



OPTTEAM HENKILÖSTÖPALVELUIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN JA KÄYTTÄJÄYRITYKSEN AJATUKSIA VUOKRATYÖSTÄ

Katri Kalenius
Laura Länsisalmi

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2007



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Tekijä(t) KALENIUS, Katri LÄNSISALMI, Laura	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 59	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi OPTEAM HENKILÖSTÖPALVELUIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN JA KÄYTTÄJÄRYITYKSEN AJATUKSIA VUOKRATYÖSTÄ		
Koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja PARTANEN, Soili		
Toimeksiantaja(t) Opteam Henkilöstöpalvelut, Jyväskylä		
Tiivistelmä Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää syitä minkä takia vuokratyöntekijät siirtyvät vakituiseen työsuhteeseen. Lisäksi työssä kartoitettiin molempien työsuhteiden etuja ja haittoja, joita vertailtiin keskenään. Tutkimuksella haluttiin saada selville myös keinoja, joilla toimeksiantaja voi paremmin sitouttaa vuokratyöntekijät työntekijöikseen. Tutkimuksessa käytettiin sekä laadullista että määrällistä tutkimustapaa. Opinnäytetyö on erillistutkimus, joka räätälöitiin toimeksiantajaa varten. Tutkimusmenetelmänä käytettiin postitse lähetettäviä kyselylomakkeita ja syvähaastattelua. Aineisto kerättiin Loka- ja marraskuun aikana 2006. Kyselylomakkeita lähetettiin 60 kappaletta, joista takaisin saatiin 34. Vastausprosentiksi saatiin näin ollen 56 prosenttia, joka on yleistettävissä oleva otos. Tuloksien perusteella vuokratyö on sopiva työmuoto monille tietyssä elämänvaiheessa, mutta elämään kaivataan turvallisuutta ja suunnitelmallisuutta. Vuokratyöntekijät ovat yleensä alle 30-vuotiaita nuoria aikuisia. Usein vuokratyötä tehdään lisäansion takia opiskelujen ohella ja samalla kerätään työkokemusta tulevaisuutta varten. Vakituinen työsuhte koetaan mielekkäämmäksi sen tuomien etujen sekä yhteenkuuluvuuden takia. Molemmilla työsuhteilla on omat etunsa ja haittansa, jotka ovat yksilöllisiä työntekijästä riippuen. Opteam Henkilöstöpalvelut voi käyttää tutkimuksen tuloksia tulevaisuudessa vuokratyösuhteiden kehittämisessä sekä työntekijöidensä sitouttamisessa. Lisäksi opinnäytetyö on heille työkalu, jolla saadaan yksityiskohtaista tietoa heidän vuokratyöntekijöiden mielipiteistä ja toiveista.		
Avainsanat (asiasanat) henkilöstövuokraus, vuokratyöntekijä, edut ja haitat		

Author(s) KALENIUS, Katri LÄNSISALMI, Laura	Type of Publication Bachelor's Thesis	
	Pages 59	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title CONSIDERATIONS OF THE EMPLOYEES AT OPTTEAM HENKILÖSTÖPALVELUT AND THEIR USER COMPANIES ON TEMPORARY EMPLOYMENT		
Degree Programme Degree Programme in Service Management		
Tutor(s) PARTANEN, Soili		
Assigned by Opteam Henkilöstöpalvelut, Jyväskylä		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to study the reasons why temporary employees want to change their limited contracts of employment to permanent ones. Besides this, both benefits and drawbacks of temporary employment were studied and compared. This research also defines how the client can get the employees to be more committed to their temporary employers.</p> <p>The study was based on qualitative and quantitative methods. This thesis was ad hoc research which was made for Opteam Henkilöstöpalvelut. Interviews and questionnaire were chosen as research methods. The interviews and questionnaire were made in October and November 2006. In total 60 questionnaires were sent, and there were 34 responses. Thus response rate was 56 %, which makes it generalized random sample that can be.</p> <p>Based on the results, temporary work is suitable work form for many in a certain phase of life but people need safety and methodical planning for their lives. Temporary workers are on average under 30-year-old young adults. Temporary work is often a way of getting more merits while studying, and also as a way to collect work experience for the future. Permanent work feels more pleasant because of the benefits and fellowships. Both of these employment forms have their own benefits and drawbacks which depend of the worker himself.</p> <p>Opteam Henkilöstöpalvelut can use the results of this thesis in the future when they are improving their system, and also in cases where they want to get their employees to be more committed to the firm. For Opteam, this thesis is also a tool of getting specific information about their employees' hopes and wishes.</p>		
Keywords Temporary employment agencies, temporary employment, benefits, drawbacks		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYKSET JA OPTTEAM HENKILÖSTÖPALVELUT	2
3 VUOKRATYÖ.....	5
3.1 Vuokratyön käsite.....	5
3.2 Vuokratyö lainsäädännön näkökulmasta	7
3.3 Vuokratyövoiman käyttäjä	10
3.4 Vuokratyöntekijä	12
3.5 Vuokratyö ulkomailla	14
3.6 Vuokratyön historia.....	15
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
4.1 Tutkimusongelma	18
4.2 Tutkimuksen kulku.....	19
4.3 Otantamenetelmä	21
4.4 Aineiston keruu.....	21
4.5 Tutkimuksen analysointi	22
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
5.1 Vuokratyöntekijöiden vastaukset	22
5.2 Vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden vastaukset.....	31
6 POHDINTA.....	39
LÄHTEET	44
LIITTEET	47
Liite 1. Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot.....	47
Liite 2. Vuokratyövoimaa käyttäneiden yritysten osuus toimialoittain 2004	51
Liite 3. Vuokratyövoima osuus työvoimasta eri maissa 2001 (2004)	52
Liite 4. Kyselylomake vuokratyöntekijöille.....	53
Liite 5. Kyselylomake vakituiseen työsuhteeseen siirtyneille	55
Liite 6. Haastattelulomake 1	57
Liite 7. Haastattelulomake 2	58

1 JOHDANTO

Henkilöstövuokraus on tällä hetkellä yksi Suomen kasvavimmasta aloista. Kasvu on ollut jokaisella henkilöstöpalveluyrityksellä räjähtävässä nousussa vuodesta 2000 lähtien, eikä vauhti näytä hiljentyvän tulevaisuudessakaan. Todennäköisesti henkilöstövuokraus tulee kuitenkin muuttamaan muotoaan tulevaisuudessa. Vuokratyösuhteiden kesto pidentyy, ja rekrytoinnit vuokratyösuhteisiin lisääntyvät. Tällä hetkellä henkilöstövuokrauksesta puhutaan paljon mediassa, ja asioista on edelleen hyvin erilaisia mielipiteitä. Aiheen ajankohtaisuuden takia myös Opteam Henkilöstöpalveluiden Jyväskylän toimisto koki tarpeelliseksi selvittää työntekijöidensä mielipiteitä henkilöstövuokrauksesta.

Opinnäytetyömme aihe tuli toimeksiantajamme ehdotuksesta.

Toimeksiantajamme Kisse Katisko halusi selvittää, haluavatko ihmiset olla vuokratyössä, miksi he haluavat siirtyä vakituisen työhön ja mitä hyötyjä ja haittoja vakituisesta työstä heille on. Halusimme tuoda esiin asioita, joita olemme myös itse kokeneet vuokratyöntekijöinä. Tutkimuksella haluttiin selvittää vuokratyövoimaa koskevia myyttejä ja kuinka niiden aiheuttamia epäkohtia ja väärinkäsityksiä voitaisiin ehkäistä. Tutkimusongelmaksemme muotoutui kysymys, minkä takia halutaan siirtyä vuokratyöstä vakituisen työsuhteeseen. Tältä pohjalta lähdimme miettimään opinnäytetyömme sisältöä ja keräämään materiaalia. Tutkimusongelmaamme lähestyimme kyselylomakkeilla, joita lähetimme sekä entisille että nykyisille vuokratyöntekijöille. Kyselylomakkeiden perusteella saimme vastaukset tärkeisiin kysymyksiin, joita analysoimme yhdessä teoriapohjan sekä haastatteluiden kanssa.

Tulosten perusteella on tarkoitus kehittää henkilöstövuokrausta parempaan suuntaan vuokratyöntekijöille. Kehittämisellä pyritään vaikuttamaan siihen, että vuokratyöntekijät eivät vaihtaisi vakituisiin työsuhteisiin ja että henkilöstövuokrausyritykset pystyisivät tarjoamaan parempia ja monipuolisempia mahdollisuuksia vuokratyöntekijöilleen.

Opinnäytetyössämme olemme käsitelleet henkilöstövuokrauksen käsitettä sekä vuokratyöntekijän että vuokratyönantajan näkökulmista. Lisäksi käsittelemme vuokratyön historiaa ja kehitystä sekä yleisimmät henkilöstövuokrausta koskevat lainsäädännöt. Loppuosassa opinnäytetyötämme olemme analysoineet kyselylomakkeiden tulokset ja tehneet niistä johtopäätöksiä.

2 HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYKSET JA OPTTEAM HENKILÖSTÖPALVELUT

Henkilöstövuokrausyritysten liikeideana on tarjota yrityksille kustannustehokkuutta ja työntekijöille joustavuutta ja valinnan vapautta.

Henkilöstövuokrausyritysten toimenkuvana ovat työvoiman välitys ja vuokraus sekä alihankinta, ulkoistaminen ja työntekijöiden uudelleen sijoittaminen. Liiketoimintaan kuuluvat myös henkilöstösuunnittelu, koulutus ja muut henkilöstöhallinnon osa-alueet esim. palkkahallinto. Vuoden 2004 alussa oli rekisteröity 430 henkilöstövuokrausyritystä, joista kuitenkin 85:llä ei ollut toimintaa. Yli 90 prosenttia henkilöstövuokrausyrityksistä on alle viiden henkilön yrityksiä. (Saarinen 2005, 103; Viitala yms. 2006, 28; Antila 2006.)

Henkilöstövuokrausyritysten lisäksi työvoimaa vuokraavat myös ammattiliitot sekä työvoimatoimistot. Työministeriö harjoittaa työvoiman vuokrausta Helsingissä, Turussa, Tampereella, Lahdessa, Porissa ja Oulussa. Työministeriö ei peri maksuja, jos työnantaja haluaa rekrytoida vuokratun työntekijän sopimusajan jälkeen. (Viitala yms. 2006.)

Yrittäjä Kisse Katiskon (2006) mukaan henkilöstövuokrausyrityksen ongelmina on löytää riittävästi vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksille. Lisäksi pitäisi löytää se kilpailuvaltti, jonka avulla työntekijät tulisivat suoraan henkilöstövuokrausyrityksiin eivätkä menisi asiakasyritysten kirjoille. (Katisko 2006.)

Opteam on vuonna 1999 perustettu yksityinen henkilöstöpalvelualan franchising-ketju. Opteam Henkilöstöpalvelut Oy on franchise-keskus ja konseptin omistaja. Sen toimipaikka sijaitsee Helsingissä. Toimitusjohtajana on tällä hetkellä Pertti Reinekari ja varatoimitusjohtajana Mika Eskola. Opteam on Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n (EK) ja Suomen Franchising-Yhdistys ry:n jäsen. Nykyisin toimipisteitä on 23 ympäri Suomea.

Opteamin toimialat ovat:

- palvelualat (HoReCa: hotelli, ravintola, catering), messut/tapahtumat, siivousala
- kaupan ala (päivittäis-, vähittäis-, tukkukaupat ja kioskit), huoltamoala toimistoala (IT, taloushallinto, myynti ja markkinointi)
- logistiikka (varastot ja kuljetusala)
- rakennusala
- teollisuus
- terveyspalvelut

Jokainen Opteamin toimipiste on keskittynyt omaan vahvaan alueeseensa, ja karkeasti voidaankin sanoa, että etelässä suurimpana on palveluala ja pohjoisessa rakennusala sekä teollisuus.

Opteamin visio on olla alaa uudistava suunnan näyttäjä, joka kehittää rohkeasti myös omaa toimintaansa ja tekee tulosta. Se panostaa henkilöstön osaamiseen ja on rohkea ja erilainen. Sillä on oma myyntiorganisaatio, joka keskittyy koko Suomen kattaviin sopimuksiin sekä taustatöiden tekemiseen. Tekninen edelläkävijyys alalla on oman työryhmän ansiota, ja sitä ylläpitää tekninen osasto. Ketjun markkinointiviestintä suunnittelee ja toteuttaa kaikille paikkakunnille samannäköiset materiaalit ja mainokset sekä yhdistää Opteamien väliset matkat.

Opteam-arvot ovat seuraavat

Luotettavuus

- Ole avoin ja rehellinen.
- Uskalla tuoda esiin ikävät asiat.
- Myönnä virheesi.
- Pidä lupauksesi.

Kanna vastuusi.

- Tuloksellisuus
- Vain toteutetut toimenpiteet tuottavat tulosta.
- Keskity olennaiseen.
- Rakenna menestyksesi pitkällä tähtäyksellä.
- Pikavoitot eivät ole avain onneen.

Dynaamisuus

- Ole aktiivinen ja ennakkoluuloton.
- Tiedosta asiakkaan tarpeet ennen häntä.
- Kyseenalaista entinen.
- Etsi taukoamatta uusia ratkaisuja.

Yrittäjähenkisyys

- Pidä kokonaisvaltaista otetta.
- Ole joustava.
- Ole valmis sitoutumaan.
- Koe tekemisen iloa.
- Vaadi tinkimätöntä puurtamista.
- Tartu tilaisuuksiin.

(Opteam henkilöstöpalvelut 2006.)

Jyväskylässä Opteam Henkilöstöpalvelut on aloittanut vuonna 2003. Opteam Jyväskylän franchising-yrittäjänä toimii Kisse Katisko. Hänellä on toimistot myös Lahdessa ja Porvoossa

Opteam Jyväskylän toimialoja ovat mm. HoReCa ja kaupan ala. Pääalueet ovat henkilöstön vuokraus ja rekrytointi.

Opteam Henkilöstöpalveluiden Jyväskylän toimipiste sijaitsee keskeisellä alueella Lutakossa Schaumanin puistotiellä. Toimisto on avoinna arkisin 9 - 17. Tämän lisäksi on puhelinpäivystys asiakasyrityksille arkisin 9 - 19 sekä

viikonloppupäivystys. Viikonloppupäivystys on yksi kilpailutekijä ja toimii kaikissa kolmessa yrittäjä Kisse Katiskon kaupungeissa perjantai-illasta sunnuntai-iltaan kello 21:een saakka.

Opteam Jyväskylän toimistoa ylläpitää tällä hetkellä kolme vakituista työntekijää. Kaikkien työnkuvaan kuuluu uusien asiakkaiden hankkiminen sekä nykyisten asiakkaiden tyytyväisyyden ja pysyvyyden takaaminen. Jokainen haastattelee uusia työnhakijoita ja pitää yhteyttä työntekijöihin, jotta toimistotyöntekijät pysyvät tilanteen tasalla työn hektisyyden vuoksi. Näin kaikki toimistotyöntekijät pystyvät tuuramaan toisiaan tilanteen niin vaatiessa.

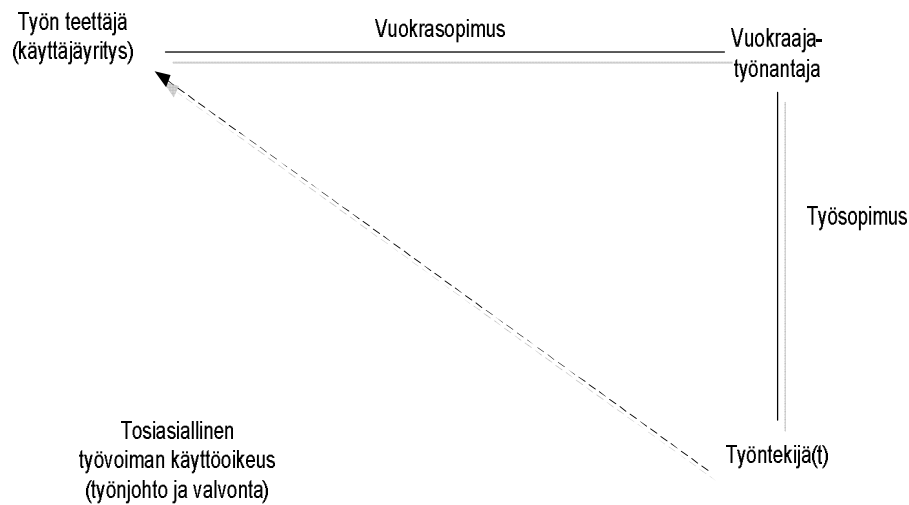
Tällä hetkellä Jyväskylän Opteamilla työskentelee yhteensä 182 työntekijää. Suurin osa heistä on opiskelijoita, jotka työskentelevät yleensä iltaisin ja viikonloppuisin. Joukossa on myös työntekijöitä, joiden päätyö on vuokratyötä. Loppuosa tekee epäsäännöllisesti pari keikkaa vuodessa. Jokaisen vuokratyöntekijän elämäntilanne otetaan huomioon työtä tarjottaessa: missä, milloin ja kuinka paljon haluaa tehdä töitä.

