä tapauksessa palkkaus on yleensä alhaisempi kuin alimman tason ensimmäisen vuositasen palkka. (Salli, M. 2012, 84).

Suomessa jokaiseen ammatilliseen perustutkintoon ja ammattikorkeakoulututkintoon liittyy opiskelijalle pakollinen työharjoittelu, joten harjoittelupaikkaa etsivien opiskelijoiden määrä ja kirjo on suuri. Työharjoittelun sisältö tulee vastata harjoittelijan opintoja ja kehittää tämän käytännön osaamista. Kun kyseessä on oppilaitoksen opetussuunnitelman mukainen työharjoittelu, on oppilaitos mukana neuvottelemassa työharjoittelun sisällöstä.

Oppilaitos sekä työnantaja solmivat harjoittelusopimuksen. Opiskelija ei tällöin ole työsuhhteessa työnantajaan, joten esimerkiksi terveydenhuollosta ja työtapaturmavakuuttamisesta vastaa oppilaitos. Harjoittelusopimuksen ehdoista sovitaan harjoittelijan sekä tämän oppilaitoksen kanssa. Ammattikorke- tai korkeakouluharjoittelijan kanssa voi sopia myös työsopimuksen, mutta tällöin kyseessä on työsuhde. Mikäli harjoittelijan kanssa solmitaan työsuhde, tulee työnantajan noudattaa työlainsäädäntöä. Mikäli taas harjoittelijan kanssa on solmittu

harjoittelusopimus, ei työlainsäädäntöä tarvitse noudattaa, mutta sen soveltaminen on suotavaa. Vaikkei harjoittelijan kanssa ole solmittu työsuhdetta, tulee työnantajan huolehtia harjoittelijan työturvallisuudesta.

Työharjoittelijalle voidaan maksaa harjoittelupalkkiota, ilman että kyseessä on työsuhde. Palkkio sovitaan oppilaitoksen ja työharjoittelupaikkaa tarjoavan yrityksen välisessä sopimuksessa. Erillistä sopimusta palkkiosta työharjoittelijan ja työharjoittelupaikkaa tarjoavan yrityksen välillä ei tehdä, jotteivät työsuhteen merkit täyty. (Salli, M. 2012, 84-85).

3.3 Laskutuspalvelut

Laskutuspalvelu on suhteellisen uusi työsuhdemuoto Suomessa. Laskutuspalvelu on vuokratyövoiman, yrittäjyyden ja palkkatyön sekoitus, joka vapauttaa palvelun käyttäjät monista velvoitteista. Yksityishenkilö työllistyy laskutuspalvelunkautta yrittäjämäisesti, kuitenkin ilman yrittäjän velvollisuuksia. Laskutuspalvelua käyttävää henkilöä kutsutaan niin sanotusti kevytyrittäjäksi, vaikkei laki vielä tunne tätä termiä. Vielä toistaiseksi laki luokittelee työtä tekevän henkilön joko yrittäjäksi tai palkansaajaksi.

Yrittäjyyteen liittyvä byrokratia ja paperityöt vaikuttavat monen ammattilaisen päätökseen ryhtyä kevytyrittäjäksi oman yrityksen perustamisen sijaan. Kevytyrittäjyys voi olla kannattava varsinkin silloin, kun kyseessä on sivutoiminen tekeminen. Kevytyrittäjän tulee kuitenkin ottaa huomioon, että hänen tehtäväkseen jää maksaa palvelusta, vaikka laissa kyseessä olisi-kin työsuhde palveluntarjoajan kanssa. (Riipinen 2016).

Toimeksiantaja taas vapautuu lähes kaikista työnantajan velvoitteista. Laskutuspalvelu suorittaa työnantajan velvollisuudet, kuten palkanmaksun, verot ja sosiaalikulut ja hoitaa toimeksiantajan laskuttamisen. Toimeksiantaja maksaa laskun sovitusta palkkiosta laskutuspalveluyritykselle. (Verohallinto 2016).

Toimeksiantaja sopii palkkiosta ja työnsuorittamisesta suoraan työntekijän kanssa. Toimeksiantajalle tämän tyyppinen palvelu sopii varsinkin silloin, kun kyseessä on lyhytkestoista, projektiluonteista tai kausiluonteista työvoiman tarvetta. Tällöin toimeksiantaja välttyy työnantajan velvollisuuksilta ja paperitöiltä. (Riipinen 2016).

Laskutuspalvelulla työllistytävä niin sanottu kevytyrittäjä on hankalassa asemassa siinä mielessä, että käsitettä ei tunneta vielä työlainsäädännössä. Myös monen viranomaisen edessä käsite on epäselvä. Muun muassa verohallinto varoittaa, etteivät työsuhteen tunnusmerkit saa täyttyä työn suorittajan kanssa. Työsuhteen tunnusmerkkejä ovat sopimus, ansiotyön tekeminen ja työn suorittaminen toiselle palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työn johdon ja val-

vonnan alla. Tunnusmerkkien täytyessä kyseessä on työsuhde ja toimeksiantajalle muodostuu työnantajan velvoitteet. (Verohallinto 2016)

4 Lähtötilanne opinnäytetyöhön

Opinnäytetyön idea on lähtenyt liikkeelle Sampel Oy:n yrittäjien tarpeesta lisätyövoimaan, mutta tietämättömyydestä työnantajana toimimiseen ja siihen liittyviin velvoitteisiin. Yhtenä kulmakivenä Sampel Oy:n yrittäjät Toni Pekkonen ja Antti Virtanen kokevat työterveyshuollon järjestämisen, jonka kustannukset ovat suuret suhteessa osa-aikaisen työntekijän työpanokseen. Pekkonen sekä Virtanen eivät koe työterveydenhuollon järjestämistä kannattavaksi, sillä tämän hetkinen tarve on vain satunnaiselle työntekijälle. Lisätyövoiman tarpeen yritys on tällä hetkellä ratkaissut hyödyntämällä laskutuspalvelu Finjob:n palveluita. Sampel Oy:llä ei ole siis omia työntekijöitä, joten yrittäjät kokivat tarpeellisena saada lisätietoa työnantajana toimimiseen sekä mahdollisten ongelmien tilanteiden selvittämiseen.

Opinnäytetyön tavoite oli kartoittaa yrityksen tämän hetkiseen tarpeeseen sopivaa työvoimaa laskutuspalveluiden lisäksi. Tällaisia vaihtoehtoja ovat muun muassa työvoiman vuokraaminen ja opiskelijaharjoittelijoiden käyttö. Kuitenkin tulevaisuuden tarpeiden mukaisesti, opinnäytetyötä lähdettiin työstämään oman työntekijän palkkaamista varten.

4.1 Sampel Oy

Sampel Oy on pieni, loppuvuodesta 2013 perustettu paloturvallisuusalan yritys. Yritys tarjoaa paloturvallisuusalan suunnittelu- ja koulutuspalveluita. Suunnittelupalvelut kattavat muun muassa rakennusten paloturvallisuusratkaisut, kuten palotekniset suunnitelmat ja asiantuntijalausunnot sekä savunpoistosuunnitelmat ja lisäksi räjähdysuojasiasiakirja laadinnat. Suunnittelupalveluihin kuuluvat myös henkilöstön paloturvallisuus, kuten pelastussuunnitelmat, turvallisuustoimintaohjeet, poistumisturvallisuusselvitykset ja riskienkartoitus. Sampel Oy:n koulutuspalvelut syntyvät niin teorian kuin käytännön paloturvallisuuteen, kuten poistumisharjoituksiin, alkusammutuskoulutuksiin sekä ensiapuun. Lisäksi yritys tarjoaa ATEX - koulutukset ja heidän kauttaan voi suorittaa myös tulityökortin. (Sampel Oy 2016)

Sampel Oy:n perustajina ja yrittäjinä toimivat toimitusjohtaja Toni Pekkonen sekä yrittäjä Antti Virtanen. Yritys sijaitsee Helsingin Malmilla, jossa se on sijainnut syksystä 2015 asti. Sampel Oy:llä ei ole omia työntekijöitä tällä hetkellä, vaikka yrityksen toiminta on kasvanut lähtövuosista.

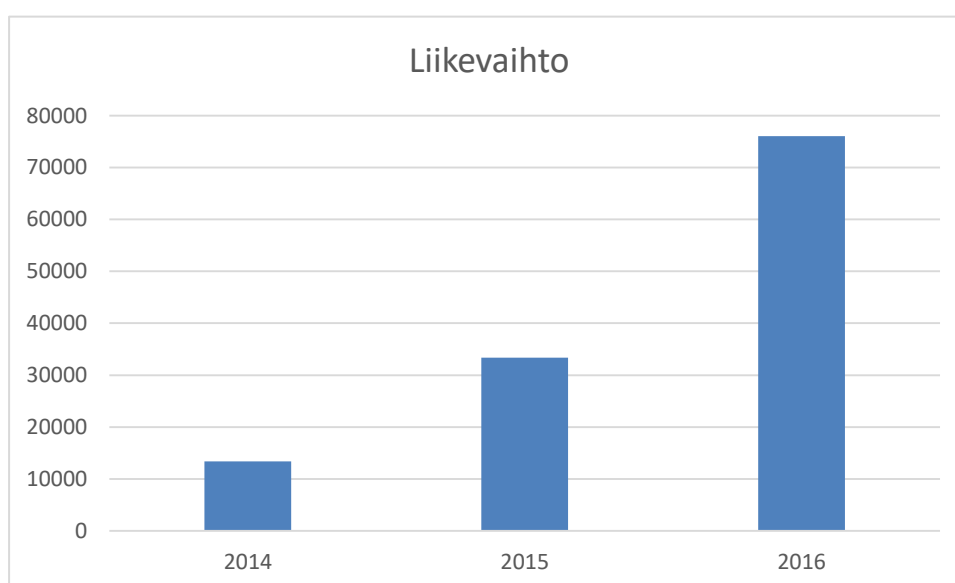
4.2 Tunnusluvut

Eri tunnusluvuilla voidaan mitata yrityksen talouden eri osia kuten esimerkiksi kasvua, kannattavuutta, maksuvalmiutta ja vakavaraisuutta. Tunnusluvut auttavat hahmottamaan yrityksen

taloudellista tilaa ja niitä on myös hyvä käyttää vertailussa muihin oman alan yrityksiin sekä suunnilleen samankokoisten yritysten vertailuun. Tunnusluvut ovat usein yksinkertaisia ja niistä on helposti pääteltävissä yrityksen tilanne. Tunnusluvuissa on kuitenkin otettava huomioon, että niille on olemassa monia eri laskukaavoja ja ne on voitu laskea hieman eri osia käyttäen. Yrityksen tila, on syytä huomioida myös tunnuslukuja vertaillessa, aloittelevalla yritykselle luvut voivat olla todella erilaiset verrattuna jo pitkään toimineeseen yritykseen. (Eskola & Mäntysaari 2006, 124-130).

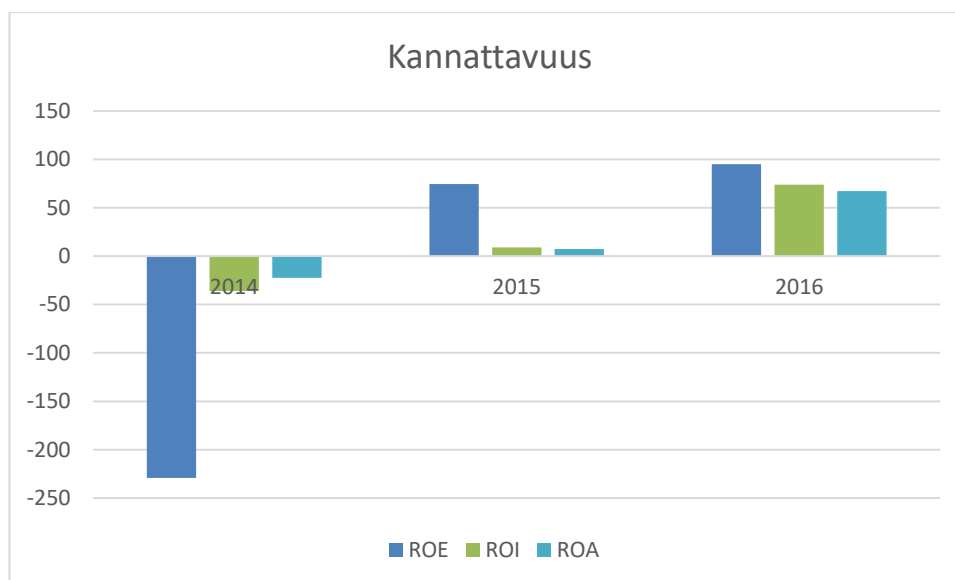
Tähän opinnäytetyöhön lasketuista tunnusluvuista voidaan nähdä Sampel Oy:n taloudellinen tila, jota voidaan käyttää arviona onko tällä hetkellä taloudellisesti heille kannattavaa palkata työntekijää. Sampel Oy:n tunnuslukuihin on käytetty vuosien 2014, 2015 ja 2016 vuoden tilinpäätöksiä. 2016 vuoden tilinpäätöksessä ja siitä saaduissa tunnusluvuissa on otettava huomioon, että tilinpäätös on vasta kolmelta ensimmäiseltä vuodelta neljännekseltä. Huomioitavaa on myös se, että yritys on melko uusi ja se on perustettu vasta vuoden 2013 lopussa.

