



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

VUOKRATYÖ RAKENNUS- ALALLA

TEKIJÄ/T: Olli Turpeinen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Olli Turpeinen	
Työn nimi Vuokratyö rakennusalalla	
Päiväys	6.5.2020
Sivumäärä/Liitteet	30/1
Ohjaaja(t) Anni Kesänen ja Pentti Mäkelä	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) StaffMill Oy	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön aihe oli vuokratyö rakennusalalla. Opinnäytetyöhön aihe tuli työnantajaltani StaffMilliltä, joka oli opinnäytetyön toimeksiantaja. StaffMill halusi selvittää miten rakennusalan yritykset kokevat vuokratyövoiman tänä päivänä ja mitkä asiat vaikuttavat käytettävän henkilöstövuokrausyrityksen valintaan.</p> <p>Haastateltavat yritykset valittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Yhteensä näitä yrityksiä oli kuusi. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Haastatteluiden aineistonkeruumenetelmänä oli puolistrukturoitu haastattelumalli. Rakennusyritysten haastattelut toteutettiin puhelinhaastatteluna. Tämän jälkeen tehtiin sisällönanalyysi. Seuraavaksi analyysin tuloksista tehtiin yhteenveto. Viimeiseksi tehtiin johtopäätökset.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena tuli paljon tietoa. Tämä tieto analysoitiin ja sitä voi käyttää liiketoiminnan kehittämiseen. Tärkeintä oli tieto siitä, miten voi kehittää henkilöstöpalveluyritysten toimintaa ja tieto siitä mikä vaikuttaa, kun rakennusyritykset valitsevat kumppaneitaan henkilöstövuokrausyritysten joukosta. Esimerkiksi keskeistä kehitettävää oli oikean taitotason omaavien työntekijöiden löytäminen ja miten parantaa yhteydenottotapoja.</p> <p>Tutkimus onnistui hyvin, koska tutkimustulokset antoivat sellaista tietoa mitä toimeksiantaja tarvitsi. Tutkimuksen tuloksia voi pitää suhteellisen luetettavina, koska tulokset olivat pääosin yhtenäisiä haastateltavien yritysten kesken ja koska olemassa oleva teoria ja tutkimukset samasta aiheesta osittain tukivat tutkimustuloksia. Isommalla otannalla olisi saanut enemmän tietoa, mutta otantakoko, jota käytettiin, antoi tarpeeksi hyödyllistä tietoa, mutta jos jatkossa on tarve lisäselvityksille aiheesta niin otantakoko voisi olla suurempi.</p> <p>Tutkimuksen tuloksia tullaan käyttämään StaffMillin liiketoiminnan kehittämisessä.</p>	
Avainsanat Vuokratyövoima, vuokratyö, henkilöstöhallinto, rakennusala	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business Administration			
Author(s) Olli Turpeinen			
Title of Thesis Temporary work in construction business			
Date	6.5.2020	Pages/Appendices	30/1
Supervisor(s) Anni Kesänen and Pentti Mäkelä			
Client Organisation /Partners StaffMill Oy			
<p>Abstract</p> <p>The topic of this thesis was temporary work in construction business. The thesis subject came from my employer company StaffMill, which was the client organization for his thesis. StaffMill wanted to examine how construction companies experience temporary work services today and what aspects matter when they choose a temporary work agency partner.</p> <p>Companies that were interviewed were selected together with the client organization. The total number of these companies was six. The thesis was done as qualitative research. In the interviews the data collection method was a half-structured interview model. The interviews with the construction companies were carried out as phone interviews. After this content analysis was made. Then summary of analysis results was made, based on which the conclusions were made.</p> <p>As outcome of the research produced a lot of data, which was analyzed to develop business. The most important information was about how the temporary work agency business model can be developed and what aspects matter to constructions companies when they select their business partner among temporary work agencies. For example, the most fundamental aspect to develop is to find people with right skillset for clients and how to contact companies.</p> <p>The research was successful, because the research results gave such information that the client organization needed. The research results are relatively reliable, because they were mostly similar among companies that were interviewed; existing theory and research about the same topics partly supported the research results. Higher sampling would provide more information, but the sampling size that was used gave enough useful information, but in case there is need to do more research about topic, then the sampling size could be bigger. Findings of this research will be used to develop StaffMill's business.</p>			
<p>Keywords Leased manpower, temporary work, HR, construction business</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Kyselyn teettäjäyritys StaffMill Oy	5
2	TUTKIMUSMENETELMÄT, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKOHTEET	7
2.1	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	7
3	MITEN VUOKRATYÖVOIMA TOIMII KÄYTÄNNÖSSÄ	9
4	VUOKRATYÖN VIRALLINEN MÄÄRITELMÄ JA SIIHEN LIITTYVIÄ JURIDIA SEIKKOJA	10
4.1	Työnantajanaseman jakautuminen henkilöstövuokrauksen käytössä	10
5	VUOKRATYÖVOIMAN HISTORIA SUOMESSA JA SEN MÄÄRITELMIÄ	12
6	YRITYSTEN SYYT HENKILÖSTÖVUOKRAUKSEN KÄYTÖLLE	17
7	ONGELMAT VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTÖSSÄ	18
8	TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA SUORITUS	19
9	ANALYYSEISTÄ SAADUT TUTKIMUSTULOKSET	21
9.1	Vuokratyövoiman käytön tarkoitus	21
9.2	Vuokratyövoiman hyödyt ja haitat tänä päivänä	21
9.3	Henkilöstövuokrausyritys kumppanin valinnan perusteet	22
9.4	Henkilöstövuokraustoiminnan kehityksen kohteita	23
9.5	Henkilöstövuokrausalan muuttuminen vuosien saatossa	23
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	25
11	POHDINTA	26
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	29
	LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET	30