3 VUOKRATYÖ

Vuokratyö käsitteenä on useimmille ihmisille tuntematon, ja media luo mielikuvia vuokratyöstä ja sen tekijöistä. Yleinen käsitys vuokratyösuhteesta on kielteinen, ja helposti luullaan vuokratyöntekijöiden jäävän ilman oikeuksia. Ihmisten mielipiteet muodostuvat tiedon vähyydestä ja vuokratyön epäonnistumisista sen alkuaikoina.

3.1 Vuokratyön käsite

Saamisen (2005) mukaan vuokratyö on työtä, jossa vuokrausyritys vastiketta vastaan tarjoaa työntekijöitään suorittamaan toisen (käyttäjyrytyksen) teettämää työtä viimeksi mainitun johdon ja valvonnan alaisena. Vuokratyön keskeisissä sopimussuhteissa on kolme osapuolta, jotka esitellään alla olevassa kuvioissa.



KUVIO 1. Vuokratyön keskeiset sopimussuhteet (Saarinen 2005, 100).

Useimmiten syynä työntekijän vuokraamiseen on tarve saada työvoimaa käyttöön mahdollisimman nopeasti ja ilman pitkäaikaista sitoutumista. Myös halu säästää aikaa, vaivaa ja kustannuksia saattaa olla vuokraamispäätöksen taustalla. (Viitala & Mäkipelto 2005, 17.) Työnantajan ei tarvitse huolehtia vuokratyöntekijän työnantajamaksuista vaan maksaa sovittu summa työntekijää vuokraavalle yritykselle. Ravintoloitsija Henri Klimscheffskij sanoo, että ”työvoimakustannuksemme ovat varmastikin alan pienimpiä, alle 30 %, ja siihen on päästy tarkkaan harkitulla työvoimasuunnittelulla ja henkilöstövuokraus on järkevintä mitä yritys voi tehdä” (Heikkilä 2005, 24).

Klimscheffskijin kanssa samaa mieltä on myös yrittäjä Kisse Katisko haastattelussaan ”Mä en nää kauheesti ongelmia vuokratyössä sinänsä, vuokratyötä käytetään, kun siihen tarve on” (Katisko 2006).

Suomessa ei ole säädelty vuokraussopimusta laissa, kuten joissakin Keski-Euroopan valtioissa, vaan käyttäjäyritys sekä vuokrausyritys toimivat kuten muissa kauppasuhteissa. Työntekijä ei ole perinteisessä mielessä

työsuhteessa yritykseen, jossa tekee suorittavan työn. (Mts. 17; Saarinen 2005, 112.) Vuokratyötä eivät ole alihankinta ja aliurakointi, joissa on sovittu tietyistä lopputuloksesta. Myöskään työntekijän siirtäminen saman yrityksen yksiköstä toiseen ei ole vuokratyötä. (Vuokratyö 2006; Saarinen 2005, 101.) Vuokratyö sekoitetaan usein myös muihin epätyypillisiin työsuhteisiin. Työ luokitellaan epätyypilliseksi työksi, jos se poikkeaa yhdeltäkään osin normaalin työsuhteen kriteeristä, joita ovat: yksi työnantaja, kokoaikaisuus, työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen palkka, toistaiseksi jatkuva työsopimus tai työnantajan tiloissa tapahtuva työ.

Epätyypilliseksi työksi luokitellaan vuokratyön lisäksi muun muassa määräaikainen työ, osa-aikatyö, kotiansiotyö ja etätyö. Vaikka vuokratyö täyttää epätyypillisen työsuhteen kriteerit monelta osin, vuokratyöntekijä voi työskennellä koko- tai osa-aikaisesti. Vuokratyöntekijä voi työskennellä myös useamman vuokrausyrityksen listalla ilman kilpailuehtosopimusta. (Viitala ym. 2005, 17.)

3.2 Vuokratyö lainsäädännön näkökulmasta

Monet kokevat vuokratyön epäilyttäväksi eivätkä ymmärrä, että vuokratyötä koskevat samat säädökset kuin muitakin työehtosopimuksia.

Vuokratyöntekijän työsopimus noudattaa aina kyseessä olevan työsuhteen alan työehtosopimusta eikä siksi voi olla huonompi kuin muutkaan työsopimukset. Poikkeavuudet työehtosopimuksessa voivat olla ainoastaan vuokratyöntekijän eduksi.

Järjestäytyneet vuokrausalan yritykset sitoutuvat noudattamaan Henkilöstöpalveluyritysten Liiton toimintaperiaatteita, jotka perustuvat alan kansainvälisen yhteistyöjärjestön CIETT:n (Confédération Internationale de Enterprises de Travail Temporaire) jäsenille vahvistamiin periaatteisiin. Tärkeimpiä toimintaperiaatteita ovat mm. elinkeinolainsäädännön sekä hyvän liikemiestavan noudattaminen, ei vuokrata työvoimaa työtaistelun kohteena olevaan yritykseen, tietosuojalainsäädännön noudattaminen sekä liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttäminen. (Saarinen 2005, 112.)

Työvoimaa koskeva vuokraussopimus sisältää mm. seuraavia ehtoja:

- sopimuksen osapuolet
- vuokrausaika
- vuokratyöntekijälle asetettavat vaatimukset
- koeaika
- sovellettava työehtosopimus
- vahingonkorvausvastuu
- purkuoikeus
- työnjohto – ja työturvallisuusvastuu
- oikeus palkata vuokratyöntekijä sopimuskauden päättyessä
- vuokratyöntekijän edut käyttäjäyrityksessä
- vastike
- käyttäjäyrityksen tiedonantovelvollisuus

(Mts. 113–114.)

Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2006) löytyvät tarkemmin liitteessä yksi (EK 2006; liite yksi).

1.4 Työsopimuslain säädökset

Työsopimuslain (55/2001) mukaan oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä työnantajalle säädetyt velvollisuudet siirtyvät käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän mukana. Jos vuokrausyritystä ei sido mikään työehtosopimus, sovelletaan tällöin käyttäjäyrityksen työehtosopimusta. (Vuokratyö 2006.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) sisältää määräykset vuokratyöstä.

Vuokratyövoiman käyttäjä on velvollinen noudattamaan vuokratyöntekijän työaikana työturvallisuuslakia sekä huolehtimaan työntekijän perehdytyksestä.

(Mts.)

Vuokratyön lainsäädäntöön ottavat kantaa monet eri tahot kuten SAK:lta ja Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL). Usein toimintamalleja ei kysytä henkilöstövuokrausyrityksiltä itseltään tai heidän työntekijöiltään.

SAK julkisti 7.2.2007 raporttinsa ”Pelisäännöt vuokratyölle”, jossa se kertoo vuokratyöstä ja sen haitoista. SAK haluaisi parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa tekemällä vuokratyösuhteesta pääsääntöisesti vakituisen työsuhteen. Raportti sisältää yksityiskohtaisesti kaikki vuokratyötä koskevat haitat. Vuokratyötä koskevia hyviä puolia on myös mainittu, mutta ne ohitetaan vähällä huomiolla. Raportin yleinen sävy vuokratyöstä on yllättävän negatiivinen ja lukija voi saada vuokratyöstä vääristyneen kuvan. Osa epäkohdista, joihin SAK haluaisi puuttua, on todellisia, mutta käytännössä keinot eivät välttämättä toimisi, esimerkkinä takuupalkkausjärjestelmä. Henkilöstöpalveluyritysten liitto, joka toimii EK:n alaisuudessa, julkaisi samana päivänä vastineen SAK:n raportille. Siinä vastataan SAK:lle perustellusti muun muassa siitä, kuinka SAK vaatii toistaiseksi voimassaolevia työ sopimuksia. HPL:n mielestä tällä toimintamallilla jäykistettäisiin työmarkkinoiden toimivuutta, vaikeutettaisiin työllistämistä ja lisättäisiin byrokratiaa. Vuokratyössä tulee ennen kaikkea ottaa huomioon se, että vuokratyö muodostaa vain alle prosentin kokonaistyövoimasta. (SAK 2007, HPL 2007.)

Mielestämme HPL nosti SAK:n raportista esille asioita, joita ei ole välttämättä tutkittu tarpeeksi. HPL:n kirjoitustyylillä oli realistisempi ja inhimillisempi. Lisäksi HPL ottaa huomioon vuokratyön hyvät puolet ja perustelee vastauksensa. Vuokratyöntekijän silmin luettuna SAK:n raportti oli hätäisesti kirjoitettu, eikä kaikkia osa-alueita ollut tutkittu. Joillakin henkilöstövuokrausyrityksillä on työntekijöitä, joille he maksavat niin sanottua kuukausipalkkaa. Tämä edellyttää välitöntä sitoutumista ja joustamista työntekijältä. Kuulemiemme tapauksien perusteella emme näe sitä hyvänä vaihtoehtona perinteiselle vuokratyölle. Mielestämme vuokratyön lähtökohta on se, että vuokratyöntekijä saa itse päättää, milloin ja missä työskentelee.

3.3 Vuokratyövoiman käyttäjä

Yritykset ovat ulkoistaneet yhä useammin haastattelut, valinta- ja rekrytointiprosessit yksinkertaisesti aikaa ja kustannuksia säästääkseen. Kapea osaaminen, yhden ainoan henkilön hallitsema tehtäväalue on yleensä riski koko työryhmälle tai jopa yrityksen toiminnalle.

Henkilöstövuokrausyritykset ovat monella tapaa helppo ja nopea väylä kustannustehokkaaseen toimintaan. Yritysten ei kannata turvautua vain yhteen henkilöstövuokrausyritykseen työvoimansa välittäjänä, koska tällöin valintamahdollisuudet kapenevat.

Tyypillistä vuokratyövoiman käyttäjää ei voida luokitella mihinkään tiettyyn ryhmään. Tällä hetkellä vuokratyövoimaa käytetään kaikilla aloilla, joista kuitenkin suurimmat käyttäjät ovat rakennus- ja teollisuus- sekä palvelualoilla. Liitteessä kaksi on taulukko, joka kuvaa vuokratyövoimaa käyttäneiden yritysten osuutta toimialoittain. Taulukko osoittaa, että yleisimmin vuokratyötä käytettiin rakennusalalla. Alan yrityksistä joka neljännellä oli vuokratyöntekijöitä. Teollisuusala oli toiseksi suurin käyttäjä, missä joka viidennellä yrityksellä oli vuokratyöntekijöitä. Palvelualoista vuokratyövoiman käyttö oli yleisintä hotelli- ja ravintola-alalla, missä vuokratyövoimaa käytti lähes viidennes yrityksistä. (EK 2006; liite kaksi.)

Vuokratyövoiman käyttö vähentää käyttäjäyrityksen riskiä, mutta poikkeaa normaalista liiketoiminnasta siltä osin, että riski ei siirry myöskään työvoimaa vuokraavalle yritykselle. Vuokratyövoiman käytön riskit siirtyvät vuokratyöntekijälle. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006, 14.)

Vuokratyöntekijöiden tulee olla tietoisia vuokratyön riskeistä ja he voivat omalla työpanoksellaan vaikuttaa työn jatkuvuuteen. Vuokratyöstä työntekijälle siirtyviä riskejä voi olla esimerkiksi se, että jos työntekijä ei ole aktiivinen työn etsijä eikä ilmoita työtilanteestaan vuokrausyritykselle, niin hänelle ei välttämättä tarjota ensimmäisten joukossa työmahdollisuuksia. Lisäksi molemmin suuntainen palautteen antaminen edesauttaa vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen yhteistoimintaa, jolloin tiedetään

työntekijän ammattitaidon taso ja osataan toimia sen mukaisesti. Riskien ehkäiseminen tuo jokaisella osapuolella tyytyväisyyttä ja on kaikkien etu.

Vuokratyövoiman käyttö keskittyy tasaamaan ruuhkahuippuja muun muassa tapahtumien ja kausittaisten sesonkien aikana. Vuokratyövoiman käytön taustalla ovat myös yritysten pyrkimykset monipuoliseen ja joustavaan työvoimankäyttöön. Kun yritykset keskittyvät ydinliiketoimintoihinsa, toiminta- ja kilpailuympäristöön syntyy tarve vuokratyövoimalle. (Saukkonen 2005.)

Käyttäjäyritys valitsee henkilöstövuokrausyrityksen tietyin kriteerein.

Gastropub Jalon ravintolapäällikön Päivi Kinnusen mukaan valintaan vaikuttaa asioiden sujuvuus, helppo toimivuus, tieto mitä saa tilatessaan sekä etteivät henkilöstövuokrausyritykset jätä asiakasta pulaan. (Kinnunen 2006.)

Vuokratyövoimaa käyttävälle yritykselle kuuluu kuitenkin velvollisuuksia ja valvontavastuu, vaikka käyttäjäyritys ei olekaan suorassa työsuhteessa vuokratyöntekijään. Asiakasyrityksen velvollisuuksia ovat muun muassa työturvallisuudesta huolehtiminen, perehdyttäminen sekä oikeudenmukainen kohtelu jokaista työntekijää kohtaan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten velvollisuuksiin kuuluu työturvallisuuslain mukaan (738/2002) muun muassa ilmoittaa vuokratyöntekijälle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset sekä työn mahdolliset erityispiirteet. Työntekijän tulee olla tietoinen työssä esiintyvistä haitoista sekä vaaratekijöistä ja niiden edellyttämistä työsuojelutoimenpiteistä. (Viitala, yms. 2006, 104). Lisäksi käyttäjäyrityksellä on velvollisuus noudattaa tasa-arvolakia käyttäessään vuokratyöntekijää (Vuokratyö 2005.)

Käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin kuuluu vuokratyöntekijän perehdytys. Perehdytys tapahtuu yleensä paikanpäällä käyttäjäyrityksessä ennen työvuoron alkua, jolloin vuokratyöntekijälle kerrotaan työnkuvan sisältö. Käyttäjäyrityksen on huolehdittava vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaan ja tiedottamisesta, sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. (Viitala, yms. 2006, 70.) Työvuoron edetessä vuokratyöntekijää ohjeistetaan tarvittaessa lisää. Lisäksi vuokrausyrityksellä on vastuu

vuokratyöntekijän työturvallisuudesta ja – terveydestä. Ravintola-alalla erityisesti on otettava huomioon tupakkalaki, häiriötekijät sekä yötyö. Valvontavastuu siirtyy käyttäjäryitykselle vuokratyöntekijän aloittaessa työt asiakasyrityksessä.

Vuokratyövoiman käyttö keskittyy lähinnä ruuhkahuippuihin, jolloin perehdytys on erittäin nopeaa ja asioiden oppiminen riippuu paljon siitä kuinka aktiivinen vuokratyöntekijä on tutustumaan asiakasyrityksen toimintatapoihin. (Kinnunen 2006.)

3.4 Vuokratyöntekijä

Vuokratyöntekijää ei voida yleistää mihinkään kategoriaan, jokainen vastaantuleva voisi olla vuokratyöntekijä. Ikä, koulutus tai sukupuoli ei ole syy, miksi tehdään vuokratyötä. Pääsääntöisesti vuokratyötä tekevät nuoret opiskelijat, jotka hankkivat lisäansioita ja kontakteja tulevaisuuteen. Vuokratyötä tehdään myös vakituisen työn ohessa, esimerkiksi mielenkiintoisissa tapahtumissa ja joillekin vuokratyö on päätyö. Vuonna 2005 ala mahdollisti työnteon reilulle 70 000 vuokratyöntekijälle, joka on henkilöstövuosiksi muutettuna 19 000 työntekijää (EK 2006.)

Kisse Katisko (2006) toteaa haastattelussaan, että vuokratyössä on hyvä tilanne ja se joka on ammattilainen saa tehdä työtä niin paljon kuin huvittaa sekä työllistyy alle kahdessa viikossa.

Vuokratyö on joko vapaaehtoinen valinta tai ”pakkotilanne” eri elämänvaiheessa. Jos päätös on vapaaehtoinen, vuokratyö on myönteistä ja lisää työtyytyväisyyttä vuokratyöntekijöissä. Pakkotilanteessa halutaan vakituinen työ ja taloudellinen turva. (Bruun 2006.) Vielä nykypäivänä vuokratyöntekijä koetaan uhkaksi vakituiselle henkilöstölle, mutta tarjoaa tulevaisuudessa aidosti uusia työllistymismahdollisuuksia koko alan kasvun jatkuessa.

Vuokratyösuhteen kesto on keskimäärin 55 vuorokautta ja se jaksottuu 3-6 kuukauden pituisen aikajakson välille. Toisaalta esimerkiksi majoitus- ja ravitsemisalalla käytetään paljon myös lyhyitä määräaikaista työsuhteita, jotka voivat olla kestoaltaan esimerkiksi vain päivän. (Sädevirta 2002, 59.)

Vuokratyö sisältää paljon mahdollisuuksia nähdä ja kokea uusia työympäristöjä. Vuokratyössä on etuja, jotka tekevät siitä mielekkään. Vuokratyöntekijä on työntekijä muiden työntekijöiden joukossa sekä hänelle kuuluu suurimmaksi osaksi samat työtehtävät kuin vakituisille työntekijöille. Vuokratyöllä pystytään kartuttamaan ammattitaitoa sekä työkokemusta, esimerkiksi opintojen ohessa. Vuokratyöntekijällä on valinnan vapaus siihen, kuinka paljon ja missä sekä milloin hän haluaa työskennellä. Vuokratyöntekijöille kertyvät ikä- ja palvelusvuosilisät samoin kuin muillekin työntekijöille (Viitala yms. 2006, 86).