Yrityksen kasvuun vaikuttavia tunnuslukuja ovat liikevaihto ja taseen loppusumma (Aula 2016, 3). Sampel Oy:n liikevaihto on kasvanut vuodesta 2014 13 385,36 eurosta nykyiseen 76 050,13 euroon. Liikevaihto on selvästi kasvanut vuosien aikana ja näin ollen voidaan ajatella sen kasvavan myös tulevaisuudessa. Taulukosta 1 voi nähdä liikevaihdon kehityksen olevan nopeaa. Sampel Oy on toiminut vasta muutaman vuoden joten näin ollen liikevaihdon kasvu on oletettavaa. Taseen loppusumma on vuonna 2014 ollut 8 055,30€, vuonna 2015 24 684,37€ ja vuoden 2016 syyskuussa se on ollut 64 124,35. Sampel Oy:n omaisuus on kasvanut melko paljon yrityksen ensimmäisten vuosien aikana ja näistä tunnusluvuista voidaan myös päätellä yrityksen olevan kasvussa.



Taulukko 1: Liikevaihto

Kannattavuus kertoo kuinka kannattavaa liiketoiminta on ja kuinka paljon tuottoa saadaan verrattuna pääomaan, mitä yritykseen on laitettu kiinni. Kannattavuuden tunnuslukuja ovat oman pääomantuotto prosentti (Return On Equity ROE) eli tilikaudentulos jaettuna sijoitetulla omalla pääomalla, vieraan pääoman tuotto prosentti (Return On Invest ROI) eli tulos ennen korkoja sekä veroja jaettuna sijoitetulla pääomalla ja kokonaispääoman tuotto prosentti (Return On Assest ROA) (Aula 2016, 19-21). Sampel Oy:llä oman pääoman tuotto prosentti ROE on ollut vuonna 2014 -229,3 ja vuonna 2015 74,7. 2016 vuonna oman pääoman tuotto prosentti on 94,9. Vieraan pääoman tuotto prosentti ROI on ollut vuonna 2014 -35,8 ja vuonna 2015 9,2 kun taas vuonna 2016 se on 73,8. Kokonaispääoman tuotto prosentti on noussut vuoden 2014 -22,5 lukemasta vuoden 2016 67,4 asti.

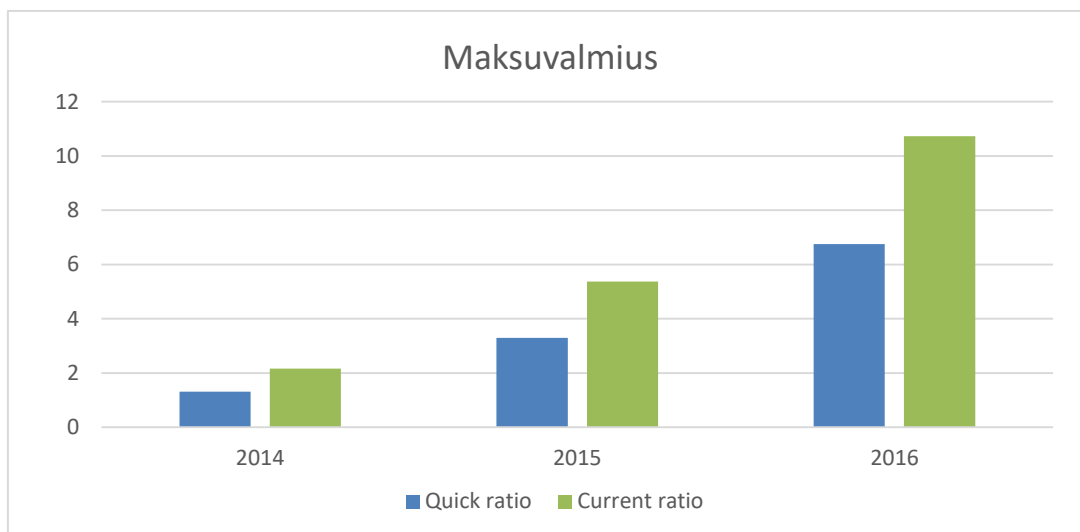


Taulukko 2: Kannattavuus

Yllä olevasta taulukosta voidaan nähdä selvästi, kuinka luvut ovat parantuneet näiden tunnuslukujen kohdalla. Yrityksen kannattavuuden tunnusluista voidaan huomata, Sampel Oy:n kannattavuuden olevan suuressa kasvussa ja yritystoiminta voidaan nähdä tällä hetkellä kannattavana. Viitteellisten ohjearvojen mukaan tämän hetkinen oman pääoman tuotto prosentti ja vieraan pääoman tuotto prosentti on erinomaisella tasolla. Kokonaispääoman tuotto prosentti on myös hyvällä tasolla.

Maksuvalmius kertoo yrityksen likvidien rahojen tilanteen. Miten se on valmis suoriutumaan lyhyellä aikavälillä erääntyvistä veloista ja muista niin sanotuista juoksevista kuluista. Maksuvalmiuden tunnuslukuja ovat quick ratio ja current ratio. Quick ratio lasketaan rahoitusomaisuus jaettuna lyhyt aikaisilla veloilla (Aula 2016, 11-12). Vuonna 2014 Sampel Oy:n quick ratio

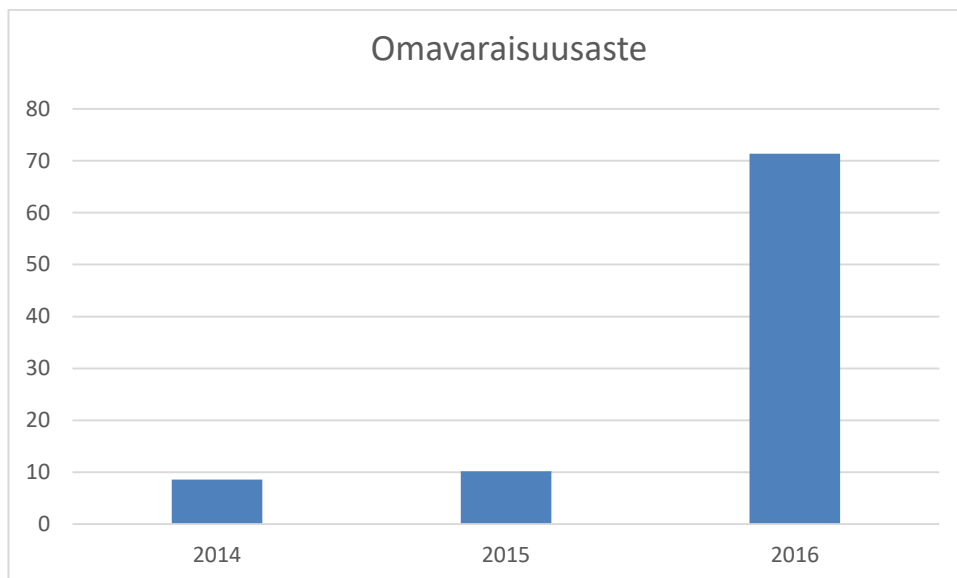
oli 1,3 kun vuonna 2015 se oli 3,3 ja 2016 vuoden loppupuolella se on 6,7. Current ratio taas lasketaan rahoitusomaisuus ja vaihto-omaisuus jaettuna lyhyt aikaisilla veloilla (Aula 2016, 12). Sampel Oy:n current ratio on ollut vuonna 2014 2,2 ja vuonna 2015 se oli 5,4. Vuoden 2016 aikana current ratio on kasvanut 10,7. Näiden lukujen avulla voidaan todeta Sampel Oy:n maksuvalmiuden olevan erittäin hyvässä kunnossa.



Taulukko 3: Maksuvalmius

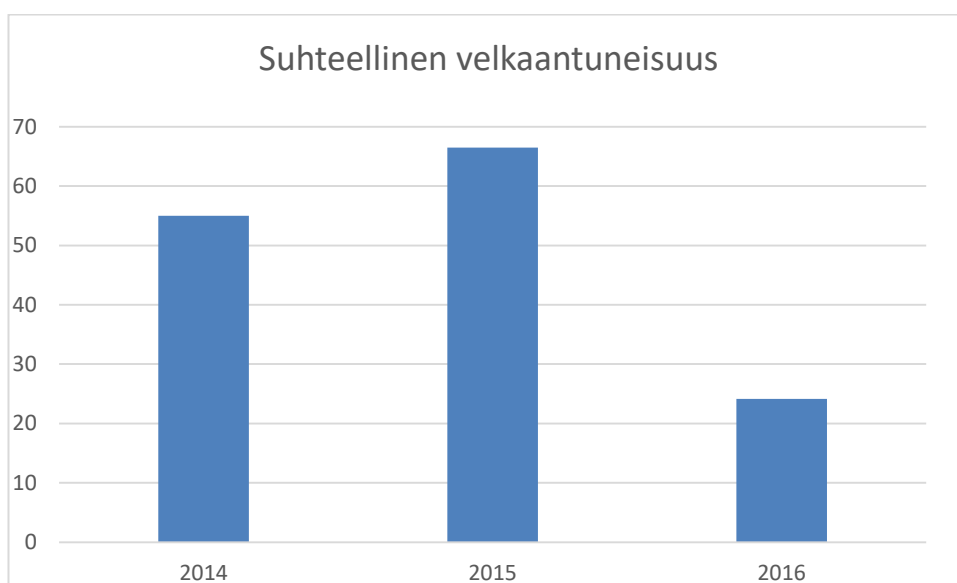
Taulukosta 3 voidaan nähdä maksuvalmiuden nousseen tasaiseen tahtiin vuosien aikana. Sekä current että quick ratio ovat parantuneet vuodesta 2014. Tämän hetkisten ohjearvojen mukaan Sampel Oy:n maksuvalmius on erinomainen.

Vakavaraisuuden tunnuslukuja ovat esimerkiksi omavaraisuusaste ja suhteellinen velkaantuneisuus. Ne mittaavat yrityksen kykyä selviytyä velvollisuuksistaan pitkällä aikavälillä sekä sen tappionsietokykyä. Omavaraisuusaste lasketaan oma pääoma jaettuna taseen loppusummalla (Aula 2016, 22). Sampel Oy: omavaraisuusaste on ollut vuonna 2014 8,7 ja vuonna 2015 10,2. Omavaraisuus on näinä vuosina ollut heikkoa, mutta 2016 vuonna omavaraisuusaste on 71,4 jota voidaan pitää hyvänä arvona. Alla olevasta taulukosta 4 voidaan nähdä omavaraisuusasteen kehitys.



Taulukko 4: Omavaraisuusaste

Sampel Oy:n suhteellinen velkaantuneisuus aste on vuonna 2014 ollut 55 prosenttia ja vuonna 2015 66,5 prosenttia, mutta vuonna 2016 se on vain 24,2 prosenttia. Sampel Oy:n vakavaraisuus on ollut sen alkuvuosina heikohkoa, mutta viimeisenä vuotena tunnusluvut ovat hyvällä tasolla, jota voidaan olettaa myös tulevaisuudelta.



Taulukko 5: Suhteellinen velkaantuneisuus

Tämän osuuden tarkoituksena oli tarkastella Sampel Oy:n taloudellista tilaa ja onko heille tällä hetkellä realistista mahdollisuutta ottaa lisätyövoimaa. Johtopäätöksenä Sampel Oy:n

tunnuslukuja katseltaessa voidaan huomata yrityksen olevan kasvava ja suurin osa tunnusluvuista on hyvällä suunnalla. Tunnuslukujen suurista eroista viime vuosien aikana kertoo yrityksen olevan uusi ja aloittelevalla yrityksellä on usein paljon menoja sekä velkaa ensimmäisinä vuosinaan ennen kuin liiketoiminta lähtee kunnolla eteenpäin. Sampel Oy:n kasvu mahdollisuudet ovat potentiaaliset ja näiden tunnuslukujen perusteella voidaan ajatella henkilöstön palkkaamisen olevan ajankohtaista.

5 Toiminnallinen opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tavoite on olla käytännönläheinen sekä työelämälähtöinen, jonka vuoksi opinnäytetöihin suositaan toiminnallista lähestymistapaa. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoite on luoda käytännön ohjeistus, opastus tai toiminnan järjestäminen, toisin sanoen se pyrkii toimintaan, joka voidaan käytännössä toteuttaa. Työelämälähtöisyys näkyy opinnäytetyössä selkeästi, kun työllä on toimeksiantaja. Toimeksiantajan kautta opinnäytetyöntekijä luo suhteita työelämäänsä sekä tukee ammatillista kehitystään samalla kun itse työ hyödyttää toimeksiantajaa. (Vilka & Airaksinen 2003, 9, 16-17).

Läpi ammattikorkeakoulututkinnon, opiskelijat tekevät erilaisia projekteja, jotka useimmiten ovat työelämälähtöisiä ja yhteistyössä tehtyjä jonkin yrityksen tai muun organisaation kanssa. Ammattikorkeakoulututkinnon tavoite on luoda hyvät lähtökohdat valmistuneelle opiskelijalle työllistymiseen. Sama pätee myös opinnäytetyöhön, samalla kun se kasvattaa opiskelijan asiantuntevuutta omaa alaa kohtaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 10).