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin miten henkilöstövuokrausyrityksiä käyttävät rakennusalanyritykset kokevat vuokratyövoiman tänä päivänä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että selvitin heidän näkökulmastaan, että mitä hyvää he näkivät siinä, mikä toimii, mikä ei toimi, mitä voisi kehittää ja mitä voisi parannella. Tämän lisäksi selvitettiin mitkä asiat vaikuttavat, kun he valitsevat yhteistyökumppaneita henkilöstövuokrausyritysten joukosta. Kyseessä oli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusaineisto kerättiin kohderyhmiltä puolistrukturoidulla haastatteluilla puhelimitse. Keräsin aineistoa haastatteleamalla yrityksiä, jotka eivät olleet StaffMillin asiakkaita. Kaikille haastateltaville luonnollisesti esitettiin samat kysymykset, jotta vastauksien tietoja pystyin vertailemaan ja analysoimaan. Tulokset analysoin sisältöanalyysi menetelmän keinoin. Opinnäytetöitä, jotka käsittelevät sekä rakennusalaa ja henkilöstövuokrausta on muutama kappale, mutta ihan täysin samasta näkökulmasta mitä tässä opinnäytetyössä käsiteltiin ei löytynyt eikä myöskään ihan suoranaista syvempää tutkimusta tai teoriaa löydy aiheestani. Sen sijaan itse vuokratyöhön löytyi syvällisiäkin teoreettisia tutkimuksia.

On työntekijöitä, jotka kokevat vuokratyön rakennusalalla käteväksi ja toimivaksi ratkaisuksi. Vuokratyö onnistuu myös esimerkiksi koulun ohessa toimiessa ja töitä on ollut riittävästi. Se sopii myös silloin, jos elämäntilanne on sellainen, että ei pysty syystä tai toisesta ottamaan kokoaikaista työtä vastaan. Rakennusalalla on myös projektiluonteista liiketoimintaa paljon, jolloin työntekijä tarpeiden heitot voivat olla suuria jolloin. Tällöin sen sijaan että olisi enemmän vakituista henkilökuntaa ja heille usein tulevia lomautuksia, niin vuokratyövoima on järkevä vaihtoehto rakennusalalla, kun työntekijöitä voidaan palkata lisääntyneiden tarpeiden aikaan lisätyövoimaksi nopeasti ja joustavasti. (Vuokratyö - Osalle myrkyä ja vääryyttä, osalle ratkaisu opiskelun oheen).

1.1 Kyselyn teettäjäyritys StaffMill Oy

Toimeksiantajani on StaffMill Oy. Yritys on eriytetty vuonna 2016 kolmekymmentä vuotta toimineesta, yhä edelleen omanaan toimivasta konsultti- ja valmennustalosta. StaffMillin toimitusjohtaja on Anna Törrönen. StaffMill tarjoaa joustavia ja räätälöityjä henkilöstöpalveluita. Henkilöstöpalvelut voidaan jakaa perinteiseen henkilöstövuokraukseen sekä suorarekrytointeihin. StaffMill Oy:n toiminta on valtakunnallista, yrityksen päätoimipiste sijaitsee Varkaudessa. Muut aina miehitetyt toimistot seuraavilla paikkakunnilla: Helsinki, Varkaus, Kuopio, Iisalmi, Mikkeli, Joensuu ja Jyväskylä. (Törrönen, 2020-03-01).

StaffMill painostaa siihen, että yhteistyötä voidaan tehdä asiakkaan näköisesti, nopeasti ja joustavasti. Varsinkin rakennusalalla osajatarve voi tulla hyvin nopeasti – hyödyntäen myös StaffMillin digitaalisia palvelukanavia työntekijöitä voidaan saada esimerkiksi Kuopiosta käsin Inarissa työmaalle muutamassa tunnissa. (Törrönen, 2020-03-01).