Monesti vuokratyö koetaan väylänä vakituisen työsuhteeseen. Yrityksille vuokratyö on riskitön rekrytointikanava ja he voivat kokeilla työntekijöitä sekä valita niistä parhaat. Vuokratyöntekijöistä on 20–30 prosenttia saanut vakituisen työsuhteen (EK 2006)

Syitä, jotka vaikuttavat vuokratyöntekijän siirtymiseen vakituisen työsuhteeseen, ovat että työntekijä on ahkera ja ammattitaitoinen sekä asiakasyritykselle tulee vakinaistamisen tarve. Hyvin usein vakinaistetaan henkilö, joka on työskennellyt yrityksessä vuokratyöntekijänä. Vuokratyöntekijän siirtymisen estämiseksi tulee heille tarjota pidempiä työsuhteita ja on luvattava tietty tuntitakuu. (Katisko 2006.)

Vuokratyöntekijällä ei ole samanlaista irtisanomissuojaa kuin vakituisessa työsuhteessa olevalla. Irtisanominen on helppoa, eikä vaadi painavaa tai perusteltua syytä. Vuokratyöntekijälle voidaan ilmoittaa töiden loppumisesta lyhyelläkin varoitusajalla. Palvelualojen ammattiliiton PAM ry:n puheenjohtaja Ann Selinin mukaan vuokratyöntekijän asema on heikko, jos sairastut tai tulet raskaaksi, niin toimeksianto ja vuokratyö päättyvät. (Viitala yms. 2006, 121; PAM 2006.)

Jokaisen, joka tekee vuokratyötä, tulee olla tietoinen työn sisältämistä riskeistä sekä haitoista. Vuokratyön huonoja puolia ovat vuokratyöntekijän heikompi sitoutuminen sekä työmotivaatio johtuen lyhyistä työsuhteista. Työehtosopimuksen noudattamisen valvonta jää vuokratyöntekijän hartioille. Työsuhteen laatuun liittyviä huonoja puolia ovat mm. palkkaus ja muut työsuhde-edut, lomien puuttuminen, käytännön rutiinit, heikko perehdyttäminen, työmatkojen pituuksien vaihtelut sekä epävarmuus työn jatkuvuudesta ja saatavuudesta. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 18, 27, 65.)

Keskisuomalaisen artikkelissa Riitta Viitala (2005) toteaa, että muiden haittojen ylitse nousee ongelma nuoren sukupolven työkasvatuksesta. Nuoret opetetaan siihen, että heidän on oltava jatkuvasti valmiina työnantajan äkillistä tarvetta ja mahdollista puhelinsoittoa varten. Viitala pelkää, että se tulee vaikuttamaan osaamisperustan, asiakaspalvelun laadun ja luotettavuuden rapautumiseen. (Kettunen 2005, 10.) Vuokratyöntekijöiden kasvava sukupolvi mainitsee usein, että ei pääse töihin ellei vastaa työtarjouksiin tarpeeksi nopeasti. Ensimmäisenä työtarjoukseen vastannut työntekijä saa paikan ja valitettavasti tämä periaate on tullut osaksi henkilöstövuokrausta.

3.5 Vuokratyö ulkomailla

Suomessa vuokratyövoimaa käytetään vähemmän kuin muissa Euroopan maissa. Iso-Britanniassa ja Alankomaissa käytetään eniten, jonka jälkeen tilastollisesti tulevat Ranska ja Belgia. Ruotsissa vuokratyövoimaa käytetään suhteellisen vähän, mikä johtuu heidän vuokratyöehtojensa sääntelystä. Yhdysvalloissa vuokratyövoiman osuus on pieni, mutta sen liikevaihto on maailman suurin. Japanissa sekä Tanskassa vuokratyövoiman käyttö on vähäisintä. Liitteessä kolme on vertailtu vuokratyövoimaa käyttäviä maita. Kuten Suomessa myös muissa EU-maissa vuokraustoiminta on tilastollisesti hankalasti tutkittavissa. Lainsäädäntöpohja vaihtelee eri EU-maissa, joka vaikeuttaa maiden välistä vertailua. (Saarinen 2005, 102–103; Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 21.) Suomesta poiketen Euroopan maissa

vuokratyöntekijöillä on korkeampi keski-ikä ja heidän koulutuksensa on matalampi. (EK 2006; liite kolme.)

Ruotsissa vuokratyöntekijöillä on erityinen työehtosopimus. Sen perusteella vuokratyöntekijä saa takuupalkkaa vuokrausyritykseltä myös vuokraustoimeksiantojen välisinä aikoina. Osa ammattiliittojen edustajista sekä vuokratyötä käyttävien yritysten luottamusmiehistä haluaisivat Ruotsin kaltaisen mallin myös Suomeen. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 23; Eloranta-Jokela 2006.)

3.6 Vuokratyön historia

Työvoimanvuokraus alkoi kehittyä Suomessa 1960-luvulla telakkateollisuudessa, josta se laajeni 1970-luvulla toimihenkilösektoreille. Vuokratyöntekijöiden tarve syntyi yhteiskunnan nopeasta kehitymisestä sekä sen synnyttämästä kilpailusta työmarkkinoilla. Julkinen työnvälitys ei pystynyt välittämään henkilökuntaa yrityksille erityisesti sesonkihuippujen aikana. Yritykset halusivat välttää oman vakinaisen henkilökunnan lisäämistä ja rupesivat lainaamaan henkilökuntaa muilta saman alan yrityksiltä. Ensimmäisten joukossa olivat teollisuuden yritykset. (Sädevirta 2002, 9.)

1960- ja 70-luvulla työvoimanvuokrausta käytettiin keinottelumielessä, mistä johtunut kielteinen mielikuva on säilynyt nykypäivään asti. Työsuhteissa kierrettiin työ-, sosiaali- ja verolainsäädäntöä ja keinoteltiin konkurseilla, joissa työntekijät kärsivät palkkojen menetyksistä. Kehitys johti siihen, että vuokraustoimintaa rajoitettiin ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö sekä Suomen Ammattijärjestö solmivat 1969 Suomen Työnantajain Keskusliiton kanssa ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen (UTS). Sopimuksen tarkoituksena oli suojata yrityksiä vakinaista henkilökuntaa rajaamalla vuokratyövoiman käyttö tilapäisiin työhuippuihin. Vuokratyövoiman käyttö sallittiin tilanteissa, joissa vakituisen henkilökunnan ammattitaito tai aika ei riittänyt kyseiseen tehtävään. Lisäksi vuokratyövoimaa käyttävä yritys

velvoitettiin noudattamaan alan yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. (Mts.10.)

Työvoiman vuokraus joutui uudelleen kritiikin kohteeksi 1970- ja 80-lukujen vaihteessa, jolloin tarkasteltiin uudestaan työvoiman vuokraukseen liittyviä lakeja sekä sopimuksia. Vuokratyön käsitettä ja sen sisältämiä etuja sekä haittoja tutkittiin kaikkien osapuolten näkökulmasta. Ongelmia olivat aikaisempien lisäksi muun muassa lakon alaisten töiden teettäminen vuokratyöntekijöillä sekä vaikeus siirtyä käyttäjäyrityksen työntekijäksi. Tätä rajoitusta tehostettiin sopimussakolla, jonka joutui maksamaan jos vakinaisti vuokratyöntekijän. Vuokratyöntekijä jäi myös työsuhde-etuuksien ulkopuolelle, johon ei ole saatu parannusta tähän päivään mennessä. Tilanteen parantamiseksi mallia otettiin muista pohjoismaista sekä EEC-maista saattaa työvoimanvuokraus rajoittavan sääntelyn sekä viranomaisvalvonnan alaiseksi elinkeinotoiminnaksi. Suomi vahvisti lopullisesti yleissopimuksen vuonna 1985. (Mts.10–11.)

Lamavuosien jälkeen vuokraustoiminta yleistyi määräaikaisten työsuhteiden ohella. Yritysten halu sitoutua pitkäaikaisiin työntekijöihin pieneni ja työvoimaa haluttiin käyttää säästeliäästi ja riskittömästi. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 233; Viitala yms. 2006, 11.)

Työvoiman vuokraus on lisääntynyt voimakkaasti viime vuosina, mikä on lisännyt myös tarjontaa ja markkinointia kaikkialla Suomessa. Tulokynnys alalle on matala, jonka seurauksena myös pienet vuokrausyritykset ovat tulleet suurien rinnalle. Vuonna 2004 rekisteröityjä vuokrausalan yrityksiä oli 430, joista 85:llä ei ollut toimintaa. Tunnetuimpia vuokrausalan yrityksiä ovat mm. Suomen Varamiespalvelu, Staffpoint Oy, MedOne Group, Adecco Finland Oy, Manpower Oy, Eilakaisla Oy, Opteam Henkilöstöpalvelut. (Viitala yms. 2006, 11, 28, 156; Saarinen 2005, 103.)

Vuokratyöntekijöiden tarkkaa määrä on vaikea arvioida. Yleisesti vuokratyövoiman määrää mitataan päivittäin työllistettävien vuokratyöntekijöiden määränä. Syynä lukumäärien vaihteluihin ovat sesongit

ja massatapahtumat kuten muun muassa suuret urheilutapahtumat. Lisäksi arviointia vaikeuttavat työsuhteiden vaihtelevat pituudet sekä yhden vuokratyöntekijän työskentely useissa eri vuokratyötä välittävissä yrityksissä. Esimerkiksi vuonna 2003 alin arvioitu vuokratyöntekijöiden määrä oli 21 000 ja ylin yli 50 000. (Viitala yms. 2006, 25) Vuokratyöstä on kasvanut Suomessa merkittävä työllistäjä ja se on edelleen vahvassa kasvussa. Staffpoint Oy:n toimitusjohtajana toiminut Ilkka Rantasalo toteaa että ”vuonna 2004 kasvua koko alalla tuli keskimäärin 25–30 prosenttia”. Rantasalo jatkaa, että ”ainoa kasvua rajoittava tekijä on ammattityövoiman saatavuus”. (Kettunen 2005, 15.) Kasvua vuodesta 2004 vuoteen 2005 oli n. 35 prosenttia. Vuokratyön arvioidaan työllistäneen vuonna 2005 noin 19 000 työntekijää henkilötyövuosiksi muutettuna. Luku sisältää sekä vuokratut työntekijät että henkilöstöpalveluyritysten toimistoissa työskentelevät. (EK 2006.)

Tulevaisuuden näkymät vuokratyöalalla ovat erittäin hyvät. Voidaan sanoa, että vuokratyö on tullut jäädäkseen. Alan kasvu on jatkuvassa nousussa, ja vuokratyövoimaa on saatavilla koko Suomessa. Keskisuomalaisen taloussivujen artikkelissa mainitaan, kuinka vuokratyön myötätuuli jatkuu edelleen. Alan yrityksissä kasvu mitataan kymmenissä prosenteissa, eikä tahdin laantumista odoteta lähiaikoina. (Kettunen 2005, 15.) Yrittäjä Kisse Katisko (2006) mainitsee haastattelussaan vuokratyön kasvun jatkuvan, mutta se tulee muuttamaan muotoaan. Työsuhteesta tulee pidempiä ja suorarekrytoinnit kasvavat. (Katisko 2006.)

Gastropub Jalon ravintolapäällikkö Päivi Kinnunen näkee vuokratyön tulevaisuuden valoisana sekä kasvavana alana, mutta uskoo henkilöstövuokrausyritysten keskittyvän muutamille aloille kuin että yrittäisi vallata kaikista aloista osan. Lisäksi Kinnunen toivoo henkilöstöpalveluyrityksiltä räätälöidympää palvelua isoille yrityksille, jotka käyttävät paljon vuokratyövoimaa esimerkkinä tällaisista voi olla kassakoulutukset. (Kinnunen 2006.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Työmme aihe tuli toimeksiantajaltamme Opteam Henkilöstöpalveluiden Jyväskylän toimistolta. Yritys halusi työmme avulla selvittää, miksi heidän työntekijänsä siirtyvät vakinaisiin työsuhteisiin ja miten vaihtuvuuteen voisi vaikuttaa. Opteamilta siirtyy joka kuukausi työntekijöitä vakituisiin työsuhteisiin yhä enemmän.

4.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää syitä siirtymiseen vakituisen työsuhteeseen. Jaoin haastateltavat kahteen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä koostui vuokratyöntekijöistä, ja toinen ryhmä oli vakituisen työsuhteeseen siirtyneet työntekijät. Lähtökohdat molemmissa ryhmissä olivat suunnilleen samat. Vuokratyöntekijöistä suurin osa työskenteli yhtä paljon vuokratöissä kuin olisivat olleet vakituisessa työsuhteessa. Vakituisen työsuhteeseen siirtynyt ryhmä oli tehnyt vuokratyötä muutamia vuosia henkilöstöpalveluyrityksessä ennen siirtymistään vakituisen työsuhteeseen. Jokainen vastanneista on tehnyt vuokratyötä. Lisäksi ikäjakauma oli samantyyppinen molemmissa vastausryhmissä, ja tulevaisuuden tavoitteet olivat samanlaiset.

Tutkimusongelmaksi muotoutuivat syyt, miksi haluttiin siirtyä vakituisen työsuhteeseen. Käsittelimme asiaa kirjallisuuden, haastatteluiden sekä kyselylomakkeiden avulla. Tavoitteena oli saada tietoa, jota pystyttäisiin hyödyntämään henkilöstövuokrausyrityksissä ja jonka avulla pystyttäisiin vaikuttamaan vuokratyöntekijöiden siirtymiseen vakituisen työsuhteeseen.

4.2 Tutkimuksen kulku

Tutkimuksen alussa määrittelimme tavoitteemme yhdessä toimeksiantajamme kanssa. Ensimmäiseksi keräsimme pohjatietoa aiheesta kirjallisuudesta sekä ajankohtaisista artikkeleista. Tietoa löytyi paljon, koska henkilöstövuokraus on tällä hetkellä ajankohtainen aihe.

Käytimme tutkimuksessamme sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivinen tutkimus on menetelmä, jolle halutaan selvittää käyttäytymisen syitä. Kvantitatiivisten tutkimusten avulla selvitetään määriä tai määriä koskevia asioita. (Lahtinen & Isoviita 1998, 114.)

Tutkimuksemme on ad hoc -tutkimus eli erillistutkimus, joka tarkoittaa, että tutkimuksemme on uniikki ja näkökulmamme uusi (Lotti 2001, 117).

Saatuamme pohjatiedon kerätyksi aloimme suunnitella kyselylomakkeita. Käytimme kyselylomakkeessa kahta erilaista kysymystyyppiä, avointa sekä strukturoitua. Strukturoitu kysymys tarkoittaa valmiita vastausvaihtoehtoja sisältäviä kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä on useampaa eri tyyppiä. Me käytimme rajaamatonta avointa kysymystä, jolla haluttiin saada esille oikeat mielipiteet. (Lotti 2001, 146.) Avoimista kysymyksistä saimme enemmän tietoa irti, joten käytimme niitä paljon. Aiheemme vaati enemmän vapaita vastausmahdollisuuksia, joten emme voineet käyttää ainoastaan strukturoituja kysymyksiä.

Kyselylomakkeemme lähetettiin kirje- eli postikyselynä, jossa vastaaja ja kyselijä eivät ole välittömässä vuorovaikutuksessa keskenään. Kirjekyselyllä on useita etuja mm.

Kyselijä ei vaikuta olemuksellaan vastauksiin.

- Kysymyksiä voi olla paljon.
- Kysymykset esitellään kaikille samassa muodossa.
- Kyselyn kustannukset ovat edulliset.
- Vastaaja voi valita itselleen sopivan vastaamisajankohdan.

Kirjekyselyn haittapuolia ovat mm.

- alhainen vastausprosentti
- muiden henkilöiden vaikutus kyselyn saajaan
- kysymyksien väärin ymmärtäminen
- avoimiin kysymyksiin vastaamatta jättäminen
- vastauksien epätarkkuus
- uusintakyselyn tarve
- vastausaika

(Lahtinen & Isoviita 1998, 67–68.)

Kyselylomakkeita tehtiin kaksi erilaista, toinen vuokratyöntekijöille ja toinen vakituiseen työsuhteeseen siirtyneille. Kyselylomake vuokratyöntekijöille on liitteessä neljä. Se pitää sisällään 13 kysymystä, joista avoimia kysymyksiä on kuusi. Vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden kyselylomake sisältää 16 kysymystä, joista avoimia on yhdeksän. Kyselylomake löytyy Liitteestä viisi.

Kyselylomakkeen lisäksi teimme haastattelupohjan, jota käytimme työmme tietoperustana. Haastattelimme Opteam Henkilöstöpalveluiden yrittäjää Kisse Katiskoa sekä Gastropub Jalon ravintolapäällikköä Päivi Kinnusta. Haastatteluiden tarkoitus oli saada kokemuksellista tietoa vuokratyöstä ja sen käytöstä tietoperustaamme.