Myös toiminnallinen opinnäytetyö vaatii tietoperustan eli teoriaa työn pohjalle. Hyvä ja selkeä teoriaosuus rakentaa viitekehysten työlle ja tukee toiminnallista tutkimusta. Opinnäytetyössä tutkimus kuuluu osaksi kokonaisuutta, jolla työ toteutetaan. Vilka ja Airaksinen (2003, 57) korostavat, että ennen tutkimuksen aloittamista, kirjoittajan tulee miettiä mihin kysymyksiin tutkimustulokset tulevat vastaamaan. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksen ei välttämättä täydy pohjautua teoriaosioon lainkaan. Lisäksi laadullisen tutkimuksen aineistoa ei analysoida yhtä tarkasti toiminnallisessa opinnäytetyössä kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Yksi esimerkki toiminnallisen opinnäytetyön tutkimusaineiston keruusta on asiantuntijoiden haastattelut. (Vilka & Airaksinen 2003, 51, 56-58).

Tämä opinnäytetyö täyttää toiminnallisen opinnäytetyön tunnusmerkit. Työ on käytännönläheinen ja lisäksi työelämälähtöinen. Toimeksiantajana on Sampel Oy ja työntuloksena on tietopaketti, eli käytännön ohjeistus työvoiman lisäämiselle. Työnaihe tukee tekijöiden opiskelusuuntausta liiketaloutta ja teoriaosuus on kattava tietoperusta tutkimukselle. Tutkimuksen lähestymistapana on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, joka on toteutettu teemahaastatteluina. Haastatteluiden kohteina ovat työnantajat ja esimiehet, eli työnantajana toimivien asiantuntijat.

5.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksessa tutkitaan käytäntöjä, tässä tapauksessa käytännön työnantajana toimimista ja työvoiman lisäämistä. Tutkimuksella pyritään selvittämään ja ratkaisemaan ongelma tai ongelmia. Olennaisena osana toimintatutkimuksessa ovat tutkimuksen kohteena olevat ihmiset, jotka pääsevät aktiivisiksi osallisiksi tutkimukseen mukaan. (Kuusela 2006).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda kattava ja helposti hyödynnettävä tietopaketti Sempel Oy:lle työnantajana toimimiseen ja avata heille myös muita vaihtoehtoja työntekijöiden palkkaamiselle. Teoria-osioon kerättiin kaikki oleellinen tieto työnantajana toimimiseen, mutta mitä jos kaikki ei menekään kuin suunniteltu? Niin työyhteisössä kuin työntekijän ja työnantajankin välille voi syntyä monenlaisia odottamattomia ongelmia. Ongelmia voi syntyä jo työntekijän perehdyttämisessä tai konfliktit voivat saada alkunsa jostain pienestä, kun kahden työntekijän henkilökemiat eivät täsmää. Myös irtisanominen voi tuntua työnantajalle epämukavalta ja haastavalta tehtävältä.

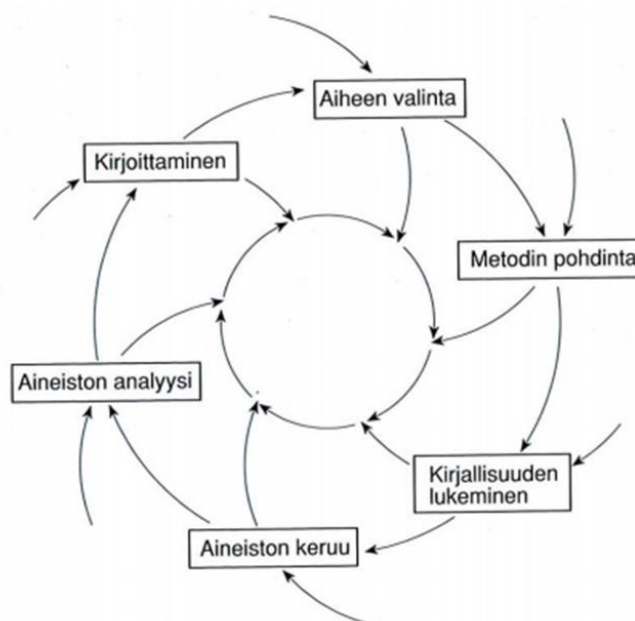
Opinnäytetyön tavoite on siis kattaa kaikki tarvittava tieto työnantajana toimimiseen, mukaan lukien ongelmatilanteista selviäminen, joten tutkimusosiossa päädyttiin selvittämään yllättäviä tilanteita ja mahdollisia haasteita mitä työnantaja saattaa kohdata. Tutkimuksen tavoitteena on valmistaa Sempel Oy:n yrittäjiä mahdollisiin ongelmatilanteisiin ja parhaimmissa tapauksissa tutkimuksen avulla saadut neuvot ennaltaehkäisee turhia konflikteja ja ongelmia.

5.1.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on hyvä lähestymistapa, kun halutaan ymmärtää kokonaisvaltaista ilmiötä tai kun tutkitaan inhimillistä toimintaa. Yleisin laadullinen tutkimusmuoto on haastattelu, joko yksin tai ryhmässä tapahtuva. Aineiston määrällä ei ole niin suurta roolia kuin aineiston laadulla. Laatua kuvaa monipuolisuus, syvällisyys ja se, että aineisto vastaa tutkimuskysymyksiin. (Vilka & Airaksinen 2003, 51, 63-63).

Tämän tutkimuksen lähestymistavaksi muodostui laadullinen tutkimus, koska se mahdollistaa inhimillisen toiminnan tutkimisen syvällisemmin kuin kvantitatiivinen tutkimus. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2008, 14) toteavat laadullisten tutkimuksien olevan usein päättymätön prosessi, jossa on useita eri vaiheita. Lisäksi tutkimusprosessi on joustava, eikä useinkaan etene tietyn kulkukaavion mukaan, vaan tutkija saattaa hyppiä vaiheesta toiseen vaihtelevassa järjestyksessä. Tutkimusprosessi pystytään myös aloittamaan useasta eri alla olevasta vaiheesta ja se luonteeltaan saattaa pistää tutkijan harkitsemaan uudelleen aikaisemmin tehtyjä valintojaan. Sama pätee myös tämän tutkimuksen kohdalla. Tutkimusta hiottiin jokaisen haastat-

telun jälkeen ja niin sanotusti palattiin takaisin edellisiin vaiheisiin. Alla oleva kuvio kuvaa hyvin myös tämän tutkimusten luonnetta.



Kuvio 5: Tutkimusspiraali (Blaxter, Hughes & Tight 1996, 10).

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2008, 63) muistuttavat, että suunnitelmallisen ja tavoitteellisen tutkimuksen ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu aiheeseen paneutuminen. Myös tämänkin tutkimuksen aiheeseen on perehdytty ensin opinnäytetyön teoriaosiossa, jossa käsitellään muun muassa työnantajana toimimista ja työnantajan velvollisuuksia. Hirsjärvi ym. (2008, 63) esittävät myös viisiportaisen kuvauksen tutkimusprosessin kulusta. Ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu aiheen valinta, toiseen tiedon keruu, kolmanteen materiaalin arvioiminen, neljänteen ideoiden, tuloksien sekä muistiinpanojen järjestely ja viidenteen tutkielman kirjoittaminen. Tässäkin tutkimuksessa on myös käyty läpi jokainen vaihe, kuitenkin tutkimusspiraali (kuvio 5) kuvaa paremmin tämän tutkimuksen luonnetta joustavuudellaan. Eri vaiheita on suoritettu vaihtelevassa järjestyksessä. Muun muassa tutkimuksen kirjoittaminen on tapahtunut pitkin prosessin kulkua, eikä vasta lopussa, niin kuin viisiportainen prosessinkuvaus esittää.

5.1.2 Tutkimusongelma

Hirsjärvi ym. (2008, 66) painottavat, että hyvin valittu tutkimusaihe on hyvän tutkimuksen alku. Tämän tutkimuksen aiheeksi syntyi selvittää oikeat työnantajan toimintatavat ongelmatilanteista selviämiseen. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat:

1. Mitä haasteita työnantajat kokevat työntekijöitä palkatessa?

2. Mikä on hyödyllistä tietoa uudelle työnantajalle palkatessa työntekijää?

Tutkimuksen tavoite on siis selvittää muilta työnantajilta mitä he ovat kokeneet ja miten mahdolliset haasteet on selätetty. Lisäksi heiltä pyritään selvittämään käytännön neuvoja ja vinkkejä työnantajana toimimiseen.

5.1.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on hyvin yleinen tapa kerätä aineistoa laadullisessa tutkimuksessa. Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto. Niin kuin nimestä ilmenee, teemahaastattelua hyödynnetään usein silloin, kun kaivataan tietoa jostain tietystä teemasta eli aihealueesta. Teemahaastattelussa vastaajalle annetaan tilaa, eikä valmiita vastausvaihtoehtoja ole. Haastattelun kysymykset eivät välttämättä myöskään ole aivan samanlaisia kaikilla haastateltaville, tärkeää kuitenkin on, että kaikkien haastateltavien kanssa käydään läpi samat aihealueet. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47).

Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään teemahaastatteluita, koska tutkittava aihe eli teema oli selkeä. Lisäksi aineistoa haluttiin kerätä tietyltä kohderyhmältä: työnantajilta. Koska tutkimuksen alkaessa ei ollut selvillä millaisiin haasteisiin työnantajat törmäävät, oli strukturoitu haastattelu poissuljettu vaihtoehto. Pääteemana oli siis työnantajana toimiminen, siihen liittyvät haasteet ja niiden ennaltaehkäisy ja ratkominen.

Teemahaastattelut suoritettiin joulukuun alussa vuonna 2016. Haastattelutilanteita kuvaa parhaiten keskustelunomaisuus ja vuorovaikutteisuus. Haastateltavia oli yhteensä neljä, kolme yrittäjää sekä ammattikorkeakoulun harjoitteluvastaava. Kolme haastattelua tapahtui yksilöhaastatteluina rauhallisissa tiloissa ilman häiriötekijöitä. Haastattelijoita oli tilanteissa kaksi ja haastateltavia yksi. Yksi haastatteluista tapahtui puhelinhaastatteluna pitkän välimatkan takia. Tällöin haastattelun toteutti yksi haastattelija. Kaikki edellä mainitut haastattelut äänitettiin ja litteroitiin. Haastatteluiden pituudet vaihtelivat 15 minuutista 45 minuuttiin.

Haastattelijat ohjasivat keskustelua teemahaastattelun mukaisesti. Teemana toimivat seuraavat kolme aihealuetta:

1. Työnantajana toimiminen ja siihen liittyvät velvollisuudet, haasteet ja ongelmatilanteet sekä työntekijän irtisanominen
2. Työvoiman vuokraus
3. Opiskelijaharjoittelijat

Tutkimusjoukoksi valittiin yrittäjiä, joilla on tai on ollut työntekijöitä. Vaatimuksena oli pitkä ja monimuotoinen kokemus työnantajana toimimisesta. Ensimmäinen haastatteluun osallistuja oli 42-vuotias mies, joka toimi työnantajana edellisessä yrityksessään enimmillään 18 työntekijälle noin kuuden vuoden ajan. Kyseisellä henkilöllä on tällä hetkellä rakennuttamis- ja valvonta-alan yritys. Hänen haastatteluaan avataan tutkimuksen tuloksissa nimellä työnantaja 1. Toinen haastateltava oli 75-vuotias mies, eläkkeelle siirtynyt entinen yrittäjä. Hänellä oli yksi tai useampi työntekijä lähes koko yrittäjyytensä ajan. Hän pyöritti tukkukauppaa 14,5 vuotta. Tutkimus tuloksissa kyseinen haastateltava kulkee nimellä työnantaja 2. Kolmas haastateltava oli 42-vuotias mies, joka on toiminut työnantajana kolme vuotta. Tällä hetkellä hän on isännöintiyrittäjä ja toimii neljälle työntekijälle työnantajana. Lisäksi hän on työskennellyt esimiehenä myös edellisessä työpaikassaan useamman vuoden, toimien johtotehtävissä uransa aikana yhteensä lähes 25 vuotta. Kyseinen haastateltava kulkee tutkimus tuloksissa nimellä työnantaja 3. Tutkimusjoukkoa yhdistää siis pitkä ja monipuolinen kokemus esimiestöistä ja/tai työnantajan toimimisesta. Lisäksi tutkimusta varten haastateltiin ammattikorkeakoulun liiketalouden harjoitteluvastaava. Hän on toiminut virassaan 15 vuotta hoitaen noin 200 opiskelijan harjoittelua vuodessa. Tavoitteena oli selvittää opiskelijaharjoittelijoiden ja työnantajien välille syntyviä mahdollisia haasteita.