Tutkimuksen laatua arvioidaan kahdesta näkökulmasta. Onko tutkimus reliaabeli eli luotettava ja onko tutkimus validi eli pätevä. Työmme luotettavuus on hyvä. Jokaiselta opinnäytetyöhömmme osallistuneista vuokratyöntekijöistä kysyttiin etukäteen halukkuus osallistua mukaan. Vastajien taustat olivat tiedossamme ja tiesimme saavamme tarkkoja sekä perusteltuja vastauksia. Kuitenkin epäkohtia voi ilmetä kirjekyselyn luonteen takia, koska mm. kysymyksiä on voitu ymmärtää väärin, motivaatio on puuttunut tai vastausajankohta on voinut olla väärä. (Lotti 2001, 119).

4.3 Otantamenetelmä

Otantamenetelmämme oli harkintaan perustuva otanta, joka tarkoittaa, että tutkijannäkemyks vaikuttaa otantayksiköiden valintaan (Lahtinen & Isoviita 1998, 55). Tutkimuksemme perusjoukko oli selvillä tutkimusongelman takia. Kyselylomake lähetettiin Opteamin nykyisille ja entisille vuokratyöntekijöille. Vastajat valittiin sen mukaan, kuinka paljon he olivat tehneet tai tekevät vuokratyötä.

Opteamilla työskentelee 182 henkilöä ja kyselylomakkeita haluttiin saada takaisin 20 prosenttia eli 36kpl. Saimme 34 vastausta takaisin, joka on yleistettävissä oleva otos.

4.4 Aineiston keruu

Lähetimme 60 kyselylomaketta syyskuun lopussa, jolloin oli kolme viikkoa vastausaikaa. Ensimmäiset vastaukset tulivat viikon sisällä ja viimeiset jopa puolentoista kuukauden jälkeen. Odotimme enemmän vastauksia, koska ennen kyselyn lähettämistä kysyimme jokaiselta heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseemme. Kaikki vakituiseen työsuhteeseen siirtyneet vastasivat, mutta vuokratyöntekijöistä lähes puolet jätti vastaamatta.

Tietoperustaa varten kerätyt haastattelut tehtiin marraskuun puolivälissä. Ensimmäinen haastateltava oli Kisse Katisko Opteamin henkilöstöpalveluiden Jyväskylän toimiston yrittäjä. Toisena haastateltavana oli Päivi Kinnunen ravintola Gastropub Jalon ravintolapäällikkö. Molemmat haastattelut nauhoitettiin sekä samalla tehtiin muistiinpanoja. Haastattelukysymykset löytyvät liitteistä kuusi ja seitsemän.

4.5 Tutkimuksen analysointi

Kyselylomakkeiden tiedot syötettiin SPSS -tilasto-ohjelmaan. Strukturoitujen lisäksi kirjoitimme jokaisen avoimen kysymyksen ohjelmaan, jolloin niiden vastauksia oli helpompi käsitellä. Syöttö oli aikaa vievää, mutta aineiston analysointi helpottui sen myötä huomattavasti.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

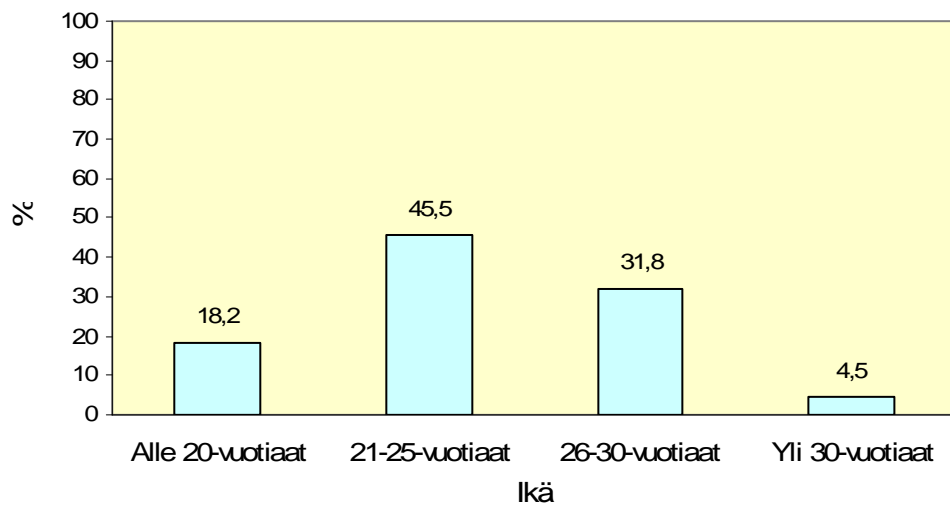
Molempiin kyselyihin vastasi yhteensä 34 ihmistä. Vuokratyöntekijöitä heistä oli enemmän, 22 vastaajaa, kun taas vakituiseen työsuhteeseen siirtyneitä vastaajia oli vain 12. Suhteessa tämä kuvastaa Opteam Henkilöstöpalveluiden Jyväskylän vuokrahenkilöstön tilannetta. Vuokratyöntekijöitä on kuluneen vuoden aikana huomattavasti enemmän kuin vakituiseen työsuhteeseen siirtyneitä.

5.1 Vuokratyöntekijöiden vastaukset

Vuokratyöntekijöiden taustatiedot

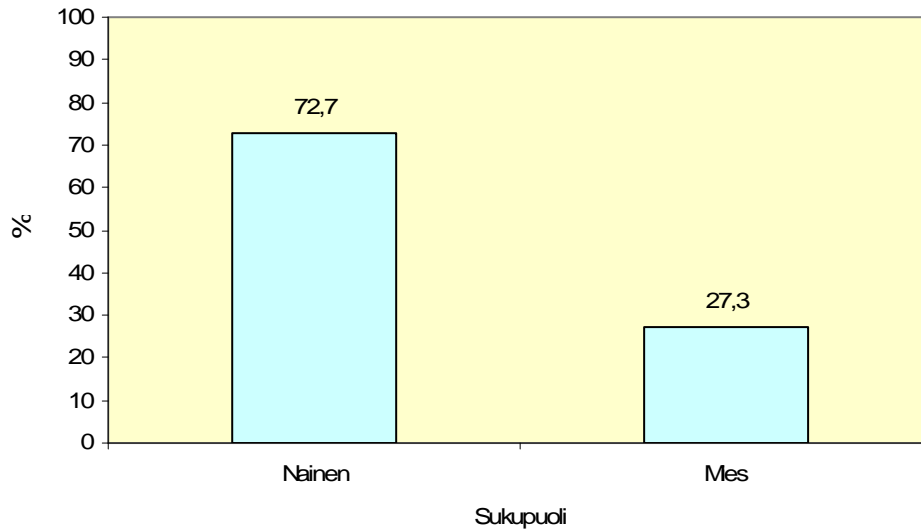
Ensimmäisessä osiossa käsittelemme vuokratyöntekijöiden vastauksia. Taustatiedot ovat tärkeä osa kyselyn tuloksia, koska niiden avulla saadaan luokiteltua vastaajat ryhmiin. Kategoriat ovat tärkeitä, jotta voidaan vertailla vastauksia toisiinsa.

Seuraavat kaksi kuviota kuvastavat vuokratyöntekijöiden ikä- ja sukupuolijakaumaa. Nämä vastaukset olivat ennalta arvattavissa, koska Opteamin vuokratyöntekijät ovat yleensä nuoria, mutta halusimme tutkimuksemme kannalta selvittää esimerkiksi ikäjakauman tarkemmin. Opinnäytetyömme lukijoiden kannalta taustatietojen esittely on erittäin tärkeä pohjatiedon kannalta. Kuviossa kaksi on vuokratyöntekijöiden ikäjakauma.



Kuvio 2. Vuokratyöntekijöiden ikäjakauma

Suurin osa vuokratyöntekijöistä eli 45,5 prosenttia on 21–25-vuotiaita nuoria ja lähes 80 prosenttia sijoittuu iältään 20–30-vuotiaiden välille. Tämä osoittaa vuokratyön sopivan nuorten elämäntilanteeseen. Nuoret hakevat työkokemuksia eivätkä halua vielä sitoutua. Nuoret kokevat vuokratyön helpoksi väyläksi työelämäään. Heidän elämäntilanteensa ei välttämättä vaadi säännöllisiä tuloja ja töihin voidaan lähteä lyhyelläkin varoitusaajalla. Yli 30-vuotiaita vuokratyöntekijöitä on vähän, koska tällöin halutaan jo vakituinen työsuhde. Suurin osa yli 30-vuotiaista haluaa elämältään jo säännöllistä rytmiä ja vakautta. Vuokratyötä ei enää koeta mieleiseksi vaihtoehdoksi. Kuviossa kolme on vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma.



Kuvio 3. Sukupuolijakauma

Suurin osa vastaajista oli naisia, yli 70 prosenttia. Tämä johtuu siitä, että perusjoukossa, joka näkyi otannassa, oli enemmän naisia ja he vastasivat kyselyyn tunnollisemmin. Kuitenkin yleisesti Opteam Henkilöstöpalveluiden Jyväskylän työntekijöissä on enemmän naisia ehkä siksi, että Opteam on keskittynyt palvelualalle. Palveluala on naisvaltainen koko Suomessa, joten oppinäytetyömmekin tukee tätä jakaumaa. Palvelualan suosio on kuitenkin kasvamassa nuorten miesten keskuudessa, ehkä siksi, että ammatillisia opintoja suositaan enemmän. Lisäksi palvelualan arvostus nousee jatkuvasti.

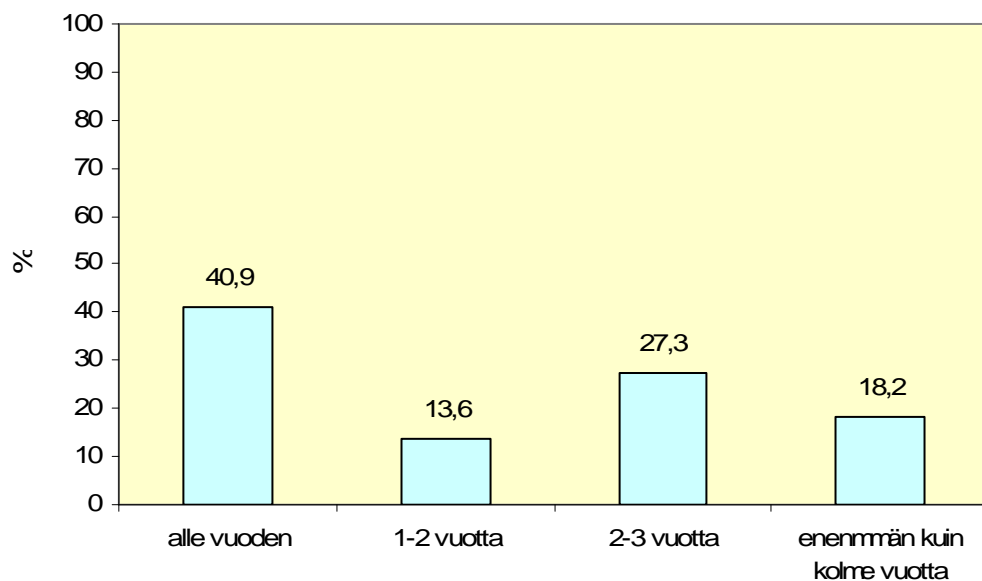
Opiskeleeko vai ei

Kyselyyn vastanneista vain hieman yli puolet oli opiskelijoita. Yksi syy tähän voi olla, että ammatillisesta perusopetuksesta valmistutaan nuorena. Tämän jälkeen halutaan usein tehdä töitä ja kerätä työkokemusta. Työn tuomat edut monesti jättävät jälkensä työntekijään eikä eduista haluta luopua jatko-opiskeluiden takia. Vuokratyöntekijät, jotka opiskelevat ammatillisessa jatkokoulutuksessa, eivät usein luokittele itseään pelkäsi opiskelijaksi. Erittäin monet jatko-opiskelijat tekevät töitä opintojen ohessa lähes täysipainoisesti työn painottuessa viikonloppuihin ja iltoihin.

Kyselylomakkeen kohdassa neljä kysyttiin vastaajien ammattia. Suurimmalla osalla heistä oli jo jokin ammatillinen koulutus ja ammattinimike. Vain kolme vastanneista opiskeli päätoimisesti ja he työskentelevät harvemmin.

Kuinka kauan on työskennellyt vuokratyöntekijänä

Vastaajista suurin osa eli 40,9 prosenttia on työskennellyt alle vuoden vuokratyöntekijänä. 1-2 vuotta työskennelleiden osuus oli pienin, vain 13,6 prosenttia vastanneista. Näiden vastaajien yhteenlaskettu summa on yli puolet kaikista vastaajista. Suurin osa vuokratyöntekijöistä palkataan vakituisiin työsuhteisiin juuri ensimmäisten vuosien aikana. Yli kaksi vuotta työskennelleitä vuokratyöntekijöitä yhdistää opiskelu ja haluttomuus sitoutua vakituisen työsuhteeseen. Alla olevassa kuviossa on vuokratyöntekijöiden vuokratyösuhteen kesto vuosina.



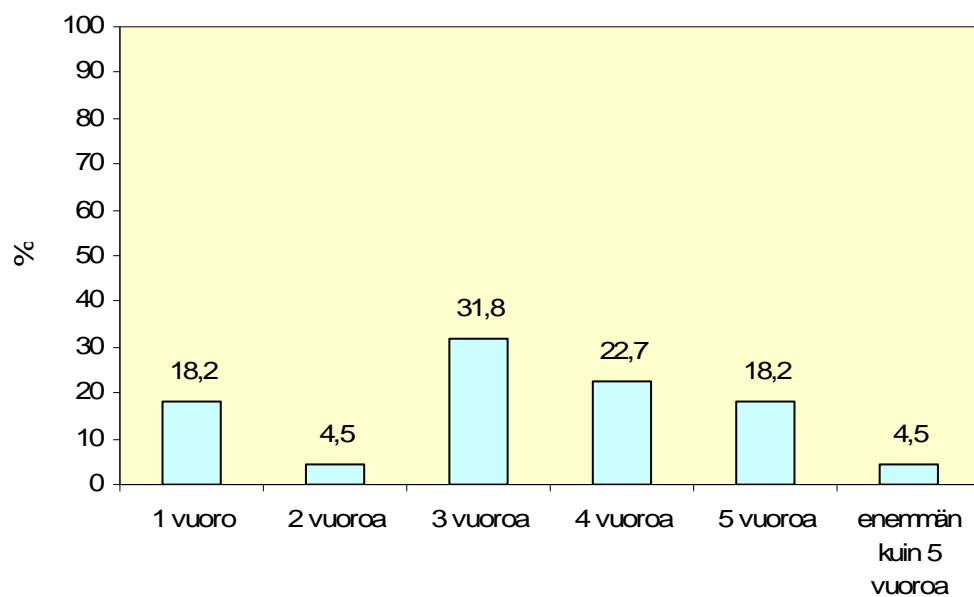
Kuvio 4. Vuokratyösuhteen kesto

Kuinka paljon tekee keskimäärin vuokratyötä viikossa

Suurin ryhmä vuokratyöntekijöistä tekee 3-5 vuoroa viikossa.

Alle kolmen vuoron tekijöitä on vähän, monet siis tekevät yhtä paljon töitä kuin vakituisessa työsuhteessa olevat elleivät jopa enemmän. Jonka takia vuokratyötä voidaan verrata vakituisen työsuhteeseen. Usein vuokratyöntekijöiden työtuntimäärät ovat samoja kuin vakituisessa

työsuhteessa olevilla ja useat vuokratyöntekijät työskentelevät yhdelle asiakasyritykselle. Vuokratyöntekijät, jotka tekevät vain muutaman vuoron viikossa, hakevat lisäansiota opintotukiensa päälle. Usein tämä ryhmä koostuu kausityöntekijöistä tai he työskentelevät ainoastaan suurissa tapahtumissa, joihin henkilökuntaa tarvitaan paljon. Jyväskylän alueella henkilökuntaa paljon vaativia tapahtumia on muun muassa Neste Oil Rally Finland, Jyväskylän Kesä – tapahtuma sekä messu- ja kongressikeskus Paviljongin suuret tapahtumat. Alla olevassa kuviossa on vuokratyöntekijöiden vuorojen määrä viikossa.



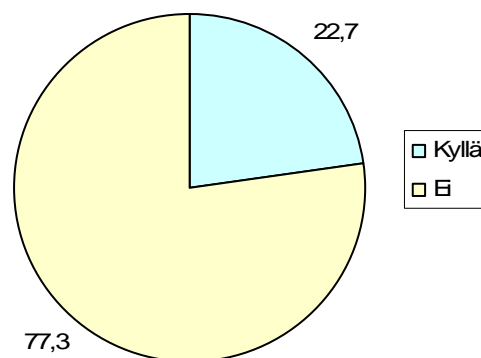
Kuvio 5. Työvuorojen määrä viikossa

Työskenteleekö useammassa kuin yhdessä vuokrausyrityksessä

Kyselyymme vastanneista reilusti yli 70 prosenttia työskentelee pääsääntöisesti vain yhdessä vuokratyöyrityksessä. Kyselyn tulokset yllättivät, koska tiedämme monien vuokratyöntekijöiden olevan usean vuokratyöyrityksen kirjoilla. Mielestämme tämä kohta kyselyssä osoittaa lojaalisuutta sekä sitoutuneisuutta Opteamia kohtaan, jota yrittäjä Kisse Katisko toivoo vuokratyöntekijöiltään. Tulosten perusteella voidaan myös päätellä, että yksi vuokratyöyritys pystyy tarjoamaan tarvittavan määrän tunteja suurimmalle osalle työntekijöistään. Kuitenkin tulee ottaa huomioon,

että osa Opteamin vuokratyöntekijöistä opiskelee eivätkä he työskentele päätoimisesti. Tällöin työntekijöille riittää noin kolme vuoroa viikossa, kun taas osalle pystytään tarjoamaan täysi työviikko.

Alle 30 prosenttia vastanneista työskentelee useammassa kuin yhdessä vuokratyöyrityksessä. Syitä tähän voi olla se, ettei ole päässyt kunnolla sisään asiakasyritykseen vaan joudutaan työskentelemään useammassa kuin yhdessä paikassa ja työt saattavat olla epäsäännöllisiä. Työskenteleminen useammassa kuin yhdessä vuokratyöyrityksessä tuo enemmän työvuoroja, joka taas antaa turvallisuuden tunnetta. Alla on kuvattu se, että työskenteleekö vuokratyöntekijä yhdessä vai useammassa vuokrausyrityksessä.



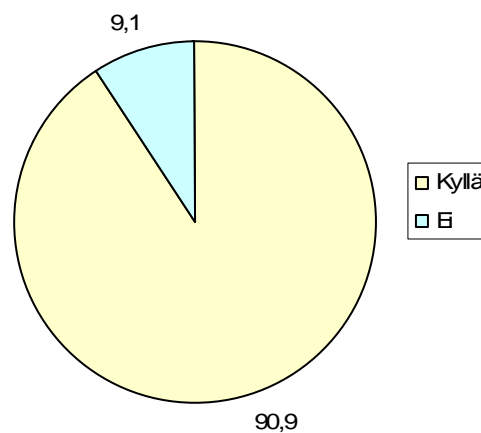
Kuvio 6. Työskentelee useammassa kuin yhdessä vuokrausyrityksessä

Vuokratyön sopivuus tämänhetkiseen elämäntilanteeseen

Kaksi vastanneista koki vuokratyön sopimattomaksi tämänhetkiseen elämäntilanteeseen. Vastaus oli tiedossa, sillä he ovat jo pitkään työskennelleet yhdessä asiakasyrityksessä vakituisen luontoisesti vuokratyöntekijänä. Halu päästä vakituiseksi työntekijäksi on suuri kun on työskennellyt pitkään yhdessä asiakasyrityksessä. Nykyään

henkilöstövuokraus on suosituin rekrytointikanava asiakasyrityksille. Jo hyväksi koettu työntekijä on helppo siirtää talon kirjoille.

Muut vastaajista kokivat vuokratyön sopivaksi, koska opiskelulle ja muulle elämälle halutaan antaa aikaa. Vuokratyötä halutaan tehdä sen monipuolisuuden, valinnan vapauden, joustavuuden ja sitoutumattomuuden takia. Vuokratyöstä saadaan pientä lisäansiota opiskelujen ohelle. Muutaman vastaajan mielestä vakituisen työn puuttuessa vuokratyö koetaan parempana työmuotona kuin ei mitään työtä ja sen avulla päästään sisään työelämään sekä pystytään luomaan kontakteja. Suurin osa yrityksistä ei palkkaa työntekijöitä ilman työkokemusta ja ensimmäiset työpaikat ovat hankalasti saatavissa. Vuokratyön kautta on helppo kerätä työkokemusta ja nähdä miten työelämässä toimitaan. Työkokemuksen tuoma varmuus helpottaa tulevaisuudessa työnsaantia. Alla on kuvattu sopiiko vuokratyö sen hetkiseen elämäntilanteeseen.



Kuvio 8. Vuokratyön sopivuus tämänhetkiseen elämäntilanteeseen

Vakituinen työsuhde vai ei

Jokainen vuokratyöntekijä haluaa jossain vaiheessa saada vakituisen työsuhteen. Vaikka monet vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä elämäntilanteeseensa ja vuokratyö koetaan mielekkääksi, kuitenkin yli 70 prosenttia vastaajista haluaisi vakituisen työsuhteen. He jotka vastasivat kieltävästi, opiskelivat korkeakouluissa tai heidän valmistumiseen oli aikaa

useampi vuosi. Vastanneet perustelivat vastauksiaan sillä, että työn teolle ei riitä tarpeeksi aikaa. He eivät halua sitoutua yhteen työpaikkaan vaan haluavat nähdä ja kokea uusia asioita. Muutamat vastaajista haaveilivat työnteosta ulkomailla. Lisäksi vastaajien joukossa oli työntekijöitä, jotka eivät ole koulutusta vastaavalla alallaan eikä Opteam pysty tällä hetkellä tarjoamaan heille oman alan töitä.

Suurin osa vastanneista haluaa varmuutta elämäänsä vakituisen työsuhteen myötä. Lisäksi vakituisen työn eduksi koetaan säännölliset tulot, lomien kertyminen, työvuorojen säännöllisyys sekä kaikkein eniten halutaan turvallisuutta elämäänsä. Myös elämän suunnitteleminen pidemmälle koetaan helpommaksi, kun työvuorot ovat tiedossa.

Vuokratyöntekijän edut

Jokainen vastanneista kokee vuokratyön jossakin elämäntilanteessa hyväksi asiaksi. Jokaisella oli jotain hyvää sanottavaa vuokratyöstä, mm. vuokratyö ei sido, saa itse päättää milloin työskentelee, saa työkokemusta, voi kieltäytyä töistä sekä monipuoliset työympäristöt opettavat ja avartavat näkemyksiä työelämästä. Vuokratyötä ei nähdä enää sellaisena kuin se on joskus ollut ja esimerkiksi vuokratyössä otetaan nykyisin huomioon palkkauksen tasot sekä yhä useampi asiakasyritys palkitsee vuokratyöntekijänsä samanarvoisesti kuin omansa. Vuokratyöntekijöille maksetaan esimerkiksi kannustepalkkaa sekä annetaan joululahjoja. Vuokratyöntekijöiden edut parantuvat vuosi vuodelta sen yleistymisen myötä. Nykyisin asiakasyritykset kiinnittävät huomiota vuokratyöntekijöiden hyvinvointiin ja kohtelevat heitä samanarvoisesti. Asiakasyritysten tuoma huolenpito motivoi vuokratyöntekijöitä parempaan työhön ja se auttaa myös työntekijän sitoutumiseen.

Vuokratyöntekijän ongelmat vuokratyössä

Jokaisessa työssä koetaan ongelmia, oli kyseessä sitten vakituinen tai vuokratyösuhde. Vuokratyössä ongelmat korostuvat, koska niistä puhutaan medioissa niiden ajankohtaisuuden takia. Vuokratyöntekijän on helpompi

kieltäytyä töistä epämiellyttävässä asiakasyrityksessä kun taas vakituinen henkilökunta ei tuo ilmi tyytymättömyyttään.

Osa vastaajista oli kokenut ongelmia vuokratyösuhteessaan. Ongelmiksi koettiin joidenkin työpaikkojen huono suhtautuminen vuokratyöntekijöihin sekä huono perehdytys ennen ensimmäisen työvuoron alkua. Lisäksi ongelmallisina koettiin työvuorojen vähyys ja niiden peruuttaminen, vaikeus kieltäytyä töistä, vaikeus päästä työpaikan rytmiin mukaan, puuttuvat henkilökuntaedut, lyhyet varoitussajat, uuteen ympäristöön sopeutuminen sekä puhelimen ainainen seuraaminen.

Unelmatyö

Viimeisellä vuokratyöntekijöitä koskevalla kysymyksellä halusimme kartoittaa Opteamin työntekijöiden tulevaisuuden suunnitelmia. Suurimmalla osalla unelmatyö löytyi oman alan työtehtävistä, joihin he ovat kouluttautuneet. Osa vuokratyöntekijöistä oli jo omalla alallaan ja he toivoivat etenemistä sen hetkellä urallansa. Loput vastanneista työskenteli väliaikaisesti vuokrausyrityksen kautta etsien hetkeä siirtyä omaa koulutusta vastaavaan työhön. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kaikilla vastaajilla oli selvät tulevaisuuden suunnitelmat.

Viimeisessä osiossa sai vapaasti tuoda esiin ajatuksiaan vuokratyöstä. Osuudessa vastaajat kertoivat yleisiä mielipiteitä vuokratyöstä, joita olivat mm. hyvä ratkaisu opiskelijoille, saa työkokemusta sekä se, että vuokratyö vaatii tietynlaisia luonteenpiirteitä sopeutuakseen. Osa halusi selventää, että vastauksiin vaikuttivat kyselyn ajankohtaisuus ja sen hetkinen elämäntilanne. Monet toivottivat onnea opinnäytetyöllemme ja olivat tyytyväisiä siihen, että he saivat osallistua omilla mielipiteillään kyselyyn.

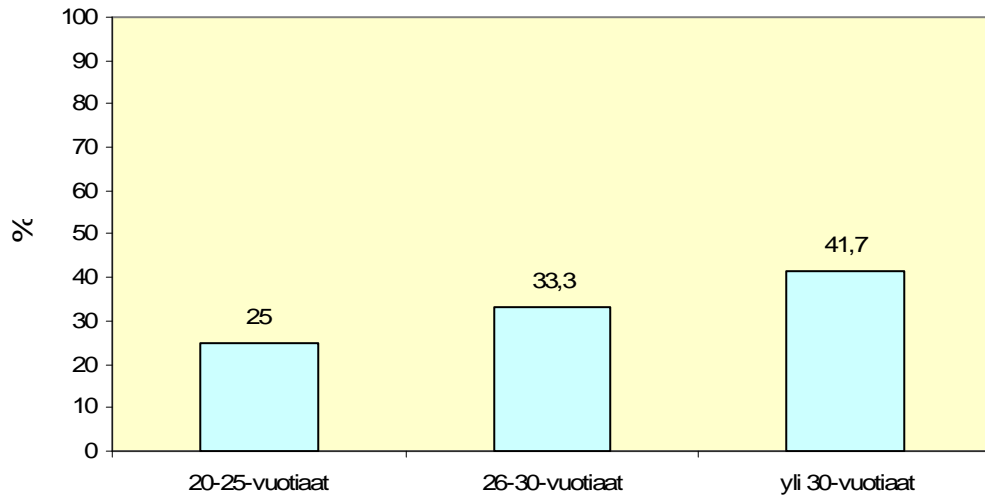
5.2 Vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden vastaukset

Vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden taustatiedot

Kyselylomakkeisiin vastanneet olivat kaikki yli 20-vuotiaita. Alle 25-vuotiaita oli 25 prosenttia vastanneista, kun taas 26 - 30-vuotiaita oli 33.3 prosenttia. Suurin ikäryhmä vastanneista oli yli 30-vuotiaat, joita oli 41,7 prosenttia. Vuokratyöstä vakituiseen työsuhteeseen siirrytään useimmiten iän myötä opiskeluiden loppumisen ja työkokemuksien kartuttamisen jälkeen. Monet yli 30-vuotiaista ovat siirtyneet vakituiseen työsuhteeseen samaan asiakasyritykseen, jossa ovat työskennelleet vuokratyöntekijänä ja näin vakiinnuttaneet asemansa työyhteisössä. Asiakasyritykset kokevat vuokratyöntekijän vakinaistamisen helppona ja turvallisen vaihtoehtona. Tällöin työntekijän tapa toimia on tuttu eikä perehdyttämistä enää tarvita. Siirto on vaivaton sekä asiakasyritykselle että työntekijälle.

Vakituiseen työhön siirtyneistä vain kaksi opiskelee. Kyseessä on jatkokouluttautuminen alalle, eikä opiskelu ole päätoimista. Monesti opiskelu on monimuoto-opiskelua. Opiskelun tarkoituksena on päivittää tietoja, ja monesti koulutus on väylä esimiesasemaan. Monet jatko-opiskelijat ovat olleet työelämässä vuosia, ja he ovat valinneet opiskelun tuomaan lisää sisältöä sekä haasteita työelämäänsä. Myös yritykset kouluttavat, maksavat ja kannustavat työntekijöitään opiskelemaan lisää alasta.

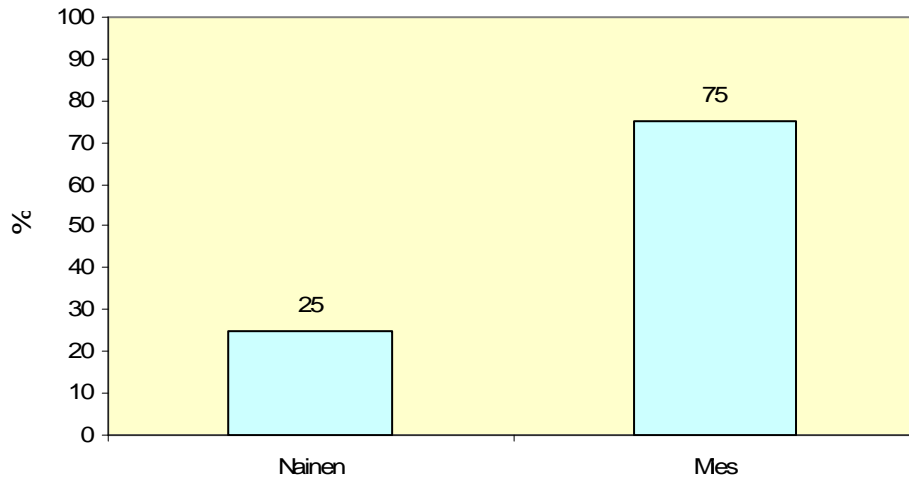
Kuviossa kymmenen on vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden ikäjakauma.



Kuvio 10. Vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden ikäjakauma

Vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden sukupuolijakauma

Kyselyyn vastanneista 25 prosenttia oli naisia, ja loput 75 prosenttia koostui miehistä. Kyselyn tulos ei välttämättä anna oikeaa kuvaa vakituiseen työsuhteeseen siirtyneistä, sillä otantamme on sattumanvaraisesti valittu. Vakituiseen työsuhteeseen siirtyneistä miehet olivat vastanneet tunnollisemmin ja heitä oli valittu enemmän. Palvelualalla, jossa Opteam toimii, on miehiä työtehtävissä vähemmän kuin naisia, joten monesti heidät vakinaistetaan nopeammin. Yleinen käsitys tukee miesten vakinaistamista myös sillä perusteella, että he osaavat vaatia aikaisemmin ja enemmän työnantajaltaan. Naisten myöhäinen siirtyminen vakituiseen työsuhteeseen johtuu usein siitä, että he haluavat kouluttautua pidemmälle ja korkeammalle. Kyselyyn vastanneista naisista kaikki toimivat palvelualalla, joka on erittäin naisvaltainen. Tällöin erottuminen joukosta vaatii erityistaitoa, jolla nousee ylitse muiden. Kuten jo kappaleen alussa mainitsimme, otoksemme on Opteamin vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden joukosta valittu satunnainen otos. Kuviossa 11. on sukupuolijakauma.



Kuvio 11. Sukupuolijakauma

Ammatti

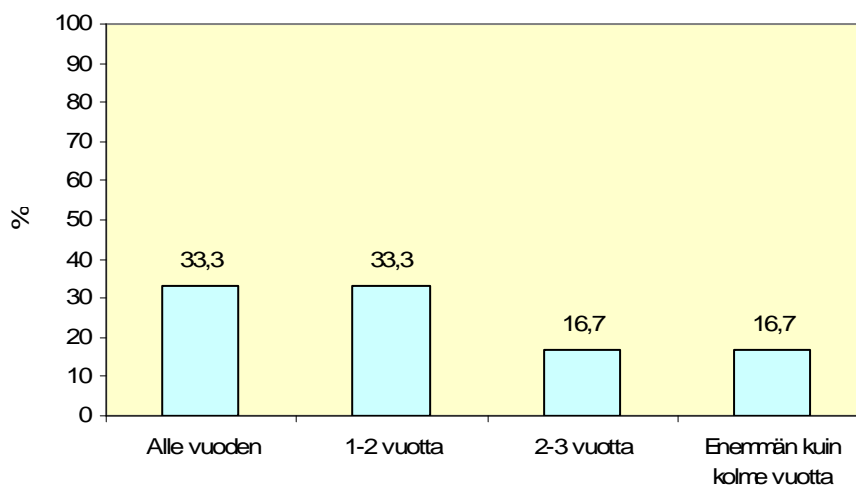
Suurin osa vakituiseen työsuhteeseen siirtyneistä työskentelee edelleen samoilla ammattinimekkeillä kuin jo vuokratyötä tehdessään. Tämä tukee mielestämme hyvin sitä ajatusta, että vuokratyöntekijä siirtyy asiakasyritykseen samaan työtehtävään. Vain muutaman työnkuvaan on tullut vastuuta lisää siirtymisen myötä. Kuitenkaan kukaan vastaajista ei ole siirtynyt suoraan päällikkötason työtehtäviin. Vuokratyöntekijästä vakituiseksi siirtyminen samaan asiakasyritykseen on ollut mielekästä ja se on koettu ongelmattomaksi. Vuokratyön tuoma kokemus helpottaa siirtymistä myös ennalta tuntemattomaan yritykseen. Vuokratyön avulla haetaan työkokemusta omalta alalta. Kokemus auttaa työntekijöitä siirtymään vakituiseen työsuhteeseen ja poistaa epävarmuutta, jota uusi tuntematon ympäristö voi aiheuttaa.