5.1.4 Tutkimusaineiston analysointi

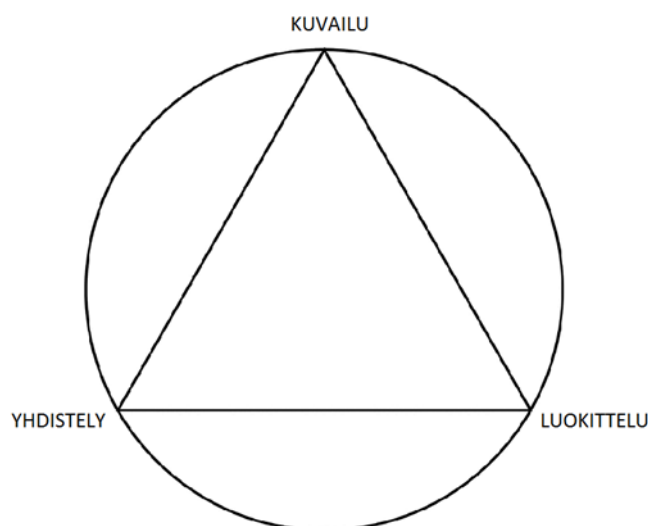
Hirsjärvi ja Hurme (2010, 135-136) huomauttavat, että teemahaastatteluiden avulla kerätty aineisto on usein runsas, vaikka tutkimusjoukko olisikin pieni. Aineiston analyysi alkaa usein jo heti haastattelu tilanteissa tutkijan tekemien havaintojen kautta. Kuitenkin varsinainen aineiston purkaminen alkaa litteroinnilla, kuten tässäkin tutkimuksessa tehtiin. Litterointi tarkoittaa haastattelun puhtaaksikirjoittamista sanasta sanaan. Litteroinnin tarkkuus on kuitenkin tutkimuskohtaista. Tässä tutkimuksessa litteroitiin olennainen sanasta sanaan, lukuun ottamatta muun muassa täytesanoja, huokauksia ja naurua.

Tämä tutkimus luokiteltiin kolmeen osaan jo ennen tutkimuksen suorittamista. Teemoina olivat seuraavat aihealueet:

1. Työnantajana toimiminen ja siihen liittyvät velvollisuudet, haasteet, ongelmatilanteet sekä työntekijän irtisanominen
2. Työvoiman vuokraus
3. Työharjoittelusuhteet

Litteroinnin jälkeen aineisto ryhmiteltiin edellä mainittuihin teema-alueisiin. Teemoittaminen edesauttaa sisällön vertailua, yhteneväisyyksien löytämistä ja eroavaisuuksien kartoittamista. Myös tulokset ovat esitelty edellä mainituissa teemoissa.

Alla oleva kuvio kuvaa Dey:n (1993, 31) kolmivaiheista prosessia, jonka mukaan kvalitatiivisen aineiston tärkeimmät analyysin vaiheet ovat kuvailu, luokittelu ja yhdistely. Aineiston kuvailu toimii analyysin perustana. Tutkimuksen kohteena oleva ilmiö kuvaillaan perusteellisesti, jotta tutkimukselle syntyy merkitys. Luokittelu luo taas aineiston analysoinnille pohjan ja tämä helpottaa haastatteluaineiston vertailua. Yhdistelyn avulla etsitään yhteyksiä ja yhdenmukaisuuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 145-149).



Kuvio 6: Kvalitatiivinen analyysi: kuvailu, luokittelu ja yhdistely

5.1.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta voidaan arvioida validiteetilla ja reliabiliteetilla. Validiteetti vastaa muun muassa siihen, onko tutkimuksella onnistuttu tutkimaan ja vastaamaan tutkimusongelmiin. Toisin sanoen onko tutkimus pätevä? Tutkimuksesta tekee validiteetin eli pätevän silloin, kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat olleet oikeat tutkimusongelman kannalta. Lisäksi validiteettiin kuuluu oikea tutkimusaineiston analyysi eli oikeat päätelmät. Pätevä tutkija myös tuo tulokset esille helposti ymmärrettävästi ja vakuuttavasti. (Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tämän tutkimuksen validiteettiin vaikuttavat heikentävästi muun muassa suppea kohderyhmä, haastateltavia oli vain kolme työnantajaa ja työharjoitteluvastaava. Lisäksi yksi haastateltavista oli jo eläkkeellä. Tämä tarkoittaa, että työnantaja toimimisesta oli kulunut jo vuosia. Toisaalta eläkkeelle siirtynyt yrittäjä oli tehnyt pitkän uran työnantajana ja näin omasi paljon tietoa ja jakoi erilaisia näkemyksiä työnantajana toimimisesta.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta ja toistettavuutta. Mikäli tutkimus suoritettaisiin uudestaan, olisiko tulos sama? Laadullisen tutkimuksen kannalta reliabiliteetin arvioiminen on vaikeampaa. Usein laadullisen tutkimuksen kohteet muuttuvat ajansaatossa ja tulokset poikkeavat usein toisistaan. Myös herkkäluonteiset ja henkilökohtaiset aiheet saattavat olla kvalitatiivisen tutkimuksen reliabiliteetin kannalta ongelmallisia. Haastattelu tilanne saattaa olla haastateltavalle hankala ja haastateltava ei välttämättä vastaa totuudenmukaisesti sosiaalisen paineen alla. Tällöin aineiston analysointi on haastavaa tutkijalle. Laadullisessa tutkimuksessa realiliteettia eli luotettavuutta voidaan parantaa muun muassa tallentamalla haastattelu sekä tutkijoiden yhdenmukaisilla muistiinpanoilla ja yhdenmukaisella analysoinnilla. (Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tämän tutkimuksen aihe oli melko neutraali haastateltaville, kuitenkin jokaisella tarinalla on kaksi puolta ja työntekijä saattaa kokea tilanteet erilailla. On hyvä huomioda, että hyväksi työnantajaksi kokeva yrittäjä saattaa olla työntekijän mielestä epäoikeudenmukainen ja epäonnistunut työnantaja. Lisäksi jokaisella työnantajalla on erilaiset kriteerit ja näkemykset onnistuneesta rekrytoinnista ja työntekijästä.

Tästä tutkimuksesta pyrittiin saamaan mahdollisimman luotettava ja pätevä. Haastattelut suoritettiin rauhallisissa tiloissa ilman häiriötekijöitä. Lisäksi haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jotta kumpikin tutkijoista pystyi analysoimaan aineistoa. Litteroinnin tarkkuudesta sovittiin etukäteen sekä aineiston teemoittamisesta. Haastateltaville kerrottiin etukäteen työn aiheesta ja kysymyksen luonteista. Kuitenkaan he eivät tienneet kysymyksiä etukäteen eikä heitä pyydetty valmistautumaan haastatteluun mitenkään. Vaikka kaksi haastateltavista työnantajista oli Uudeltamaalta ja kaikki heistä sukupuoleltaan miehiä, ei tämän koettu heikentävän luotettavuutta. Kahden pääkaupunkiseudulla toimivien yrittäjien ja pohjanmaalla toimineen yrittäjän vastauksista ei ilmennyt suuria eroavaisuuksia. Tutkimus suoritettiin nimenomaan yritykselle, joka sijaitsee Helsingissä ja jota johtaa kaksi miestä, joten saatuja tuloksia voidaan näin ollen pitää pätevinä. Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa päästiin haluttuun lopputulokseen, eli saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin.

5.2 Tutkimuksen tulokset

Tutkimus toteutettiin teemahaastattelulla ja tulokset on jaettu kolmeen eri teemaan haastatteluaiheiden mukaan. Ensimmäinen teema on työnantajana toimiminen, siinä käsitellään yrittäjien kokemuksia työnantajana olemisesta sekä mahdollisten ongelmatilanteiden ratkomisesta. Toiseksi teemaksi muodostui työvoiman vuokraus, jossa ilmenee yrittäjien näkökulmat vuokratyöryhtiin. Kolmantena teemana on opiskelijaharjoittelijoiden käyttäminen työelämässä. Tässä osiossa tutkimustulokset avataan edellä mainituissa teemoissa.

5.2.1 Työnantajana toiminen

Yrittäjän täytyy olla tietoinen työnantajan velvollisuuksista, ennen työnantajaksi ryhtymistä. Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen on usein suuri ja vaativa askel yrittäjälle liiketoiminnan kasvaessa ja kehittyessä. Vastassa on myös paljon tuntematonta byrokratiaa, mikäli yrittäjällä ei ole aikaisempaa kokemusta työnantajana toimimisesta ja siihen liittyvistä velvollisuuksista ja työlainsäädännöstä. Lisäksi yrittäjän täytyy miettiä tarkasti mihin tehtäviin tarvitsee työntekijää ja millaista henkilöä etsii.

”Yrittäjän pitää olla kaikista selvillä. Vaikkei tietäisi, niin pitää tietää. Yrittäjän on pakko olla selvillä kaikesta siitä mitä lainsäädännöstä ja kaikesta mikä siihen saattaa vaikuttaa. Yrittäjän pitää olla tietoinen itse.”

- työnantaja 1

Tutkimuksessa kysyttiin parhaita väyliä tiedonkeruulle koskien työnantajan velvollisuuksia ja työlainsäädäntöä. Haastateltavilla oli kaikilla yhteistä aikaisempi kokemus, jonka kautta tietotaito oli kerätty työnantajana toimimiseen. Kuitenkin kukaan ei tiedä kaikkea ja haasteellisissa tilanteissa haastateltavat ovat ottaneet yhteyttä muun muassa lakimiespalveluihin. Lisäksi hyödyllisiksi palveluiksi ja tiedon lähteiksi nimettiin Suomen Uusyrityskeskukset ry sekä Suomen yrittäjät ry.

”Todella hyvät ovat Suomen yrittäjien sivut, yrittäjän ABC. Se on todella hyvä ja sieltä itse asiassa heidän lakimiespalvelun kautta tai heillä on jäsenille tällainen lakimiesneuvonta. Niin sieltä on joskus kun tullut kinkkisempiä tapauksia työsuhteiden kanssa, niin sitten olen keskustellut heidän kanssaan. Ja sieltä saanut lisätietoa miten voi menetellä.”

- työnantaja 1

Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen on kaikista haastavinta, toteaa työnantaja 3. Päätös siitä, missä vaiheessa yritys on valmis ensimmäiseen työntekijäänsä, on hankala. Hän myös lisäsi, että oikean työntekijän löytäminen on haastavaa myös kokeneelle työnantajalle. Työnantaja 3 kertoi tehneensä uransa pahimmat taloudelliset virheet rekrytoinneissa. Virheet rekrytoinnissa voivat tulla kalliiksi pienyrittäjälle samalla kun se vie yrittäjän kallisarvoista aikaa. Tämän takia rekrytointiprosessiin tulee panostaa huolella.

”Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara.”

- työnantaja 3

Kun päätös työntekijän palkkaamisesta on tehty ja työnantajan velvollisuudet on opiskeltu, alkaa oikean työntekijän metsästyksen. Työntekijän rekrytoimisella on monia erilaisia kanavia ja

tutkimuksessa pyrittiin selvittämään näistä toimivimmat. Kaksi kolmesta haastateltavista totesi hakeneensa työntekijöitä muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön työpaikkasivujen kautta. Tämän lisäksi työntekijöitä etsittiin omien verkkosivujen välityksellä, rekrytointipalveluita hyödyntämällä ja kilpailijoiden työntekijöitä rekrytoimalla. Eniten hakijoita todettiin tulevan työ- ja elinkeinoministeriön työpaikkasivujen kautta.

”Kun haettiin tällaista laskuttajaa eli toimistotyöntekijää, niitä sitten taas tuli ihan valtava määrä niitä hakemuksia. Ne tulivat vissiin MOL:in (työ- ja elinkeinoministeriön) kautta ja ne olivat sitten niin kun jo ongelma. Sitä tuli niin paljon niitä hakemuksia, ei ollut enää realistiset mahdollisuudet valita parhaasta.”

- työnantaja 1

Onnistuneimmat rekrytoinnit ja osaavimmat työntekijät haastateltavat myönsivät löytäneensä joko kilpailijoilta tai palkkaamalla jo ennestään tuttuja henkilöitä. Työnantaja 2 kertoi palkanneensa kaksi entistä kollegaansa vakituisiin työsuhteisiin. Molemmat rekrytoinnit olivat onnistuneita, sillä työnantaja tiesi saavansa kokeneita ja ammattitaitoisia työntekijöitä. Työnantaja 3 kertoi saaneensa osaavimmat työntekijät rekrytoimalla kilpailijalta. Tällöin hän tiesi saavansa valmiiksi ammattitaitoisia työntekijöitä. Haastateltavat kannustivat uutta työnantajaa palkkaamaan jo ennestään tutun henkilön, mikäli osaaminen on oikeaa.

”Silloin kun ihmisen tietää niin saa kaikkein parhaimmat työntekijät.”

- työnantaja 3

Yrittäjillä on mahdollisuuksia myös hakea erilaisia tukia yritystoimintansa tukemiseksi. Työnantajana toimimiseen liittyvä tukena on esimerkiksi palkkatuki. Työnantajalla 3 oli kokemusta palkkatuetusta rekrytoinnista. He olivat palkanneet ensimmäisen työntekijänsä palkkatuen avulla työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Työntekijä oli pitkäaikaistyötön ja näin ollen oikeutettu tukeen. He eivät kuitenkaan lähteneet etsimään palkkatuella henkilöä, vaan oikean työntekijän tullessa vastaan he hakivat tätä varten tukea. Palkkatuetun henkilön rekrytoiminen voi olla hyvä mahdollisuus ensimmäistä työntekijää palkkaavalle, sillä silloin palkkakustannuksiin saa apua eivätkä ne tällöin ole aluksi kovin korkeita. Työnantajan on hyvä olla tietoinen mahdollisuuksista hakea tukea, kunhan työntekijä täyttää palkkatukiehdot.