Vuokratyösuhteen kesto

Vastaajista suurin osa eli 66,6 prosenttia työskenteli vain alle 2 vuotta vuokratyöntekijänä ennen siirtymistään vakituiseen työsuhteeseen. Yli kaksi vuotta vuokratyöntekijänä työskennelleiden osuus oli pieni, vain yksi kolmasosa vastanneista. Vuokratyöntekijöiden osuudessa käsitelty kuvio neljä

tukee hyvin alla olevaa kuviota. Vuokratyöntekijöistä suurin osa siirtyy vakituiseen työsuhteeseen ensimmäisen työvuotensa aikana.

Oletuksenamme on, että nykyisten vuokratyöntekijöiden elinkaari kulkee samaa reittiä kuin jo vakituiseen työsuhteeseen siirtyneillä. Tulevaisuudessa vuokratyöntekijät tulevat työskentelemään lyhyempiä aikoja vuokratyöntekijöinä ennen siirtymistään vakituiseen työsuhteeseen. Alla olevassa kuviossa on vuokratyösuhteen kesto.

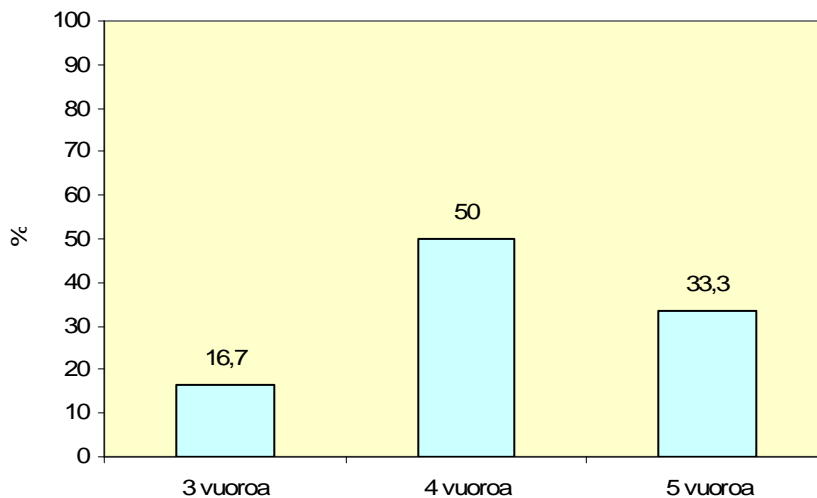


Kuvio 12. Vuokratyösuhteen kesto

Vuokratyövuorojen määrä viikossa

Puolet vastaajista teki keskimäärin neljä vuoroa viikossa. Kuitenkin kolmasosa työskenteli viisi päivää viikossa, mikä on verrattavissa vakituisen työsuhteen tuntimääriin. Alle 17 prosenttia työskenteli kolme kertaa viikossa. Kukaan vakituiseen työsuhteeseen siirtyneistä ei työskennellyt alle kahta vuoroa viikossa vuokratyöntekijänä. Yli viiden työvuoron viikkoja ei tehnyt kukaan. Ennen siirtymistä vakituiseen työsuhteeseen vuokratyötä tehtiin siis säännöllisesti. Siirtyminen on helppoa, koska työtahti ja työtehtävät pysyvät suunnilleen samoina. Vakituksella työsuhteella ei siis yleensä haeta lisätöitä tai suoraa ylennystä, vaan halutaan saada vakituisen työsuhteen tuoma säännöllisyys ja pysyvyys.

Suurin osa vastaajista teki vuokratyötä päätyönään ennen siirtymistä vakituiseen työsuhteeseen. Vuokratyöntekijä pystyy keräämään täyden työviikon niin halutessaan yhdessä tai useammassa asiakasyrityksessä, johon ei esimerkiksi osa-aikainen työntekijä pysty. Siirtyminen edellyttää lähes täysiä tunteja, jotta työntekijä on tyytyväinen. Alla olevassa kuviossa on vuokratyövuorojen määrä viikossa.



Kuvio 13. Vuokratyövuorojen määrä viikossa

Työskenteli useammassa kuin yhdessä vuokratyöyrityksessä

Ennen siirtymistään vakituiseen työsuhteeseen kaksi kolmasosaa vuokratyöntekijöistä työskenteli vain yhdelle henkilöstövuokrausyritykselle. Tulokset ovat samanlaiset kuin vuokratyöntekijöiden osuudessa kuviossa kuusi. Lojalisuus ja sitoutuneisuus näkyvät vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden entisten vuokratyöntekijöiden vastauksissa. Myös työvuorojen määrät olivat suhteessa samat kuin nykyisten vuokratyöntekijöiden. Tulokset ovat hyvät Opteamin näkökulmasta ja voidaan olettaa, että monet ovat siirtyneet yhdeltä vuokrausyritykseltä vakituiseen työsuhteeseen. Työntekijä valitsee henkilöstövuokrausyrityksen monien syiden perusteella, joita ovat muun muassa yrityksen tunnettavuus sekä luotettavuus,

työllistymismahdollisuudet, yrityksen tuomat edut ja työntekijöistä huolehtiminen.

Vuokratyön sopivuus senhetkiseen elämäntilanteeseen

Suurin osa vastanneista eli 91,7 prosenttia koki vuokratyön sen hetkiseen elämäntilanteeseen sopivaksi. Avoimista vastauksista käy ilmi, että suurin osa opiskeli ja haki työkokemusta vuokratyöntekijänä ollessaan. Myös muutto uudelle paikkakunnalle vaikutti työskentelyyn vuokratyöntekijänä, sen avulla sai selville työtarjonnan ja pystyi luomaan suhteita työelämään. Vuokratyö koettiin mahdollisuutena saada työmotivaatiota ja säännöllisyyttä elämään. Uudet työympäristöt toivat sosiaalisia kontakteja ja auttoivat saamaan kiinni työelämästä. Vuokratyö koettiin helpoksi tavaksi päästä sisään uuteen kaupunkiin tai työpaikkaan. Suurin osa vastaajista ajatteli vuokratyön olevan välivaihe elämässään, joka antaisi mahdollisuuden vakituiseen uraan. Vuokratyöstä on jäänyt muutamaa vastaajaa lukuun ottamatta hyvät muistot ja he suosittelevat lämpimästi kokeilemaan vuokratyötä uran alkuvaiheessa.

Syitä vakituiseen työsuhteeseen siirtymiseen

Suurin osa vastanneista kertoi vakituiseen työsuhteeseen siirtymisen syiksi asioita, jotka olivat tiedossamme. Suurin osa oli valmistunut koulusta sekä he löysivät mielekkään työpaikan vuokratyön kautta. Muita syitä siirtymiseen vakituiseen työsuhteeseen olivat suunnitelmallisuus työvuoroissa, pysyvät tulot sekä lomien kertyminen ja muut henkilökuntaedut. Yllättävää vastauksissa oli, että lähes kaikki vastaajat korostivat henkilökuntaetujen tärkeyttä, jotka olivat yksi parhaista työmotivaation tuojista. Muita motivaation vaikuttavia asioita olivat kannustepalkkaus sekä yrityksen antamat liikelahjat. Yrityksen huolehtiminen työntekijöistään on erittäin tärkeää ja se koetaan mielekkäämmäksi, jos on talon kirjoilla.

Etujen parantuminen vakituiseen työsuhteeseen siirtyessä

Edut parantuivat huomattavasti kaikilla vastaajilla. Suurimpina etuina vakituudessa työsuhteessa on koettu henkilökuntaedut. Lisäksi arvostettiin työterveyshuoltoa, työvuorojen säännöllisyyttä sekä varmuutta töistä. Kaikilla vastanneilla edellä mainitut edut tulivat ilmi, joskin eri arvojärjestyksessä. Toisille työterveyshuolto oli henkilökuntaetuja tärkeämpi. Yrityksen koosta riippuen edut vaihtelivat ja niitä arvostettiin sen takia erilailla. Esimerkiksi työterveyshuollon eroavaisuudet korostuivat, toisilla se oli perusterveydenhuoltoa kun taas toiset saivat kattavan työterveyshuollon. Etujen tuoma tyytyväisyys heijastuu työntekijän työmotivaatiossa sekä arvostuksessa työnantajaa kohtaa. Työntekijöistä huolehtiminen on ensiarvoisen tärkeää sekä pienissä että isoissa yrityksissä.

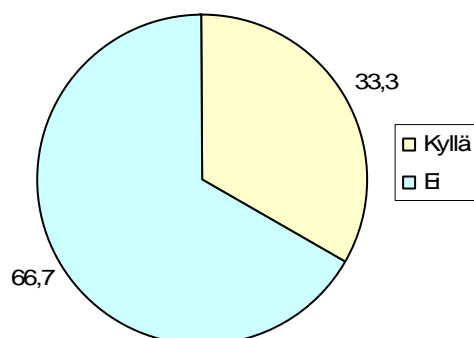
Työtyytyväisyyden parantuminen vakituiseen työhön siirtyessä

Työtyytyväisyys oli kaikilla vastaajista parantunut kahta vastaajaa lukuun ottamatta sekä kaksi vastaajista ei osannut sanoa. Avoimissa vastauksissa käy ilmi, että tunne työyhteisöön kuulumisesta vahvistui ja sai olla mukana päättämässä asioista ja molemminpuolinen sitoutuminen voimistui. Työyhteisön toimivuuden kannalta erittäin tärkeitä on, että kaikki puhaltavat yhteen hiileen. Jokaisen tulee tulla toimeen työkavereidensa kanssa. Jokaisella työpaikalla tulee ongelmatilanteita, jotka tulevat selvittää. Vuokratyöntekijänä ollessaan vastaajat eivät kokeneet olevansa mukana porukassa ja ongelmista ei puhuttu käyttäjäyrityksen kanssa. Jokainen vastaajista oli siis tyytyväinen nykyiseen työsuhteeseen, jossa asioista keskusteltiin sekä palavereissa ja kehityskeskusteluissa. Yhteishenki parantui siirryttäessä vakituiseen työsuhteeseen huomattavasti ja tasa-arvoisuuden tunne lisääntyi.

Työnkuvan muuttuminen vakituiseen työhön siirtyessä

Suurimmalla osalla vastaajista työnkuva ei ollut muuttunut vakituiseen työhön siirtyessä. Tämä vahvistaa näkemystämme, että vuokratyöntekijä vakinaistetaan samaan asemaan asiakasyrityksessä kuin mitä hän teki vuokratyöntekijänä. Kolmas osa vastaajista kertoi työnkuvansa muuttuneen, muun muassa työnkuvaan oli tullut lisää haasteellisuutta ja vastuuta. Muutama vastaajista sai koulutustaan vastaavaa työtä ja he vaihtoivat alaa kokonaan. Vuokratyö oli vain ollut heille välivaihe opiskeluiden ohessa.

Työnkuvan pysyminen samana ei turhauttanut eikä haitannut vastaajia, koska he eivät odottaneet työnkuvan muuttuvan millään tavalla. Työntekijät olivat kokonaisuudessaan tyytyväisiä saamastaan vakituisesta työpaikasta. Muutama vastaajista totesi, että ” Vakituinen työ on sitä, mitä olen etsinyt.” Alla olevassa kuviossa on kuvattu muuttuiko vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden työnkuva.



Kuvio 16. Työnkuvan muuttuminen

Muuttuiko mikään työyhteisössä siirtyessäsi vakituiseen työhön

Monet vastaajista käsittivät kyseessä olevan kysymyksen ja kysymyksen, jossa käsitellään työtyytyväisyyttä samanlaisiksi. Molemmat kysymykset olivat lähellä toisiaan ja niistä löytyivät samanlaiset perustelut.

Vastaajista 58,3 prosenttia koki työyhteisönsä muuttuneen. Suurin muutokseen vaikuttava tekijä oli työyhteisöön kuuluminen sekä se, että sai mielipiteet asioista kuuluviin. Vakituiseina työntekijänä otetaan mukaan päätöksien tekoon ja annetaan enemmän vastuuta. Pääosin työyhteisön koettiin muuttuvan paremmaksi.

Viimeiseen kysymykseen vastattiin avoimesti, jolloin kyselyyn vastanneet kokosivat tuntojaan vuokratyöstä. Useimmat kokivat vuokratyön sopivaksi sen hetkiseen tilanteeseen sekä ensiarvoisen tärkeäksi vuokratyöstä saamansa työkokemuksen. Lisäksi vuokratyön etuihin luettiin mahdollisuus tehdä tarvittaessa paljon töitä esim. ennen lomalle lähtöä tai ennen suurta hankintaa. Toisaalta vapaa-ajan suunnittelu koetaan helpommaksi vakituiseissa työsuhteissa. Vuokratyössä koettiin mielekkääksi myös työtehtävien ja – ympäristöjen vaihtuvuus. Molemmissa työmuodoissa on sekä hyvät että huonot puolensa.

6 POHDINTA

Opinnäytetyömme aihe tuli toimeksiantajaltamme Kisse Katiskolta, Opteam Henkilöstöpalveluiden Jyväskylän toimipisteen yrittäjältä. Häntä kiinnosti tietää, miksi vuokratyöntekijät haluavat siirtyä vakituiseen työsuhteeseen.

Opinnäytetyömme tarkoitus oli kartoittaa Opteam Henkilöstöpalveluiden Jyväskylän toimipisteen vuokratyöntekijöiden ja jo vakituiseen työsuhteeseen siirtyneiden mielteitä ja ajatuksia vuokratyöstä. Halusimme myös tietää, miksi siirrytään vakituiseen työsuhteeseen, jos henkilöstövuokrausyritys pystyy tarjoamaan yhtä paljon töitä. Opinnäytetyömme on tuleva apuväline Opteam

henkilöstöpalveluille, joka auttaa sitä kehittämään toimenpiteitä, jotta vuokratyöntekijät eivät siirry vakituiseseen työhön. Tällä hetkellä Opteam Henkilöstöpalvelut muistaa työntekijöitään hyvästä työstä jakamalla silloin tällöin elokuvalippuja. Suunnitelmissa on ottaa tämä tapa aktiivisemmin käyttöön ja muistaa useammin työntekijöitä. Lisäksi kausittain on ajateltu muistettavan yhtä työntekijää lahjalla, jossa otetaan huomioon vuokratyöntekijän omat kiinnostuksen kohteet. Esimerkiksi pikkujoulukaudella 2006 ruoan valmistuksesta kiinnostunutta tarjoilijaa on muistettu kattilasarjalla. Seuraavaksi Opteam valitsee kevätkauden ahkerimman työntekijän.

Mielestämme vuokrausyritykset voisivat kehittää toimintaa niin, että työntekijöitä muistettaisiin esimerkiksi joustavuudesta, ahkerasta työstä ja sitoutumisesta. Muistaminen voi olla henkilökohtaiset kiitokset sekä pieni lahja, esimerkiksi elokuvalippu tai lahjakortti. Tärkeintä olisi se, että muistetaan työntekijää henkilökohtaisesti. Tämä edistää vuokratyöntekijän sitoutumista ja motivoi eteenpäin. Työntekijän saama hyvä kohtelu voi tuoda uusia työntekijöitä vuokrausyritykseen.

Opinnäytetyömme tutkimusongelmat olivat syyt miksi haluttiin siirtyä vakituisen työsuhteeseen. Syitä siirtymiseen olivat muun muassa henkilökuntaedut, säännölliset tulot, suunnitelmallisuus ja varmuus töistä. Vastauksia näihin ongelmiin haimme tietoperustan avulla sekä vuokratyöntekijöille ja vakituisen työsuhteeseen siirtyneille lähetetyillä kyselyillä. Myös Opteam Henkilöstöpalveluiden Jyväskylän toimipisteen yrittäjän Kisse Katiskon sekä GastropubJalon ravintolapäällikön Päivi Kinnusen haastattelut tukivat työtämme. Haastattelut antoivat yrittäjän ja käyttäjäyrityksen näkökulman työhömmme.

Opinnäytetyömme ongelmat olivat kyselylomakkeiden vähäinen palautus sekä vuokratyövoimasta saatava tiedon vähyys. Lisäksi vastaan tuli vuokratyövoiman käytöstä paljon lukuja, jotka olivat eri lähteissä erilaisia. Tämä vaikutti muun muassa siihen, että tietyt luvut jäivät kokonaan hämärän peittoon sekä siihen, että osaa ei voitu käyttää ollenkaan.

Tietoa työhömmme haimme eri lähteistä. Kävimme läpi kaikki vuoden 2000 jälkeen ilmestyneet Keskisuomalaiset sekä henkilöstövuokraukseen liittyvän kirjallisuuden. Käytimme myös ravintola-alan ammattilehteä Vitriiniä sekä haimme tietoa muista ravintola-alan tietolähteistä. Lisäksi käytimme Henkilöstöpalveluyrityksen liiton Internet-sivuja sekä muita opinnäytetyömmme aihetta koskevia Internet-sivuja. Kyselylomakkeiden sekä haastatteluiden pohja tuli juuri näistä tietolähteistä.

Pyrimme rajaamaan opinnäytetyössämme käytetyn materiaalin työtämme tukevaksi. Jätimme pois sellaiset osat, jotka vain sivusivat aihettamme. Näin saimme toimeksiantajallemme tiiviin paketin, josta käyvät ilmi hänen haluamansa asiat.