Työterveyshuollon järjestäminen on iso meno pienyrittäjälle. Haastateltavilta pyrittiin selvittämään mitä kautta he ovat järjestäneet työterveyshuoltonsa työntekijöilleen ja miten yhteistyö on sujunut palveluntarjoajan kanssa. Kun työnantaja 1 ryhtyi yrittäjäksi, otti hän yhteyttä edellisessä työpaikassa tutuksi tulleeseen yksityiseen terveydenhuoltopalveluita tarjoavaan yritykseen. Päätös pohjautui yksinään jo hyväksi todettuun palveluntarjoajaan, eikä

hän kilpailuttanut tai tutkinut muita vaihtoehtoja. Työnantaja 1 ei myöskään koe pienen yrityksen työterveydenhuollosta aiheutuvia kustannuksia erityisen kalliiksi.

”Varmaan sitten kun niitä (työntekijöitä) olisi yli 20, olisi varmaan pitänyt ruveta jo kilpailuttamaan, mutta ei se nyt muutaman hengen yrityksessä ole suurta merkitystä. Eikä varmaan kovin hirveätä väntövipuvoimaa siinä, että minkä hintaan sen saa sitten kilpailutettua.”

- työnantaja 1

Työnantaja 3 on koulutukseltaan muun muassa terveydenhoitaja. Hän on toiminut työterveydenhuoltoalalla töissä, jonka kautta työterveydenhuolto on tullut tutuksi. Hän ei myöskään kokenut työterveydenhuollon järjestämistä kalliiksi, vaan totesi työntekijöidensä olleen terveitä eikä näin lisäkuluja ollut syntynyt. Työnantajan 3 yrityksen työterveydenhuolto oli järjestetty kunnallisesta terveystieteidenkeskuksesta.

Työnantaja 1 totesi, että vastuu työntekijän jaksamisesta ja terveydestä on ensisijaisesti työnantajalla. Hän koki, ettei työterveydenhuolto ole aktiivisessa roolissa selvittämässä terveydentilan ongelmia. Hänen kokemuksen mukaan työterveydenhuolto tekee työnsä sairauden parantamiseen, muttei tutki syvempiä syitä, esimerkiksi jaksamisen suhteen.

”Jos minä olisin työterveyslääkäri, niin kyllä minua vähän hävettäisi kuinka vähän he kykenevät tekemään minkään oikeasti ihmisten jaksamiseen tai sen suhteen.”

- työnantaja 1

Kun oikea työntekijä on valittu, pitää muistaa perehdyttämisen tärkeys. Hyvin perehdytetty työntekijä on osaava ja ammattitaitoinen työtehtävissään ja viihtyy työssään hyvin. Työnantaja 3 kertoi omat vinkkinsä perehdyttämiselle. Hän alleviivasi, että työntekijälle opetetaan yksi asia kerrallaan, eikä uutta työntekijää saa holhota liiallisuuksiin.

”Henkilöstön perehdyttämisessä niin monesti se virhe on siinä, että ruvetaan pitämään kädestä kiinni ja tukemaan ja ymmärtämään, silittämään kun pitäisi antaa työtehtävä ja suoriutua ja taas valvoa. Siinä mennään niin kun holhoamisen puolelle niin silloin se ei toimi. -- Yksi asia kerrallaan perehdyttää ja ohjata, ja sitten taas seuraavaan.”

- työnantaja 3

Haastatteluissa selvitettiin myös mahdollisia ongelmatilanteita ja niiden ratkaisutapoja, mitä työnantajilla oli uransa aikana tullut vastaan. Kaikilla haastateltavilla oli ollut jonkinlaisia

ongelmia omien työntekijöidensä kanssa. Yleisin vastaan tullut ongelma on ollut työntekijöiden osaamattomuus sekä motivaatio ongelmat, näitä oli ollut kaikilla työnantajilla. Työntekijällä 2 oli ollut ongelmana työmotivaation puute, kun työntekijä ei ollut saapunut muutamina kertoina töihin. Muita ongelmia hänellä ei ollut nimettäväksi sillä työntekijät olivat hänen vanhoja kollegoita ja hän tunsu heidän toiminta tapansa. Työnantajalla 1 ongelmat olivat juuri lähinnä työntekijöiden taitotason puutetta sekä motivaatiopulaa. Työnantajalla 3 oli ollut erinäisiä ongelmia työntekijöiden osaamattomuuden kanssa sekä merkittävä ongelma yhden työntekijän kanssa, joka harjoitti kilpailevaa toimintaa työnsä ohessa ja näin ollen rikkoi soveltua kilpailukieltosopimusta. Hänellä oli myös kokemuksia henkilöistä jotka eivät tehneet työtehtäviään kunnolla.

”Meillä on ollut yks henkilö joka ei tehnyt mitään.”

- työnantaja 3

Työnantajilla on erilaisia menetelmiä toimia ongelmatilanteissa, haastateltavilla yrittäjillä tilanteet on koitettu hoitaa ensin keskustelemalla sekä myöhemmin varoituksilla, jos keskustelu ei ole tuottanut tulosta. Työnantajan on aluksi yritettävä keskustelemalla löytää ratkaisut epäkohtiin ja heillä on velvollisuus antaa työntekijälle varoitus sekä mahdollisuus korjata virheensä ennen työntekijän irtisanomista. Haastateltavat totesivat, että toisinaan pelkkä keskusteleminen paransi ongelmatilanteita, mutta toisinaan ei. Työnantaja 1 kertoo kokemuksestaan keskustelleen ensin osaamattoman työntekijän kanssa ja tarjonneen apua tehtävien hoitoon, lopulta hänelle päädyttiin antamaan helpompia työtehtäviä jotta hän selviytyisi töistään. Kun näistäkään tehtävistä ei selviydytty, työntekijälle jouduttiin antamaan varoitus. Erään työntekijän osaamattomuus johti irtisanomiseen koeajalla, kun työnteosta ei tullut mitään. Työnantajat ovat kokeneet ongelma tilanteet inhottavina, sillä siinä kohtaa tietää rekrytoinnin menneen jollain tavalla vikaan.

”Hän ei vaan kyennyt tekemään niitä, vaikka annettiin selkeät ohjeet ja määräpäivät ja muuta, ja autettiin siinä niin se ei vaan tapahtunut. En tiedä sitten syytä, oliko joku muukin kun osaamissyy, mutta näin se ilmeni ja vaikka siitä keskusteltiin niin se ei muuttunut mihinkään. Se oli vaan pakko sitten päättää se työsuhde koeajan perusteella. Se oli tietenkin hirvittävän ikävää. Mekin olttiin panostettu häneen ja ajateltu että tämä onnistuu hyvin ja tästä saadaan meille hyvä työntekijä.”

- työnantaja 1

Työnantaja 1 näkee johtamistyön tärkeänä ongelmatilanteissa hyvien ratkaisujen löytämiseksi. Hyvä työnantaja yrittää löytää ratkaisuja ennen irtisanomisia. Työnantaja 1 korosti, että

aloite ratkaisun etsimiseen lähtee usein työnantajalta, sillä suomalaisella työntekijällä on suuri kynnys puhua vaikeista asioista tai pyytää apua työntekoon.

”Kynnys sanoo että ei pysty, on hirveen iso. Mutta siinä korostuu johtamisen tyyli tai tapa, että ihmiset piti laittaa sellaisiin töihin, joita ne osasi ja pysty tekemään.”

- työnantaja 1

Työnantajan tulee itse rohkeasti puuttua tilanteisiin, mikäli epäilee työntekijöillään olevan ongelmia työntöön kanssa. Työnantaja 1 joutui yhden työntekijän kohdalla passittamaan tämän työkyvyn arviointiin, kun työt eivät tulleet hoidetuksi. Työntekijä ei itse kertonut ongelmistaan tai pyytänyt apua työtehtäviinsä. Ratkaisu ongelmiin lähti liikkeelle työnantajan aloitteesta. Työt alkoivat taas sujua sen jälkeen, kun työntekijä oli saanut apua terveydellisiin ongelmiinsa.

”Yksi nukkui töissä, nukkui siinä tuolissa. Tämmöiset terveydelliset ongelmat, että hän nukahti ja siitä sitten joutui työkyvynarviointiin ja se ilmeisesti auttoi. Hoidettiin mitä sillä nyt sitten oli terveydellisiä ongelmia -- Niitä lähetettiin ratkaisemaan, ei hän ollut mitenkään aktiivinen. Kyllä varmaan suomalaisella ihmisellä on suuri kynnys kertoa, että hän ei pysty töihin tai hänellä on jotain.”

- työnantaja 1

Työnantaja 3 ratkaisi ongelman kilpailevaa toimintaa harjoittavan työntekijän kanssa suoraan työsuhteen purkamiselle, sillä rikkomus oli niin vakava, ettei keskustelua tapojen muuttamisesta tarvittu eikä varoituksesta olisi ollut tilanteeseen apua. Työnantajalla 3 oli kokemuksia myös työntekijöiden osaamisen kanssa. Hän kertoi myös osaamattomien työntekijöiden halunneen itse lopettaa työt kun ovat ymmärtäneet ottaneen liian vaativan tehtävän vastaan, eikä tämän takia keskustelua työtapojen muutoksesta ole tehty.

”On 4 kuukauden koeaika, niin siinä ajassa ihminen huomaa jos se työtehtävä on liian vaativa, että okei, nyt tämä ei ole minun juttu.”

- työnantaja 3

Työnantajat kokivat myös tulleen harhautetuiksi työhaastattelutilanteissa. Moni työnhakija on liioitellut ammattitaidoistaan haastattelussa, jolloin totuus osaamisesta on paljastunut vasta työntekijän palkkaamisen jälkeen. Tämän olivat kokeneet työnantaja 1 ja 3, jotka olivat kumpikin palkanneet henkilöitä väärin oletuksin ja toivein. Oikeanlaisen työntekijän tun-

nistamisentaidon oppii kantapään kautta. Useimmiten työntekijästä huomaa melko nopeasti, onko hän oikea henkilö tehtävään.

”Työhaastattelussa annettu ymmärtää, että on sitkeä ja osaa ja oppii nopeasti. Sitten todellisuudessa ei ole ollutkaan.”

- työnantaja 3

”Päällikötasoiselta ihmiseltä kuitenkin edellytetään, että hän sitten itsenäisesti kykenee hoitaa ainakin hetken perehdytyksen jälkeen. Sitten kun se ei tapahtunutkaan, niin sitten tämä johti koeajalla irtisanomiseen koska niistä töistä ei vaan tullut mitään.”

- työnantaja 1

Työsuhteen päättyminen voi olla vaikea asia molemmille osapuolille, mutta tietynlaisissa tilanteissa se on paras ratkaisu. Haastateltavista työnantajista kahdella kolmesta oli kokemusta työntekijöiden irtisanomisesta ja kaikilla oli ainakin yksi henkilö irtisanonut itsensä. Irtisanomisiin johtaneet syyt johtuivat aiemmin mainituista ongelmista, joita ei pystytty keskusteluilla tai varoituksilla korjaamaan. Osa irtisanomisista tapahtui jo koeajalla. Työnantaja 1 kertoo irtisanomisten menneen normaaleilla menettelyillä eikä niistä muodostunut ongelmia vaikka irtisanomiset tehtiin henkilöön perustuvilla syillä. Hän kokee irtisanomisen työnantajan näkökulmasta ikävänä, mutta kun muuta ei ole tehtävissä niin se on kuitenkin oikea ratkaisu kun siihen on päädytty.

”Se on totta kai todella ikävää, koska sen arvaa että sen seuraavan työn saaminen on todella hankalaa. Kun se tosiasiallinen syy saattaa olla se, niin se etä voi olla että se kyseinen henkilö pärjää erinomaisesti muualla sitten kuitenkin.”

- työnantaja 1

”Edellisessä työpaikassa minä jouduin irtisanomaan ihmisiä, niin se oli aika kova paikka, että ei se ollut kivaa. Se oli ehkä yks epämiellyttävämpiä tehtäviä irtisanoa ihminen työsuhteesta.”

- työnantaja 3

Työnantaja 3 on joutunut irtisanomaan vain yhden henkilön tämän hetkisessä yrityksessään, joka johtui edellä mainitusta kilpailukiellon rikkomisesta. Tämä irtisanominen tapahtui työso-
pimuksen purulla koeaikana rikollisesta toiminnasta johtuen. Edellisissä työpaikoissa hän joutui irtisanomaan useampia työntekijöitä, henkilöistä itsestään riippuvista syistä ja kokee tämän olevan yksi inhottavimmista työnantajan tehtävistä. Työnantajan 3 mielestä irtisanomis-

syitä tulisi helpottaa, vaikkakin hänestä työmotivaatio lähtee työntekijästä itsestään ja työntekijät helposti huomaavat itse onko työ sopivaa heille. Työnantajan 3 irtisanomiset ovat menneet pääosin normaaleilla menettelyillä. Kilpailukielttoa rikkovan työntekijän tilanteen ratkaisuksi he ottivat avukseen asianajajan, mutta oikeuteen asti he eivät asiaa kuitenkaan ole vieneet. Toinen poikkeava irtisanominen on tapahtunut, kun työntekijä palkattiin ilman koeaikaa ja hän ei ollutkaan pätevä työhön, niin yritys joutui maksamaan korvauksia työntekijälle irtisanomisesta.

”Mutta kyllä aina, jos irtisanomistilanne tulee, niin on järkevää, pyrkii neuvottelemaan, niin et työntekijä ja työnantaja yhdessä tekevät sen päätöksen tai niin, että molemmat ovat samaa mieltä.”

- työnantaja 3

Työnantaja 2 ei työuransa aikana joutunut irtisanomaan ketään, mutta häneltä yksi työntekijä joutui irtisanoutumaan sairauden takia. Hän koki tilanteen vaikeana, sillä oli työskennellyt henkilön kanssa kymmeniä vuosia. Vaikkei niin sanottuja irtisanomisia tehty, hän kuitenkin välillä joutui laittamaan keikkatyöntekijöitä kesken päivän pois ja soittamaan lisäapua vuokratyöstä, kun työt eivät tulleet ajoissa tehdyiksi.

”No kyllä siinä joskus kävi niin, että tuota sieltä tuli niin huonoa, huonolaatuisia, että minä soitin työnjohtajalle että tuota nyt pitää tuota tulla lisäapua ja äkkiä.”

- työnantaja 2

Työntekijöiden irtisanoutuminen voi olla työnantajalle helpotus tai suuri menetys. Työnantajalle osa irtisanoutumisista voi tulla yllätyksenä ja osalla heistä voi olla aavistus ennen työntekijän ilmoitusta asiasta. Kaikilla haastateltavillamme oli kokemuksia tästä. Työnantajalla 3 työntekijöiden irtisanoutumiset olivat usein tapahtuneet jo koeajalla. Hän on kuitenkin siitä huolimatta ollut tyytyväinen, että työntekijät ovat huomanneet itse, ettei työ ole ollut heille sopivaa. Häneltä on irtisanoutunut useita työntekijöitä uransa aikana, suurimmaksi osaksi siitä syystä, että he ovat itse huomanneet ottaneensa liian vaativan työn ja kokeneet yrittäjän toimialan liian haastavana heille.

”Jos he huomaavat, että se ala ei ole heitä varten, niin se on kaikkien etu. Koska sitten siinä menisi vaan turhaa aikaa, eikä se työpanos olisi hyvä. Silloin kun henkilö on sanonut, että irtisanoutuu, niin minä olen sanonut että se on varmaan ihan hyvä ratkaisu.”

- työnantaja 3

Työnantaja 3 joutui antamaan yhdelle työntekijälle kaksi varoitusta työn suorittamatta jättämisestä ja lopulta työntekijä päätti itse lähteä pois. Lisäksi muutamat henkilöt ovat lähteneet paremman palkan perään toiseen yritykseen. Työnantajalta 1 oli taas irtisanoutunut vain kaksi työntekijää löydettyään sopivammat työpaikat, toinen heistä lähti pois jo koeajalla.

Koeaika on niin sanotusti turva sekä työntekijälle ja työnantajalle tilanteissa joissa työ ei lähdekään sujumaan odotusten mukaisesti tai jos työ ei ole sellaista kuin on luvattu. Haastateltavat työnantajat kokivat, kaikki koeajan hyödyllisenä asiana, sillä silloin yleisesti ehtii huomamaan tuleeko henkilö pärjäämään tehtävissään. Työnantaja 1 oli joutunut tekemään vain yhden irtisanomisen koeaikana henkilön osaamattomuuden vuoksi. Työnantaja 3 oli myös lopettanut yhden työsuhteen oma-aloitteisesti koeajalla. Työntekijän palkkaus on aina suuri asia yrittäjälle, vaikka heillä on koeaika turvanaan työntekijän osaamisen takaamiseksi. Rekrytoinnit vievät paljon aikaa ja rahaa, jonka vuoksi on erityisen tärkeää tehdä se huolella. Työnantaja 3 on oppinut monista rekrytointikokemuksistaan, että jos hänellä on pienikin tunne, ettei henkilö tule pärjäämään hän ei palkkaa kyseistä henkilöä.

Vastaus siihen, millainen on hyvä työntekijä, on hankala. Työnantaja 3 painotti muutoskyvykkyyttä erittäin paljon. Osaamisen lisäksi työntekijällä pitää olla halu sopeutua sekä kehittyä ja muuttua työelämän mukana. Hyvä työnhakija osoittaa motivaatiota sekä pystyy muuttamaan organisaation mukana.

”Jos on kauhean iso muutosvastarinta kaikkea kehittämistä ja muutoksia kohtaan niin se työntekijä ei tule todennäköisesti niin hyvin pärjäämään työelämässä. Minun mielestä se muutoskyvykyys on yksi semmoinen mitä minä arvostan henkilökohtaisesti.”

- työnantaja 3

Työnantaja 2 koki paineensietokyvyn tärkeänä työntekijän ominaisuutena. Hänellä oli oma-kohtaista kokemusta työntekijästä, joka ei kestänyt työstressiä. Kovan paineen alla työntekijä ei saapunut sovitusti töihin, vaan jäi pois töistä ilmoittamatta. Varsinkin pienyrityksessä työntekijän pitää olla luotettava, jotta yrittäjä tietää että työt tulee tehtyä.

”Tälle toiselle (työntekijälle) tuli kahtena keväänä sellainen paniikki, että hän oli muutaman pari päivää pois.”

- työnantaja 2

Haastateltavilta kysyttiin myös vinkkejä ja neuvoja tulevalle työnantajalle. Työnantaja 2 sanoi tärkeiksi asioiksi stressinsietokyvyn sekä selkeän työtehtävien jaon ja niistä kiinni pitämisen työntekijöiden kanssa. Hän koki myös tärkeäksi, että työilmapiiriin on kiinnitettävä hu-

miota jotta töihin on mukava tulla. Työnantaja 3 taas painotti, että on todella tärkeää tietää mitä haluaa, mihin osa alueisiin tarvitsee apua ja haluaako kokeneen osaajan vai henkilöominaisuuksiltaan sopivan työntekijän. On tärkeä myös muistaa, että kaikkea ei voi saada. Hän myös totesi, että hyvästä työntekijästä tulee pitää kiinni, perehdytyksen täytyy olla kattava, työntekijälle on annettava sekä positiivista että negatiivista palautetta ja tarjota työntekijälle kehittymismahdollisuuksia ja ohjausta sekä huomioida kehitys esimerkiksi palkassa. Työnantaja 1 kertoi neuvoksi, ettei voi saada samanlaista työntekijää kuin itse on, eikä sitä voi vaatia työntekijältä. Työnantajan on oltava perillä asioita ja otettava oma-aloitteisesti selvää kaikesta. Uuden työnantajan on myös muistettava luottaa omiin päätöksiinsä.

”Minun mielestä hyvä työnantajuus, niin se on pitkä prosessi ja kyllä minä uskon niin, että jos on hyvä työnantaja, niin työntekijät ei halua lopettaa kovin helposti.”

- työnantaja 3

”Yksi hyvä ohje on, että semmoista työntekijää ei voi saada kun minkälainen itse on. -- eikä voi edellyttää työntekijältä samaa kun mitä itseltään.”

- työnantaja 1

5.2.2 Työvoiman vuokraus

Haastateltavat kaikki uskoivat työvoimanvuokrauksen olevan poissuljettu vaihtoehto, kun tarvitaan sitoutunutta, motivoitunutta ja ammattitaitoista työntekijää. He kokivat työvoiman vuokrauksen kautta saatavien työntekijöiden olevan osaamattomampia ja sitoutuvan huommin työhön. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että työnantajilla 1 ja 3 ei ollut omakohontaista kokemusta vuokratyöntekijöistä. Työnantajan 1 koki vuokratyövoiman olevan mahdollista hänen yrityksessään vain tilanteessa, jossa yrityksellä ei olisi ollenkaan omia työntekijöitä ja tavoitteena olisi välttää palkanmaksu ja muut työnantajan pakolliset velvollisuudet. Hän oli aikaisemmassa yrityksessään harkinnut työvoiman vuokrausta, mutta totesi sen olevan kannattamatonta. Yrittäjällä oli jo tässä vaiheessa tietotaito toimia työnantajana ja tarvittavat palkanmaksujärjestelyt yrityksen työntekijöille. Työnantaja 2 koki työvoiman vuokrauksen olevan paras tapa toimia tilapäisen työvoiman tarpeessa. Kuitenkin vaativammassa töissä hän näki vakituisten työntekijöiden olleen paras vaihtoehto yrityksen liiketoiminnan kannalta. Työnantaja 3 ei ollut harkinnut työvoiman vuokrausta missään vaiheessa ja perusteli ammattiin vaaditun pitkän perehtyneisyyden ja asiantuntevuuden syyksi. Hän oli kuitenkin kokeillut henkilöstöpalveluita tarjoavan yrityksen rekrytointipalvelua, mutta todennut tämänkin kannattamattomaksi.

”Pitäisi olla tosi iso toiminta, että standardisoituisi tietty toimenkuva. (Vuokratyövoima) Ei ole mahdollista, vaatii pitkän perehtymisen, erityisammattitaidon niin vuokratyövoimankäyttö on vaikeata.”

- työnantaja 3

Työnantaja 1 koki asiantuntijapalvelun ostamisen toiselta yritykseltä alihankintana vaihtoehdona, kun taas asiantuntijan vuokraamisen työvoimanvuokrauksen kautta hankalalta ja epätoennäköiseltä vaihtoehdolta. Syyksi hän kertoi jo edellä mainitut asiat, kuten vuokratyöntekijän heikomman ammattitaidon ja huonomman sitoutumisen.

”Me tehdään kuitenkin korkeata asiantuntevuutta vaativaa hommaa. Korkeintaan se menisi niin, että voidaan palkata omalla firmallaan tai omistamastaan firmasta alikonsultiksi. Mutta en näe sitä vuokratyövoimaa välttämättä, en itse asiassa näe sitä lainkaan.”

- työnantaja 1

Työnantaja 1 ja työnantaja 3 ovat kumpikin kokeilleet oikean henkilön löytämistä rekrytointipalvelujen avulla. Työnantaja 1 ei kokenut saavansa lisäarvoa tai parempia työntekijöitä käyttämällä rekrytointipalveluntarjoajaa. Hänen käyttämänsä rekrytointikonsultti järjesti hakijoille henkilönarviointitestejä löytääkseen sopivimman työntekijän. Kuitenkin työnantaja 1 koki lopputuloksen olevan samaa luokkaa itse rekrytoimiensa työntekijöiden kanssa.

”Se (rekrytointipalveluntarjoaja) oli ihan hyvä, mutta ei se silti takaa sitä rekrytoinnin lopputulosta. Ihan yhtä hyvin onnistuttiin niissä itsekin. -- Yksi, joka palkattiin oli pärjännyt erittäin hyvin niissä testeissä niin hän sitten lähti pois jonkun 1,5 vuoden jälkeen. Ei kokenut itse, että olisi soveltunut työhön. --Ja sitten joku me palkattiin, piti olla ihan ok ja hyvä niin sitten jouduttiin irtisanoa, koska ei vaan kyennyt tekemään sitä. Ei soveltunut siihen työhön. Koeajan perusteella jouduttiin sitten päättämään työsuhde.”

-työnantaja 1

Työnantaja 1 kuitenkin myönsi voivansa tulevaisuudessa käyttää rekrytointipalveluita, mikäli taloudellisesti se on mahdollista. Hän totesi rekrytointiprosessin vievän paljon yrittäjän kallisarvoista aikaa. Työnantaja 1, 2 ja 3 olivat kaikki samaa mieltä siinä, että mitä ammattitaisempaan ja vaativampaan työhön etsii työntekijää, sitä vaikeampi se on löytää rekrytointipalveluiden kautta. Kuitenkin taas helpommissa ja yleisimmissä töissä hakijoita on paljon ja parhaimpien löytäminen on kannattavaa ulkoistaa, mikäli mahdollista. Työnantaja 1 totesi, mitä isompi hakija joukko, sitä kannattavampaa rekrytointipalveluiden käyttäminen on.

”Hakemusten esikäsittely voi olla järkevää käyttää jostain muualta. Jos tulee esimerkiksi 200 hakemusta, niin minun on järkevämpi tehdä jotain muuta kun lukee. -- Ja sitten saa hyödyllisen ulkopuolisen mielipiteen.”

-työnantaja 1

Työnantaja 3 ulkoisti kirjanpitäjän löytämisen rekrytointipalveluita tarjoavalle yritykselle huonoin lopputuloksin. Oikeaa työntekijää ei löydetty ja ajan käydessä vähiin, joutui yrittäjä ulkoistamaan koko kirjanpidon. Hän kuitenkin myönsi, ettei vika ollut yksinään rekrytointipalveluntarjoajassa. Tehtävä oli vaikea muun muassa yrityksen syrjäisen sijainnin takia.

”Ne ihmiset, jotka hakivat tänne, olivat paperilla ihan hyviä. Mutta sitten kun he tulivat tänne, niin he olivat joko päihde- tai mielenterveysongelmaisia pääsääntöisesti. Me purettiin se sopimus niin, ettei me maksettu mitään. ”

- työnantaja 3

Työnantaja 3 koki, että toisenlaiseen lopputulokseen olisi voitu päätyä, mikäli yritys olisi itse hoitanut työntekijän rekrytointiprosessin. Hän oppi omakohtaisesta kokemuksesta, että asiantuntevuutta vaativiin tehtäviin hakee osaamattomampia työnhakijoita rekrytointipalveluiden kautta, kuin suoraan yrityksen jättämiin työpaikkailmoituksiin.