Tutkimuksemme tulokset olivat samansuuntaisia kuin muutkin tutkimukset henkilöstövuokrauksesta. Tutkimuksia vuokratyöstä on tehty jonkin verran. Näistä eniten tietoa saimme Riitta Viitalan tutkimuksista, muun muassa vuokratyön käytöstä, vuokratyön ongelmien ratkaisusta tai niiden lieventämisestä sekä vuokratyön näkökulmista. Opinnäytetyössämmekin vuokratyöntekijöiden ja vakinaiseen työsuhteeseen siirtyneiden mielipiteet olivat samalla linjalla muiden tutkimusten kanssa. Työntekijöiden perustarpeet ovat aina samat. Jokainen haluaa turvallisuutta, säännöllisyyttä ja suunnitelmallisuutta. Työ antaa tekijälleen perusrytmin elämään, sosiaalisuutta sekä taloudellisen perusturvan. Vakituinen työ antaa siihen mahdollisuuden, ja se on kaikkien vuokratyöntekijöiden haave. Vuokratyö tarjoaa erilaisen väylän työelämään. Se ei välttämättä luo kaikille pitkäaikaista turvaa, mutta on erittäin hyvä pohja, josta lähteä eteenpäin.

Vuokratyöstä on edelleen negatiivisia mielikuvia historiansa takia. Suurin osa negatiivisista mielikuvista on syntynyt väärinkäytöksistä vuokratyön historiassa. Kun yhdeltä alalta on mielikuvat saatu poistettua, ne ovat siirtyneet toisille aloille. Palvelualalla, jota käsittelemme työssämme, on jo hyvä maine vuokratyön käyttäjänä, kun taas teollisuuden alalla on parannettavaa. Molemmat olemme työskennelleet vuokratyöntekijöinä useamman vuoden ajan. Omat kokemuksemme ovat hyviä, ja suosittelemme

mielellämme vuokratyötä. Kuitenkin on hyvä muistaa, että vaikka henkilöstövuokrausyritys hoitaa työhön liittyvät asiat, pitää silti itse huolehtia työtä koskevista asioista aivan samalla tavalla kuin vakituisessa työsuhteessakin. Jos luottaa siihen, että henkilöstövuokrausyritys hoitaa kaiken, ongelmia voi ilmetä. Joissakin tapauksissa vuokratyöntekijät pysähtyvät paikoilleen ja passivoituvat työn tekemisessä. Vuokratyöntekijät unohtavat, että jokainen työvuoro on näytön paikka, jossa pitää näyttää ammattitaitonsa. Olemme molemmat saaneet vuokratyön kautta vakituiset työsuhteet. Kummallekaan vakituisen työsuhteen saaminen ei olisi onnistunut, jos emme olisi työskennelleet vuokratyöntekijänä asiakasyrityksessä. Lisäksi olemme olleet ahkeria ja joustavia työntekijöitä, millä erotuimme joukosta ja saimme jalan asiakasyrityksen oven väliin.

Olemme puhuneet työssämme paljon vakituisen työsuhteen tuomista eduista. Ne ovat luonnollisesti paremmat kuin vuokratyöntekijöiden, mutta vakituisessa työssä on myös haittansa. Vastauksissa mainittiin haittana muun muassa se, että ei saa itse päättää, milloin tekee töitä ja vapaa-aika vähenee huomattavasti. Vakituiseen työhön siirryttiin sen tarjoaman turvallisuuden ja henkilökuntaetujen vuoksi. Nämä kaksi asiaa tulivat ilmi lähes jokaisen vastauksista. Mielenkiintoista oli, että henkilökuntaetuja arvostettiin huomattavasti eniten ja useat perusarvot jäivät toiselle sijalle. Ainoastaan alle puolet vastaajista mainitsi työterveyshuollon etuna.

Siirryttäessä vakituisen työsuhteeseen työnkuva ei suurimmalla osalla muuttunut, vakituisen työn tuoma yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyi ja vastuuta annettiin enemmän. Vastaajat kertoivat, että päätöksien tekoon mukaan ottaminen nosti työtyytyväisyyttä ja motivoi parempaan työtulokseen. On myös asiakasyrityksiä, jotka ottavat pitkäaikaiset vuokratyöntekijät mukaan henkilökuntapalaveriinkin, ja koulutustilaisuuksiin ja virkistyspäiville. Kuitenkaan tätä ei koeta samanarvoisena kuin jos olisi vakituinen työntekijä.

Edellä mainitut tutkimustulokset vuokratyöntekijöistä olivat odotettavissa, eikä yllätyksiä juurikaan ilmennyt. Osasta kyselylomakkeista kuitenkin kävi ilmi tyytymättömyyttä ja tyytymättömyyttä vuokratyöhön, joihin voidaan vaikuttaa nyt

ennalta ehkäisevästi. Nämä vastaukset olivat yllättäviä, koska vuokratyöntekijänä on paljon enemmän vapauksia kun vakituisessa työsuhteessa. Vuokratyöntekijä voi itse valita asiakasyrityksen, jossa työskentelee sekä vaikuttaa työaikoihinsa ja työvuorojen määrään. Tutkimustulokset vuokratyön epäkohdista helpottavat Opteamin tapaa toimia. Tutkimustuloksien avulla voidaan vaikuttaa siihen, ettei vuokratyöntekijä vaihda työpaikkaa eikä henkilöstövuokrausyritystä. Tuloksemme ovat jo nyt auttaneet vastauksillaan Opteam Henkilöstöpalveluyritystä. Vastauksissa ilmenneistä epäkohdista ilmoitimme heti Opteam Henkilöstöpalveluille, jotta ehkäiseviin toimenpiteisiin voitiin ruveta välittömästi.

Suomessa henkilöstövuokraustoiminta on kehittynyt viime vuosina valtavasti. Tarjonta ja kysyntä ovat lisääntyneet ja monipuolistuneet. Sen takia henkilöstövuokrauksen toimintatapoja on ollut pakko kehittää turvallisemmiksi ja lakisääteisemmiksi. Henkilöstövuokrauksen maine on parantunut vuosien myötä huomattavasti. Syinä tähän ovat olleet henkilöstövuokrauksen suuri kasvu ja henkilöstövuokrausyritysten ketjuuntuminen suuriksi yhtiöiksi sekä median kiinnostuminen aiheesta. Nykyään on täysin laillista ja turvallista käyttää henkilöstövuokrausyrityksen palveluita, joita jossain vaiheessa jopa kartettiin. Vaikka vieläkin keskustellaan sekä vuokra- että pätkätöistä negatiiviseen sävyyn, on se monilla aloilla ainut keino selvitä ruuhka-ajoista.

Työelämän tarjonta kasvaa jatkuvasti suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeellä, jolloin nuorta työvoimaa tarvitaan yrityksiin. Tulevaisuudessa vuokratyön määrä laskettuina vuosina tulee alenemaan ja nopeat vakinaistamiset lisääntymään. Henkilöstövuokrausyrityksistä on tullut rekrytointikanavia asiakasyrityksille, joista ne voivat vakinaistaa ”parhaat päältä”. Vuokratyö on tullut työmarkkinoille jäädäkseen, joskin se tulee muuttamaan muotoaan ja kehittymään tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Antila, V-P. 2006. Töissä vuokralla. Artikkelijulk. 23.5.2006. Viitattu 18.9.2006. <http://www.turunsanomat.fi>, talous, talousliite.

Bruun, L. 2006. Vuokratyö. Viitattu 20.9.2006, <http://www.etry.fi/toimialat/vuokratyö/>

Eloranta-Jokela, E. 2006. Vuokratyössä työsuhdeturva ontuu. Artikkelijulk. 5.5.2006. Viitattu 29.8.2006. <http://www.pam.fi>, viestintä, PAM-lehti, artikkeli.

Heikkilä, L. 2005. Henri Klimscheffskij: ”Yrittäjänä elän unelmaani.” Vitriini 7, 20-24.

Henkilöstöpalveluala on merkittävä työllistäjä - vahva kasvu jatkuu ja pelisääntöjä tiukennetaan 2006. Viitattu 28.8.2006. <http://www.ek.fi>, henkilöstöpalveluyritysten liitto, ajankohtaista.

Henkilöstöpalveluyritykset työllistävät henkilötyövuosissa laskettuna jo yli 16 000 työntekijää - Määrä on kasvanut viidessä vuodessa peräti 75 %. 2006. Viitattu 28.8.2006. <http://www.ek.fi>, henkilöstöpalveluyritysten liitto, tietoa toimialasta.

Henkilöstövuokraus työllistää - alalla on selvät pelisäännöt 2007. Artikkelijulk. 7.2.2007. Viitattu 20.2.2007. <http://www.hpl.fi>, henkilöstöpalveluyritysten liitto, ajankohtaista, tiedotteet.

Katisko, K. 2006. Yrittäjä, Opteam Henkilöstöpalvelut. Haastattelu 17.11.2006.

Kettunen, A. 2005. Vuokratyön myötätuuli jatkuu. Keskisuomalainen 16.9.2005, 15.

Kettunen, A. 2005. Villi ja vapaa kenttä. Keskisuomalainen 18.9.2005, 10.

Kinnunen, P. 2006. Ravintolapäällikkö, Gastropub Jalo. Haastattelu 20.11.2006.

Lahtinen, J. & Isoviita, A. 1998. Markkinointitutkimus. Tampere: Avaintulos.

Lehto, A., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Työpoliittinen tutkimus, numero 291. Helsinki: Työministeriö.

Lotti, L. 2001. Tehokas markkina-analyysi. Porvoo:WSOY.

Pelissäännöt vuokratyölle 2007. Viitattu 20.2 2007.

<http://www.sak.fi>, tiedotteet, arkisto.

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita.

Saukkonen, S. 2005. Viitattu 12.9.2006 EK:n työvoimatiedustelu: yritykset pyrkivät monipuoliseen ja joustavaan työvoiman käyttöön. <Http://www.ek.fi>, ajankohtaista, tutkimukset ja julkaisut.

Selin vappuna: Vuokratyölle saatava pikaisesti pelissäännöt. 2006. Viitattu 29.8.2006. <Http://www.pam.fi>, viestintä.

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus.

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työsuhteissa. Työpoliittinen tutkimus, numero 283. Helsinki: Hakapaino Oy.

Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus, numero 302. Helsinki: Hakapaino Oy.

Vuokratyö. 2005. Viitattu 20.9.2006. [Http://www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi), tasa-arvovaltuutettu, vuokratyö.

Vuokratyö. 2006. Viitattu 20.9.2006 [Http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo](http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo)

LIITTEET

Liite 1. Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot

1. Soveltaminen ja määritelmät

1.1. Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevia yleisiä sopimusehtoja (HPL YSE 2006) sovelletaan henkilöstöpalveluyrityksen (jäljempänä "HPY") ja asiakasyrityksen (jäljempänä "asiakas") väliseen työvoiman vuokrausta koskevaan sopimukseen.

1.2. Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan toimintaa, jossa HPY siirtää työntekijöitään asiakkaan käyttöön vastiketta vastaan siten, että HPY on työntekijän työn-antaja ja työntekijän työnjohto- ja valvontaoikeus sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät työn tekemiseen ja järjestelyihin siirtyvät asiakkaalle. Työ suoritetaan asiakkaan osoittamissa tiloissa, asiakkaan työvälineillä ja työmenetelmien mukaisesti.

1.3. HPL YSE 2006 -ehdoista voidaan poiketa sopimalla niistä kirjallisesti toisin.

2. Sopijapuolten yleiset velvollisuudet

2.1. Asiakkaan tulee sopimuskohtaisesti antaa HPY:lle oikeat ja riittävät tiedot suoritettavista työtehtävistä, työntekopaikasta, työtehtävän kestosta, työskentely-ajoista, työn erityispiirteistä, soveltamastaan työehtosopimuksesta ja mahdollisesta paikallisesta sopimuksesta sekä ilmoitettava HPY:lle näissä tiedoissa tapahtuvista muutoksista välittömästi. Lisäksi HPY:lle tulee antaa tieto työntekijältä edellytettävästä koulutuksesta, ammattitaidosta ja kokemuksesta sekä työturvallisuuden kannalta erityisesti huomioitavista seikoista, kuten työntekijän terveydentilavaatimuksista.

2.2. HPY:n on huolellisesti valittava tehtävään esitettävät henkilöt asiakkaan antamien tietojen perusteella. HPY:n tulee sen käytettävissä olevat mahdollisuudet huomioon ottaen pyrkiä kohtuudella selvittämään, että työntekijä vastaa koulutukseltaan, ammattitaidoltaan ja kokemukseltaan asiakkaan HPY:lle ilmoittamia vaatimuksia tai vaihtoehtoisesti selvitettävä, miltä osin työn-tekijä poikkeaa niistä.

2.3. HPY vastaa työntekijän työnantajana työntekijän henkilöstökuluista, kuten palkasta, sosiaalikulusta ja lakisääteisistä vakuutuksista. HPY noudattaa suhteessa työntekijään työlainsäädännön ja viranomaismääräysten lisäksi kulloinkin sovellettavaksi tulevaa työehto-sopimusta sekä Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n laatimia toimintaperiaatteita.

2.4. Asiakkaan on työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella valvottava työntekijän työsuoritusta ja vastattava työn suorittamiseksi välttämättömän perehdytyksen antamisesta. Asiakas sitoutuu noudattamaan työntekijän osalta työlainsäädäntöä, viranomaismääräyksiä ja sovellettavaa työehtosopimusta. Asiakas sitoutuu kohtelevaan työntekijää oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti suhteessa asiakkaan omiin työntekijöihin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti.

3. Työturvallisuus ja työsuojelu

3.1. HPY:llä on työnantajana yleisvastuu työntekijän työsuojelusta. HPY järjestää työntekijän työterveys-huollon.

3.2. Asiakkaan tulee ennen työn aloittamista huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään työhön ja että hänelle annetaan riittävät tiedot työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden edellyttämistä työsuojelutoimenpiteistä ja vastata siitä, että näitä määräyksiä myös noudatetaan. Asiakkaan tulee hankkia ja antaa työntekijän käyttöön tarvittavat henkilönsuojaimet ja suojavälineet ja vastata siitä, että työntekijä myös käyttää niitä. Asiakas vastaa siitä, että työ asiakkaan tiloissa ja laitteilla voidaan suorittaa turvallisesti ja että työterveyshuoltolain mukaiset työpaikkatarkastukset on työntekijän työpaikalla tehty. Asiakas toimittaa pyydettyä HPY:lle kopion tehdystä työpaikkaselvityksestä.

3.3. Asiakas voi sopia työntekijän kanssa ylitöiden tekemisestä lakien, työehtosopimuksen ja HPY:n antamien ohjeiden asettamissa rajoissa.

4. Reklamaatiot ja työnteon estyminen

4.1. Mikäli työntekijän ammattitaidossa tai työsuorituksessa ilmenee puutteita tai työntekijä ei saavu työhön sovittuna ajankohtana, tästä on välittömästi, ja joka tapauksessa viimeistään 7 päivän kuluessa, ilmoitettava HPY:lle, jotta HPY voi ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin.

4.2. Mikäli työntekijä on sairauden, työsuhteen päättymisen, lakon tai muun pätevän syyn vuoksi estynyt suorittamasta sovittua työtä, HPY:llä on sovittaessa oikeus järjestää toinen työntekijä mahdollisimman pian estyneen tilalle. HPY ei vastaa tällaisen työntekijän pätevän esteen asiakkaalle mahdollisesti aiheuttamista vahingoista.

4.3. Mikäli työn teettäminen estyy asiakkaasta suoraan tai välillisesti johtuvasta syystä, tästä esteestä on välittömästi ilmoitettava HPY:lle. Asiakkaalla on oikeus esteen jatkuessa keskeyttää työt kohtuullista ilmoitusaikaa noudattaen. Kohtuullisen ilmoitusajan pituus sovitaan erikseen ottaen huomioon työtehtävän kokonaiskesto. Asiakkaalla on oikeus teettää lyhyen esteen ajan työntekijällä muuta korvaavaa työtä.

5. Veloitusperusteet

5.1. Asiakas ja HPY sopivat veloitusperusteista erikseen.

5.2. Mikäli muuta ei ole sovittu, HPY veloittaa sovellettavaan työehtosopimukseen perustuvat korvaukset ja lisät, kuten esimerkiksi työaika- ja olosuhde-lisät, erikseen sopijapuolten sopimaa veloituskäytäntöä noudattaen. Työntekijälle maksettavista matkakuluista, päivärahoista ja asiakkaan tiloissa tapahtuvista lounasjärjestelyistä sovitaan tapauskohtaisesti erikseen.

5.3. Työtä tehdään aina sovellettavan työehtosopimuksen määrittämiä kokonaisia työpäiviä, ellei muuta ole etukäteen sovittu. Mikäli sopimus perustuu työntekijän kulloinkin tekemiin työtunteihin, HPY veloittaa asiakasta työntekijän antamien ja asiakkaan hyväksymien työsuoriteilmoitusten perusteella.

5.4. Hintaan lisätään siihen lakiin perustuvat välilliset verot, kuten arvonlisävero, kulloinkin voimassa olevien säännösten mukaisesti.