”Niiden hakija-aines on vielä huonompi, kuin mitä hakee meille. -- Ne hakijat mitä me saadaan on huonompia, kun me laitetaan MOL: iin tai Helsingin Sanomiin ilmoitus itse tai Oikotielle. Että se ei tuota meille lisäarvoa, se niiden haastattelu ei tuota tai ne ei tunne meidän toimialaa, eikä ne ei tunne niitä vaatimuksia.”

- työnantaja 3

Työnantaja 2 rekrytoi itse vakituiset työntekijänsä, mutta käytti vuokratyövoimaa, kun tarvitsi nopeaa ja lyhytkestoista lisätyövoimaa. Hän vuokrasi muutaman työntekijän kerrallaan päivän työkeikoille, kun tarvitsi kontinpurkajia. Hän koki vuokratyövoiman olleen ainoa hyvä ratkaisu tilapäiseen työntekijä tarpeeseensa. Kuitenkin hän myönsi työnlaadun olleen hyvin vaihtelevaa. Työhön saapuvia työntekijöitä ei tiennyt etukäteen ja työntekijöiden motivaatio ja työnlaatu vaihteli laidasta laitaan.

”Mutta sitten taas oli sellaiset työntekijöitä, jotka löivät niin kun tavataan sanoa langet korville. Kun minä sanoin, että tämän kontin pitää vähintään kolmessa tunnissa saada purettua, niin tykkäsivät vain että se on sinun murheita.”

-työnantaja 2

5.2.3 Työharjoittelusuhteet

Yritykset voivat käyttää työharjoittelijoita ja hyötyä heidän työpanoksesta ja valmentaa opiskelijoita työelämään. Työharjoittelijan otto vaatii kuitenkin yritykseltä ja yrittäjältä resursseja. Haastatteluissa selvitettiin yrittäjien kokemuksia ja näkemyksiä työharjoittelijoihin. Haastateltavat työnantajat 2 ja 3 ovat kokeneet harjoittelijoiden hyödyntämisen vaikeana heidän toimialansa vuoksi eikä heillä ole ollut työharjoittelijoita. Heidän yritystoiminta vaatii paljon asiantuntevuutta ja osaamista, jota opiskelijoilla ei vielä ole. Yrittäjät kokivat, että heidän tilanteessaan harjoittelijoista olisi mahdollisesti jopa enemmän haittaa kuin hyötyä.

”Helposti käy niin että kun sinne pistää sellaisen (työharjoittelijan) joka ei alaa tunne, niin siinä ei tule muuta kuin tappiota.”

- työnantaja 2

”Mutta jos on niin kun osaamaton ja ahkera niin tekee eniten vahinkoa aikaan.”

- työnantaja 3

Yrittäjällä 1 oli ollut harjoittelijoita ja hän näki sen hyvänä tilaisuutena yrittäjälle ja opiskelijalle, mutta tämän hetken yrityksessä harjoittelijan ottaminen ei ole ajankohtaista eikä tarpeellista pienen asiantuntija yrityksen takia. Edellisessä yrityksessään heidän palveluksessaan jo valmiiksi olleet työntekijät suorittivat harjoitteluita ja tekivät päättötöitä, mutta yritys ei varsinaisesti hakenut työharjoittelijoita. Työnantaja 1 myös koki, että opiskelijan omalla aktiivisuudella on paljon merkitystä harjoittelupaikkaa hakiessa ja heidänkin tapauksissaan työharjoittelut onnistuivat myös tämän johdosta.

”Ei niitä (harjoittelijoita) ei haettu, ne tuli oman aktiivisuuden kautta ja näin minä näkisin, että niin sen kannattaa mennä. Jos opiskelijalle ei ole sen vertaa itse niin kun aktiivisuutta, on vähän niin kun väärässä hommassa, itse pitää vähän edes yrittää.”

- työnantaja 1

Haastateltavilla yrittäjillä ei ollut paljoa kokemusta opiskelijaharjoittelijoista joten tutkimukseen päädyttiin haastattelemaan myös ammattikorkeakoulun työharjoitteluvastaavaa, jotta saataisiin enemmän näkökulmaa työharjoitteluihin. Työharjoitteluvastaava kertoi yrittäjien ottavan usein yhteyttä häneen, kun tarvitsevat lisätietoja työharjoittelijoista ja työharjoitteluehdoista. Yleisin kysymys liittyen työharjoittelijoiden ottoon on, maksetaanko harjoittelijoille palkkaa? Ammattikorkeakouluharjoittelijoille ei tarvitse lähtökohtaisesti maksaa työharjoittelusta mitään, vaan se on neuvottelukysymys. Jotkin yritykset päättävät olla maksamat-

ta mitään, toiset maksavat itse sovittavan harjoittelukorvauksen ja toiset maksavat kunnollista palkkaa.

Työharjoitteluvastaavan mukaan ongelmatilanteita harjoitteluista tulee todella harvoin harjoittelijoiden määrään nähden, noin yhden kerran vuodessa. Yleisimmät ongelmatilanteet johtuvat siitä että työtehtävät eivät vastaa luvattuja tehtäviä mistä haastatteluissa on puhuttu. Osa ongelmista voi johtaa jopa harjoittelun päättymiseen ja sopimuksen purkuun, mutta näitä tapauksia on melko vähän. Harjoittelun päättymiseen johtaneita syitä ovat muun muassa opiskelijan osaamattomuus sekä vääränlainen asenne työnantajaa kohtaan.

”Minulle hirveen harvoin kukaan työnantaja ottaa yhteyttä, joskus tulee tällaisiakin yhteydenottoja että ei tämä toimi että harjoittelija ei kerrastaan selviydy tai osaa.”

- työharjoitteluvastaava

Ongelmatilanteissa keskustelu osapuolten välillä on tärkeää ja on hyvä keskustella asiat uudestaan läpi ja neuvotella yhdessä miten tulevaisuudessa toimitaan. Työharjoitteluvastaavan mielestä keskustelu ongelmista on tärkeää, jotta harjoittelut saadaan suoritettua loppuun. Työharjoitteluvastaava kokee, että ongelmatilanteen läpi käyminen on ratkaissut yleisesti asian kummankin osapuolen hyväksi.

”Useimmiten neuvottelut riittävät, että neuvotellaan uudestaan asia, että otetaan kissa pöydälle niin sanotusti ja käydään läpi sitä tilannetta ja sitten niihin tulee yleensä niin paljon sitä korjaavaa toimintaa että sitten se harjoittelu saadaan onnistuneesti vietyä loppuun.”

- työharjoitteluvastaava

Ongelmien ehkäisyssä on erittäin tarpeellista, että sopimukset ovat kunnossa ja siellä olisi eriteltynä työtehtävät, jotta yllätyksiä ei tulisi. Työharjoitteluvastaavan mielestä harjoittelusopimuksen teko olisi suotavampaa kuin työsopimuksen teko, koska työsopimuksissa usein mainitaan vain tehtävänimike tai maininta työnantajan määräämistä tehtävistä. Jos opiskelijan kanssa päädytään kuitenkin tekemään työsopimus, tällöin hän on työsuhteessa eikä niin sanotussa työharjoittelusuhteessa. Työharjoittelusuhteen aikana harjoittelija on opiskelijan asemassa, eikä niinkään työntekijän. Selkeästi ja tarkasti laaditun sopimuksen avulla ennalta ehkäistään mahdollisia ongelmia työharjoittelijan ja harjoittelupaikan tarjoajan välillä. Tarkka selvitys harjoittelijan tulevista työtehtävistä valmistaa harjoittelijaa työharjoitteluun ja näin välttytään väärinkäsityksiltä.

”Hirveen tärkeätä on, että on mustaa valkoisella siitä että mitä on sovittu. Etä mitä on ne työtehtävät ja et niistä voidaan sitten niin kuin osoittaa että tässä on mustaa valkoisella että me ollaan tämmöinen sopimus tehty.”

- työharjoitteluvastaava

Työharjoitteluvastaava kertoo, että minkälainen yritys tahansa yksityisyrittäjästä isoon organisaatioon voi ottaa opiskelijaharjoittelijan, kunhan muutamat asiat ovat hoidossa. Yrityksellä tulee olla selvillä harjoittelijan työtehtävät koko harjoittelun ajaksi, sekä välineet toteuttaa annetut tehtävät. Harjoittelijalla tulee olla myös perehdyttäjä työhön ja valmiudet kysyä apua myös harjoittelusuhteen aikana. Myös harjoittelun suorittamisen kannalta olennaiset asiat, kuten harjoittelun pituus ja opintojen alaan sopivat työtehtävät tulee huomioida. Työharjoitteluvastaavan mielestä nykypäivänä yrityksillä on paljon tietoa opiskelijaharjoittelijoiden käytöstä yrityksen kokoon katsomatta. Isoissa yrityksissä tarve ja resurssit harjoittelijan ottoon on yleisesti vain suurempia kuin pienissä yrityksissä. Harjoitteluvastaavan mukaan yritykset osaavat myös olla yhteydessä oppilaitoksiin tarvittaessa. Yleisimmät yhteydenotot ovat kyselyjä harjoitteluiden ehdoista, kuten palkkauksesta, harjoitteluiden vähimmäispituuksista ja sisältövaatimuksista. Työharjoitteluiden aikana kuitenkin resurssit eivät riitä yhteydenpitoon oppilaitoksen kanssa kuin poikkeustilanteissa.

”Kymmenen vuotta sitten oli vähän niin kun tuntemattomampi, oli edelleen sellainen asia ketkä ei tiennyt, että mikä on ammattikorkeakoulu tyyliin, mutta se on kadonnut.”

- työharjoitteluvastaava

Osa yrityksistä ottaa useita harjoittelijoita vuoden aikana, esimerkiksi liiketalouden alalla useat pankit tekevät näin. Työharjoitteluvastaava näkee kuitenkin tällaiset tapaukset enemmän positiivisina mahdollisuuksina niin yritykselle kuin opiskelijallekin kuin negatiivisena harjoittelijoiden hyväksikäyttönä. Tällaiset yritykset eivät myöskään yleisesti hätkähdä huonosta harjoittelijasta, sillä heillä on paljon hyviä kokemuksia opiskelijoista tulevaisuuden työntekijöinä. Kuitenkin hän näkee hyväksikäyttöä tapauksissa joissa opiskelijalle ei makseta palkkaa, kun työtehtävät olisi jonkun kuitenkin tehtävä. Opiskelijoilla on paljon osaamista ja he tuovat oman panoksensa yritykseen joten harjoitteluvastaavan mielestä jonkinlainen korvaus tehdystä työstä olisi kohdallaan. Hän kertoo, että suuri osa opiskelijoista saa niin sanottua harjoittelupalkkaa tai pienen korvauksen kuukausittain jotta opintotukia ei evätä harjoittelun vuoksi. Harjoitteluvastaavan mielestä opiskelijat kuitenkin osaavat itse etsiä palkallisia harjoittelupaikkoja.

”Ja moni sitten vakinaistetaan. Et se (työharjoittelu) on niin kun molemmin puolinen hyöty.”

- työharjoitteluvastaava

Työharjoitteluvastaava kannustaa myös pieniä yrityksiä ottamaan työharjoittelijoita. Suurimaksi kynnykseksi hän koki pienillä yrityksillä olevan henkilöstöressurssipulan. Kuitenkin oikein suunniteltu harjoittelusuhde voi helpottaa yrittäjän työtaakkaa ja tuoda liiketoimintaan uusia näkökulmia.

”Ja se on jostain työstä pois, jostain muusta sitten pois niin he eivät uskalla ottaa sitten niitä harjoittelijoita. Ei halua sieltä sitten sitoutuu siihen ohjaukseen.”

- työharjoitteluvastaava

Eri liiketalouden suuntautumisvaihtoehdoissa harjoitteluiden välillä työharjoitteluvastaava ei näe kovinkaan suuria eroja harjoittelijoiden palkkauksissa, kun työt ovat jakautuneet pienelle sektorille. Hän kuitenkin mainitsi markkinointialan yrityksissä olevan hiukan enemmän palkattomia harjoitteluita kuin esimerkiksi rahoitusallalla. Palkattomista harjoitelluista voi kuitenkin saada erinomaisen kokemuksen työelämästä, joten harjoitelluita ei voida arvottaa palkkauksen takia.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksesta voidaan tehdä johtopäätös, että jokaisen yrittäjän kokemukset muokkaavat heidän mielipiteitään asioista, eikä yhtä oikeaa tapaa esimerkiksi löytää työntekijää ole olemassa. Eri yrityksiin sekä toimialoihin toimii erilaiset tavat. Yrittäjien tulee kuitenkin ottaa selvää mahdollisista vaihtoehdoista ja olla perillä kaikista työnantajan velvollisuuksista sekä oikeuksista. Ensimmäistä työntekijää palkatessa tulee olla hyvin selvillä omat tarpeet ja resurssit siitä mitä haluaa ja voi saada. Mikäli uusi työnantaja kohtaa haasteellisia tilanteita, kannattaa kääntyä asiantuntijapalveluiden puoleen. Apua on helposti saatavilla Suomen yrittäjät ry:ltä tai lakimiespalveluilta.

Tutkimuksen tavoite oli saada vastaus siihen, millaisia haasteita työnantajat kokevat työntekijöitä palkatessa ja mikä on hyödyllistä tietoa uudelle työnantajalle palkatessa työntekijää? Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että tutun ihmisen palkkaaminen on ollut kaikista onnistunein vaihtoehto, sillä silloin on varmuudella tiennyt minkälaisen työntekijän saa. Myös kilpailijoilta rekrytoimista suositeltiin, mikäli haluaa jo valmiin ja ammattitaitoisen työntekijän. Hyvän työntekijän ominaisuuksiksi haastateltavat luettelivat muutoskyvykkyyden, stressinsietokyvyn sekä oma-aloitteellisuuden.