5.5. Yleisten työnantajamaksujen tai muiden niihin rinnastettavien maksujen määrään tai soveltamisen muuttuessa HPY pidättää oikeuden tarkistaa hintaa

muutoksen voimaantuloajankohdasta lukien muutosta vastaavasti. Jos sopimuskauden aikana tapahtuu yleisiä alaan kohdistuvia palkankorotuksia, HPY:llä on oikeus korottaa sopimushintoja vastaavalla prosenttimäärällä korotuksen voimaantuloahetkestä lukien.

6. Rekrytointipalkkio

6.1. HPY:llä on oikeus periä asiakkaalta rekrytointipalkkio, mikäli työntekijä siirtyy tai tekee sopimuksen siirtymisestä asiakkaan tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan tai muun läheisen yhtiön palvelukseen sopimuksen voimassaoloaikana tai kolmen (3) kuukauden kuluessa sopimuksen päättymisestä lukien. Rekrytointipalkkio tulee maksaa myös siinä tapauksessa, että asiakas vuokraa HPY:n rekrytoiman ja välittämän työntekijän jonkin toisen yrityksen kautta vastaavana aikana.

6.2. Rekrytointipalkkion määrästä sovitaan erikseen.

7. Salassapito ja tietoturvasuus

7.1. Sopijapuolet sitoutuvat pitämään salassa sopimuksen sisällön sekä sopimussuhteen aikana saamansa luottamukselliset tiedot ja olemaan käyttämättä tällaista tietoa mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin tämän sopimuksen mukaisten velvollisuuksiensa täyttämiseen.

7.2. Mikäli työtehtävät edellyttävät työntekijältä erityisen salassapitovelvollisuuden täyttämistä tai tietoturvasuusohjeiden noudattamista, asiakas ja työntekijä sopivat tästä keskenään, eikä HPY tule kyseisen sopimuksen osapuoleksi.

8. Vahingonkorvausvastuu

8.1. HPY vastaa työntekijän mahdollisesti asiakkaalle aiheuttamasta vahingosta voimassa olevan oikeuden mukaisesti. HPY ei siten vastaa työntekijän työssään asiakkaalle aiheuttamasta vahingosta, ellei vahinko johdu sellaisesta työntekijän ammattitaidottomuudesta, josta HPY tämän sopimuksen kohdan 2.2. mukaan vastaa.

8.2. Asiakas vastaa työntekijän kolmannelle osapuolelle aiheuttamasta vahingosta, mikäli vahinko tapahtuu asiakkaan lukuun työtä tehtäessä.

8.3. Sopijapuolet eivät vastaa oman suorituksensa virheellisyyden aiheuttamista välillisistä vahingoista, eikä HPY työntekijän aiheuttamista välillisistä vahingoista.

8.4. Vahingonkorvausta on vaadittava HPY:ltä neljän viikon kuluessa siitä, kun vahingonkorvauksen perusteena oleva tapahtuma tai virhe havaittiin tai se olisi pitänyt havaita, muussa tapauksessa oikeus mahdolliseen korvaukseen on menetetty.

9. Ylivoimainen este (Force Majeure)

9.1. Kumpikaan sopijapuoli ei vastaa viivästyksistä ja vahingoista, jotka johtuvat hänen vaikutusmahdollisuuksiensa ulkopuolella olevasta esteestä, jota sopijapuolen ei kohtuudella voida edellyttää ottaneen huomioon sopimuksentekohetkellä ja jonka seurauksia sopijapuoli ei myöskään kohtuudella olisi voinut välttää tai voittaa.

9.2. Sopijapuolen on viipymättä ilmoitettava ylivoimaisesta esteestä kirjallisesti toiselle sopijapuolelle, samoin kuin esteen lakkaamisesta.

10. Sopimuksen voimassaolo, päättäminen ja siirtäminen

10.1. Sopimus tulee voimaan allekirjoitushetkellä. Sopimuksen voimassaoloaikaan ja sen mukaisiin velvoitteisiin ei vaikuta se, milloin työnteko sopimuksen perusteella tosiasiallisesti aloitetaan, lopetetaan tai mahdollisesti keskeytetään.

10.2. Sopimus on voimassa määräajan, ellei toisin ole sovittu. Mikäli määräaikaisen sopimuksen voimassaoloaika halutaan muuttaa, siitä tulee sopia sopijapuolten kesken kirjallisesti.

10.3. Mikäli sopimus on kuitenkin solmittu toistaiseksi, se on irtisanottavissa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla, mikäli muuta ei ole sopijapuolten kesken sovittu.

10.4. Mikäli asiakas laiminlyö maksuvelvollisuutensa tai toinen sopijapuoli muutoin olennaisesti rikkoo sopimuksen yleisiä tai erityisiä ehtoja vastaan, toisella sopijapuolella on oikeus purkaa sopimus päättymään välittömästi. Sopimusrikkomuksesta on huomautettava toista sopijapuolta kirjallisesti ennen purkamista.

10.5. Jos toista sopijapuolta haetaan konkurssiin tai yrityssaneeraukseen tai asetetaan selvitystilaan, toisella sopijapuolella on oikeus purkaa sopimus.

10.6. Sopijapuolella ei ole oikeutta siirtää tätä sopimusta osaksikaan ilman toisen sopijapuolen kirjallista suostumusta.

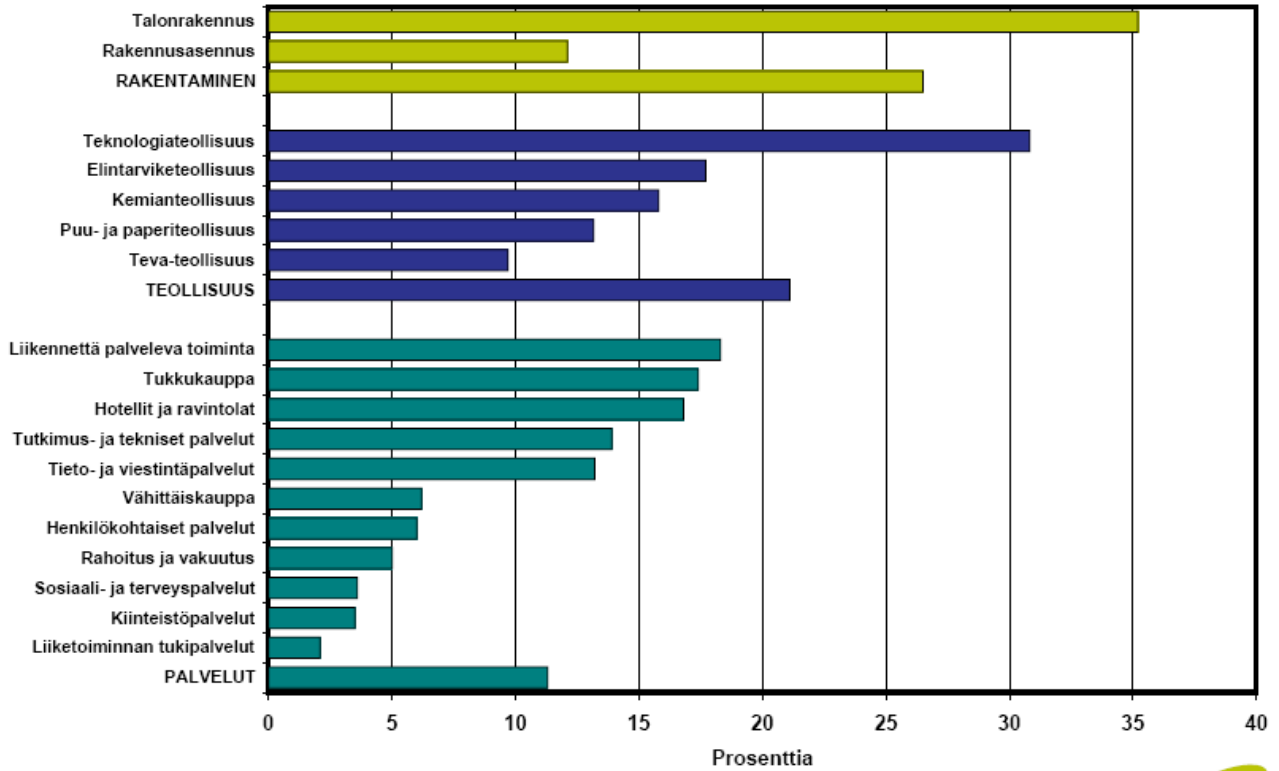
11. Oikeuspaikka

11.1. Sopijapuolet pyrkivät ratkaisemaan tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet neuvotteluteitse. Mikäli sopijapuolet eivät pääse neuvotteluissa yksimielisyyteen, riidat ratkaistaan ensimmäisenä oikeusasteena HPY:n kotipaikan käräjäoikeudessa.

12. Ilmoitukset

12.1. Sopijapuolten tulee lähettää sopimukseen liittyvät ilmoitukset ja reklamoinnit kirjallisesti.

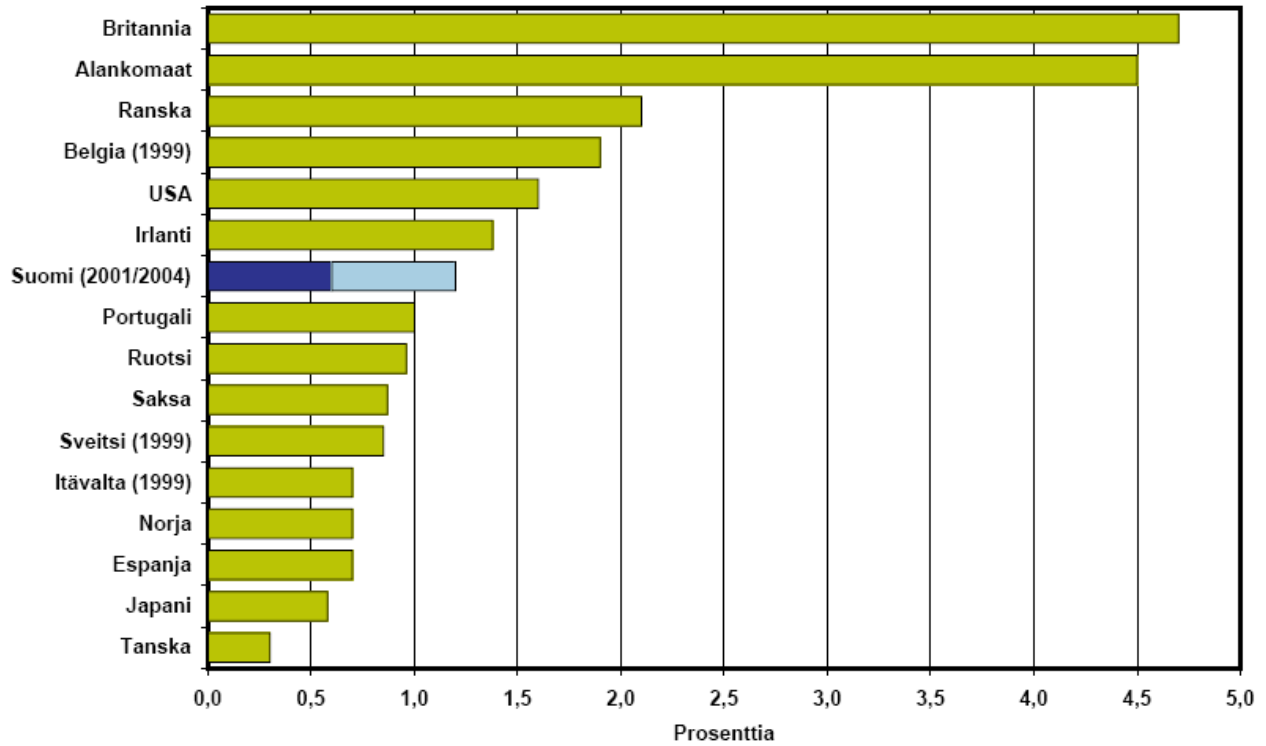
Liite 2. Vuokratyövoimaa käyttäneiden yritysten osuus toimialoittain 2004



Lähde: EK:n työvoimatiedustelu lokakuu 2004

14.2.2005 Pirkko Hujanen

Liite 3. Vuokratyövoima osuus työvoimasta eri maissa 2001 (2004)



Lähde: CIETT, Suomen osalta EK.
16.2.2005 Seppo Saukkonen

Liite 4. Kyselylomake vuokratyöntekijöille

1. Ikä _____

2. Sukupuoli Mies **6 kpl** Nainen **16 kpl**

3. Opiskelija Kyllä **13 kpl** Ei **9 kpl**

4. Ammatti _____

5. Kuinka kauan olet työskennellyt vuokratyöntekijänä?

Alle vuoden	1-2 vuotta	2-3 vuotta	Enemmän kuin 3 vuotta
9 kpl	3 kpl	6 kpl	4 kpl

6. Kuinka paljon teet keskimäärin vuokratyötä viikossa?

1vuoron	2 vuoroa	3 vuoroa	4 vuoroa	5 vuoroa	enemmän kuin 5 vuoroa
4 kpl	1 kpl	7 kpl	5 kpl	4 kpl	1 kpl

7. Teetkö töitä useamman kuin yhden vuokratyöfirman kautta?

Kyllä **5 kpl**

Ei **17 kpl**

8. Sopiiko vuokratyö tämänhetkiseen elämäntilanteeseen?

Kyllä **20 kpl**

Ei **2 kpl**

Perusteluni?

9. Haluaisitko vakituisen työsuhteen?

Kyllä **15 kpl**

Ei **7 kpl**

Perusteluni?

10. Millaisia etuja koet saavasi työstäsi vuokratyöntekijänä?

11. Oletko kokenut ongelmia työskennellessäsi vuokratyöntekijänä?

12. Unelmatyösi?

13. Muuta huomioitavaa?

Liite 5. Kyselylomake vakituiseen työsuhteeseen siirtyneille

1. Ikä _____

2. Sukupuoli Mies **9 kpl** Nainen **3 kpl**

3. Opiskelija Kyllä **1 kpl** Ei **11 kpl**

4. Ammatti _____

5. Kuinka kauan työskentelit vuokratyöntekijänä?

Alle vuoden	1-2 vuotta	2-3 vuotta	Enemmän kuin 3 vuotta
4 kpl	4 kpl	2 kpl	2 kpl

6. Kuinka paljon teit keskimäärin vuokratyötä viikossa?

1 vuoron	2 vuoroa	3 vuoroa	4 vuoroa	5 vuoroa	enemmän kuin 5 vuoroa
0 kpl	0 kpl	2 kpl	6 kpl	4 kpl	0 kpl

7. Teitkö töitä useamman kuin yhden vuokratyöfirman kautta?

Kyllä **4 kpl** Ei **8 kpl**

8. Sopiko vuokratyö senhetkiseen elämäntilanteeseen?

Kyllä **11 kpl** Ei **1 kpl**

Perusteluni?

9. Syitä vakituiseen työsuhteeseen siirtymiseen?

10. Ovatko etusi parantuneet vakituksena työntekijänä? Miten?

11. Onko työtyytyväisyytesi vakituiseen työhön siirtyessäsi parantunut?

Kyllä **8 kpl**

Ei **2 kpl**

En osaa sanoa **2 kpl**

12. Onko työtyytyväisyytesi vakituiseen työhön siirtyessäsi huonontunut?

Kyllä **0 kpl**

Ei **11 kpl**

En osaa sanoa **1 kpl**

13. Oletko ollut tyytyväinen työsuhteeseesi?

Kyllä **12 kpl**

Ei **0 kpl**

Perustelusi, jos vastasit Ei

14. Muuttuiko työkuvasi siirtyessäsi vakituiseen työhön?

Kyllä **4 kpl**

Ei **8 kpl**

Jos muuttui, niin miten

15. Muuttuiko mikään työyhteisössäsi?

Kyllä **7 kpl**

Ei **5 kpl**

Jos muuttui, niin miten?

16. Muuta huomioitavaa?

Liite 6. Haastattelulomake 1

Kysymyksiä yrittäjä Kisse Katiskolle

Nimesi, ammatti/titteli?

Mitä toivot meidän tutkimukselta?

Mitä kehittämiskohteita itse näet vuokratyössä/tekijöissä?

Mikä mielestäsi vaikuttaa vuokratyöntekijöiden siirtymiseen vakituiseen työsuhteeseen?

Mitä toimenpiteitä tulisi tehdä, ettei näin kävisi?

Millaisena näet vuokratyön tilanteen tällä hetkellä?

Millaisena näet vuokratyön tulevaisuudessa?

Liite 7. Haastattelulomake 2

Kysymyksiä Gastropub Jalon ravintolapäällikkö Päivi Kinnuselle

Nimesi, ammatti/titteli?

Kuinka paljon yrityksessäsi työskentelee vuokratyöntekijöitä?

Millaisin kriteerein valitset henkilöstövuokrausyrityksen?

Millaisena koet työntekijän vuokraamisprosessin?

Millaisena koet vuokratyövoiman käytön yrityksessäsi?

Millaisia kehittämiskohteita näet vuokratyövoiman käytössä?

Mitkä asiat koet positiivisiksi vuokratyön käytössä?

Vakinaistatko vuokratyöntekijöitä mahdollisuuden tullessa? Miksi?

Millaisena näet vuokratyön tilanteen tällä hetkellä?

Millaisena näet vuokratyön tulevaisuudessa?