Vuokratyövoima ja opiskelijaharjoittelijat voidaan nähdä myös potentiaalisena vaihtoehtona ensimmäiseksi työntekijäksi, riippuen kuinka osaavaa henkilöä haetaan ja minkälaisiin tehtä-

viin. Haastateltavat kokivat vuokratyöntekijöiden olevat osaamattomampia sekä huonommin sitoutuneita. Tutkimustuloksissa täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että kyseessä on työnantajien 1 ja 3 omat näkemykset ilman omakohtaista kokemusta vuokratyövoimasta. Vain työnantajalla 2 oli kokemusta vuokratyöntekijöistä. Yhteenvetona voidaan todeta, että vuokratyöntekijä on helppo ratkaisu yrittäjälle, joka ei ole vielä varma tulevaisuuden näkymistä. Mikäli vuokratyöntekijä osoittautuu erinomaiseksi työntekijäksi liiketoiminnan kannalta, voi yrittäjä myös myöhemmin palkata henkilön omaksi työntekijäkseen. Myös opiskelijoita kannattaa ottaa mukaan liiketoimintaan, mikäli resurssit riittävät koulutukseen ja ohjaamiseen.

Ongelmatilanteisiin ei pysty valmistautumaan etukäteen, mutta on hyvä olla tietoinen, että työnantajana niiltä on vaikea välttyä. Virheitä tapahtuu kaikille ja niistä on otettava opiksi. Suurimpana ongelmana haastatteluiden perusteella ilmeni työntekijöiden osaamattomuus, tämän takia on erityisesti panostettava rekrytointi prosessiin ja nähtävä vaivaa oikean työntekijän löytämiseen. Eritoten kannattaa ottaa huomioon, että teoriaosiossa esitelty perinteinen rekrytointiprosessi ei ole välttämättä parhain tie onnistuneeseen työntekijävalintaan. Mikäli työntekijää etsivä yrittäjä tietää tai tuntee ammattitaitoisen henkilön, kannattaa tilaisuuteen tarttua ja kyseinen henkilö palkata. Kun oikea työntekijä on löytynyt, on esimiestäitoihin ja johtamistapoihin kiinnitettävä paljon huomiota, työntekijät viihtyvät paremmin ja töihin on mukavampi tulla kun työpaikassa on hyvä ilmapiiri.

Työntekijöistä syntyvät kulut voivat tuntua kalliilta varsinkin pienyrittäjälle. Kuitenkin esimerkiksi työterveydenhuollon tarjoajia kannattaa kilpailuttaa ja harkita erityisesti kunnallista työterveyshuoltoa, jotta löytää sen parhaimman vaihtoehdon omalle yritykselleen. Kalliilta tuntuva menoerä on kaikesta huolimatta järjestetty työnantajan sekä työntekijän eduksi. Lisäksi täytyy muistaa, että Kansaneläkelaitos tukee työnantajaa työterveydenhuollon kustannuksissa ja monissa muissakin kuluissa, kunhan työnantaja hakee korvauksia ajoissa.

Sampel Oy:lle ei ole yhtä oikeaa tapaa ottaa ensimmäistä työntekijää, vaihtoehtoja on useita. Tässä työssä on esiteltyinä erivaihtoehtoja ensin teoriaosuuden avulla ja sitten saatu erilaisia näkemyksiä aiheista haastateltavilta yrittäjiltä ja työharjoitteluvastaavalta. Työnantajilta saadusta tiedosta tekee erityisen arvokkaan haastateltavien pitkä kokemus työnantajana toimimisesta. Kokemuksien kautta kerätty tietotaito ei ole helposti kirjallisuudesta löydettävissä. Tämä opinnäytetyö toimii oppaana ja tiedonlähteenä Sampel Oy:lle, kun he aloittavat ensimmäisen työntekijän etsinnän.

Jatkotutkimuksena aiheeseen liittyen voisi haastatella työntekijöitä ja heidän näkemyksiään työskennellä erilaisissa työsuhteissa ja saada tätä kautta lisänäkökulmaa työnantajana toimimiseen ja esimiestyön kehittämiseen. Työntekijöiltä voisi selvittää heidän kokemuksiaan esimerkiksi työharjoittelijan näkökulmasta, saavatko he erilaista kohtelua kuin jo valmistuneet

taikka vuokratyösuhteessa työtä tekevän työntekijän motivaatiota ja sitoutuneisuutta työpaikkaansa kohtaan. Toisena jatkotutkimuksen aiheena voisi tutkia naisyrittäjien näkökulmia yrittäjyyteen ja työnantajana toimimiseen. Tähän tutkimukseen haastatellut yrittäjät olivat kaikki miespuoleisia, joten voisi olla mielenkiintoista tutkia eroavatko naispuoleisten yrittäjien näkökulmat miespuoleisten yrittäjien kokemuksista ja mielipiteistä.

Lähteet

Kirjalliset lähteet

Antola, M., Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Blaxter, L., Hughes, C. & Tight, M. 1996. How to research. Buckingham: Open University Press.

Dey, I. 1993. Qualitative data analysis. A user-friendly guide for social scientists. London: Routledge.

Eskola, A. & Mäntysaari, A. 2006. Menestys Kannattavuuden hallinnan perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino.

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

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holopainen, T. 2012. Yrityksen perustamisopas. Käytännön perustamistoimet. 21., uudistettu painos. Jyväskylä: Bookwell.

Ilmoniemi, M., Järvensivu, P., Kyläkallio, K., Parantainen, J. & Siikavuo, J. 2009. Uuden yrittäjän käsikirja. Helsinki: Talentum.

Paanetoja, J. 2014. Työoikeustutuksi. 3., uudistettu painos. Porvoo: Bookwell.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Erilaiset työn tekemisen tavat ja muodot. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Syvänpää, O. & Turunen, L. 2015. Palkkavuosi. 9., uudistettu painos. Keuruu: Edita.

Syvänpää, O & Turunen, L. 2008. Palkkavuosi. 3., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi: Helsinki.
Sähköiset lähteet

ABB 2016. Rekrytointiprosessi. Viitattu 18.12.2016

<http://new.abb.com/fi/uralle/hakuohjeet/rekrytointiprosessi>

Finlex 2016. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden Työehtosopimus. Viitattu 21.1.2017.

<http://www.finlex.fi/data/tes/TT77Sukonsth1612.pdf>

Finlex 2016. Suunnittelu- ja konsulttialan Ylempien toimihenkilöiden Työehtosopimus. Viitattu 21.1.2017.

http://www.finlex.fi/data/tes/TT78Sukonsyth1611_0.pdf

Finlex 2016. Työsopimuslaki. Viitattu 29.9.2016

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L6>

Ekonomit 2016. Headhuntingin kautta uusiin tehtäviin. Viitattu 23.1.2017

<https://www.ekonomit.fi/suorahaku>

Elo 2017. Kenen pitää ottaa YEL-vakuutus? Viitattu 21.1.2017.

http://www.elo.fi/yrittaja/yel-vakuutus/kenelle?sc_lang=fi-FI

Kansaneläkelaitos 2016. Työnantajan työterveyshuollon laskennalliset enimmäismäärät. Viitattu 21.1.2017. http://www.kela.fi/korvauksen-maara_enimmaismaarat

Kansaneläkelaitos 2016. Sosiaaliturvamaksu. Viitattu 11.9.2016.

<http://www.kela.fi/sosiaaliturvamaksu>

Kuusela, A. 2006. Toimintatutkimus. Viitattu 6.11.2016.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html

Riipinen, K. 2016. ONKO KEVYTYRITTÄJÄ YRITTÄJÄ VAI PALKANSAAJA? Viitattu 27.11.2016.

<https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2016/kevytyrittaja/>

Saarinen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. 2006. Reliabiliteetti. Viitattu 3.1.2017.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html

Saarinen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. 2006. Validiteetti. Viitattu 3.1.2017.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html

Sampel Oy 2016. Sampel Oy. Viitattu 22.10.2016. <http://www.sampel.fi/>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Sosiaalivakuutusmaksut. Viitattu 11.9.2016.

<http://stm.fi/sosiaalivakuutusmaksut>

Suomen palkanlaskenta Oy 2016. Vakuutuksesta. Viitattu 11.9.2016.

<https://www.palkkaus.fi/Cms/Article/tyotapaturmavakuutukset>

TE-palvelut 2016. Starttirahan ja palkkatuen indeksitarkistus 1.1.2016. Viitattu 11.10.2016.

<http://toimistot.te-palvelut.fi/-/starttirahan-ja-palkkatuen-indeksitarkistus-1-1-2016>

Työsopimus 2013. Työehtosopimus. Viitattu 16.10.2016.

<http://tyosopimus.fi/tyoehtosopimus/>

Työsuojelu 2016. Lomautus. Viitattu 29.9.2016.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lomautus>

Työsuojelu 2016. Työtodistus. Viitattu 5.10.2016.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyotodistus>

Verohallinto 2016. Laskutuspalvelut. Viitattu 26.11.2016.

[https://www.vero.fi/fiFI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Palkka_ja_tyokorvaus_verotuksessa\(34425\)#9](https://www.vero.fi/fiFI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Palkka_ja_tyokorvaus_verotuksessa(34425)#9) Laskutuspalvelut_

Verohallinto 2015. Työnantajan ja työntekijän eläke- ja vakuutusmaksuprosentit 2016. Viitattu 11.9.2016.

<https://www.vero.fi/fi->

[Fl/Tietoa_Verohallinnosta/Uutiset/Tyonantajan_ja_tyontekijan_elake_ja_vaku\(38936\)](https://www.vero.fi/fi-Fl/Tietoa_Verohallinnosta/Uutiset/Tyonantajan_ja_tyontekijan_elake_ja_vaku(38936))

Yrittäjät 2016. Työlainsäädännön muutokset 2017. Viitattu 5.1.2017.

<https://www.yrittajat.fi/yrittajat/a/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/ajankohtaista/tyolainsaadannon-muutokset-2017-546475>

Yrittäjät 2017. Tärkeitä lukuja 2017. Viitattu 21.1.2017.

<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/tarkeita-lukuja-2017-546224>

Julkaisettomat lähteet

Aula, E. 2016. Tilinpäätösanalyysi. Optima-opetusmateriaali Tilinpäätösanalyysi, tunnuslukuanalyysi. Laurea ammattikorkeakoulu. Espoo.

Sampel Oy:n sisäiset materiaalit:

Tasekirja ja tilinpäätösaineisto 2015.

Tuloslaskelma ja tase 2015.

Tuloslaskelma ja tase 2016.

Työnantaja 1. 2016. Haastattelu 1.12.2016. Rakennuttaja- ja valvonta-alan yrittäjä. Helsinki.

Työnantaja 2. 2016. Puhelinhaastattelu 2.12.2016. Entinen tukkuyrittäjä, Espoo.

Työnantaja 3. 2016. Haastattelu 5.12.2016. Isännöintiyrittäjä. Kerava.

Työharjoitteluvastaava. 2016. Haastattelu 8.12.2016. Ammattikorkeakoulu. Espoo.

Kuviot

Kuvio 1: Rekrytointiprosessi (ABB 2016.)	10
Kuvio 2: Tärkeitä TyEL-lukuja vuonna 2016 (OnnistuYrittäjänä.fi 2016).	16
Kuvio 3: Kansaneläkelaitokselta saatavien korvausten enimmäismäärät	19
Kuvio 4: Työvoiman vuokraus	25
Kuvio 5: Tutkimusspiraali (Blaxter, Hughes & Tight 1996, 10).....	35
Kuvio 6: Kvalitatiivinen analyysi: kuvailu, luokittelu ja yhdistely	38

Taulukot

Taulukko 1: Liikevaihto	30
Taulukko 2: Kannattavuus	30
Taulukko 3: Maksuvalmius	31
Taulukko 4: Omavaraisuusaste	32
Taulukko 5: Suhteellinen velkaantuneisuus	32

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelu työnantajille	64
Liite 2: Teemahaastattelu työharjoitteluvastaavalle.....	65

Liite 1: Teemahaastattelu työnantajille

Työnantajana toimiminen

- Tiedon keruu
- Rekrytointi
- Työterveyshuolto
- Työntekijät ja ongelmatilanteet
- Motivaatio ja osaaminen
- Irtisanominen
- Neuvot ja vinkit uudelle työnantajalle

Työvoimanvuokraus

- Rekrytointipalvelut
- Vuokratyöntekijät
- Motivaatio ja osaaminen

Opiskelijaharjoittelijat

- Opiskelijaharjoittelijat

Liite 2: Teemahaastattelu työharjoitteluvastaavalle

Työharjoittelijat

- Työharjoittelijoiden tehtävät
- Työharjoittelijoiden osaaminen
- Ongelmatilanteet & niiden ratkaiseminen
- Ongelmatilanteiden ehkäisy
- Työharjoittelun keskeytyminen
- Työharjoittelusopimus
- Työharjoitteluehdot
- Työharjoittelupalkka
- Työharjoittelijoiden hyöty yrittäjälle
- Neuvot ja vinkit työharjoittelijaa harkitsevalle