StaffMillin asiakasyritykset ovat useilta eri toimialoilta. Henkilöstövuokrauspalveluiden osalta tyypillisiä asiakasyritystemme toimialoja ovat esimerkiksi rakennusala, sote-ala, ravintola-ala sekä kiinteistöpalveluala. StaffMillin toimitusjohtaja Anna Törrönen näkee, että vahvuuksia ovat hyvä verkosto osaajista eli henkilöasiakkaista sekä nopeus työntekijöiden etsinnässä. StaffMillin pääasiakaskuntaa ovat pk-yritykset – suuryrityksille puolestaan StaffMill on sujuva kumppani nopeaan työvoimatarpeeseen (Törrönen, 2020-03-01).

2 TUTKIMUSMENETELMÄT, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKOHEET

Tässä luvussa käydään läpi tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät, tavoitteet ja tutkimuskoheet. Näillä keinoilla pyritään saamaan haluttu lopputulos laadullisessa tutkimuksessa. (Kananen, 2014, 36)

Opinnäytetyön aiheen olin saanut toimeksiantajayritykseltä, jolla oli tarve saada tämän päivän tietoa rakennusalan yritysten kokemuksista ja valinnoista vuokratyövoiman käytön kanssa. Tämän tiedon avulla on tarkoitus kehittää tulevaisuudessa toimeksiantajayrityksen toimintaa. Aiheen valintaan vaikutti myös se, että työskentelen itse vuokratyövoima-alalla ja pystyin kehittämään omaa osaamistani saatujen tulosten perusteella.

Valitsin aiheen myös siksi koska vuokratyövoiman käyttö on Suomessa voimakkaasti kasvanut lähihistoriassa. Vuodesta 1996 vuoteen 2006 vuokratyövoimanosuus koko työvoimasta kolminkertaistunut. Tämän jälkeen vuoteen 2014 mennessä henkilöstömäärä kasvoi noin 27 000 palkansaajan tasolle, joka vastaa noin 1%:ia kaikista palkansaajista. (Hietala, Kaivanto ja Schön, 2014, 18.)

Hietalan kirjan mukaan viime vuonna 2014 jo työvoiman vuokrausyrityksiä on käyttänyt reilut 18 000 yritystä ja samana vuonna alalla oli yhteensä jo 1400 yritystä. Vuonna 2012 alan liikevaihto oli noin 1,7 miljardia euroa mikä on selvästi suurempi kuin taloushallinto liiketaloudenalalla. (Hietala ym. 2014, 18.)

Myös rakennuslalla vuokratyövoiman käyttö on hyvin yleistä. Vuonna 2013 tehdyn kyselyn mukaan rakennuslalla 35% yrityksistä käytti vuokratyövoimaa. (Kolmannes rakennusalan yrityksistä hyödyntää vuokratyövoimaa).

2.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus saada tietoa haastateltavilta rakennusalan yrityksiltä siitä, miten he kokevat vuokratyövoiman tänä päivänä ja mitkä vaikuttavat heidän päätöksiinsä, kun he valitsevat henkilöstövuokrausyrityksiä yhteistyökumppaneiksi. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että selvitin mitä hyvää he näkivät siinä, mikä toimii, mikä ei toimi, mitä voisi kehittää ja mitä voisi parantaa. Myös niitä seikkoja käytiin tarkasti läpi mitkä vaikuttivat henkilöstövuokrausyritys kumppanin valintaan. Tämän tiedon avulla olisi myöhemmin sitten mahdollisuus kehittää toimeksiantajayrityksen toimintatapoja.

Tutkimuksien taustalla on aina tutkimusongelma, johon haetaan ratkaisua ja tämä muotoillaan tutkimuskysymykseksi. Tähän tutkimuskysymykseen saatu vastaus antaa ratkaisun tutkimusongelmaan.

Koko tutkimuksesta ja tiedonkeruuta ohjaa siis tutkimuskysymys (Kananen, 2014, 36). Tässä opinnäytetyössä ratkaisu tutkimusongelmaan hankittiin laadullisella tutkimuksella.

Tutkimusongelma tässä opinnäytetyössä on se, että miten tänä päivänä rakennusalan yritykset kokevat vuokratyövoiman käytön ja mitkä asiat vaikuttavat yhteistyökumppanien valintaan henkilöstövuokrausyrityksiä koskien. Tähän hain vastausta seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Mihin tarkoitukseen vuokratyövoimaa käytetään rakennusalalla?
2. Mitä huonoa on vuokratyövoimassa tänä päivänä rakennusalalla?
3. Mitä kehitettävää vuokratyövoimayrityksillä on palveluissaan tänä päivänä rakennusalan näkökulmasta?
4. Mikä on vuokratyövoimassa hyvää ja toimivaa tänä päivänä rakennusalalla?
5. Mitkä ovat perusteet yhteistyökumppanin valinnalle

Kohderyhmä oli yhdessä toimeksiantajan kanssa valitut rakennusalalla yritykset eri puolilta Suomea. Yksikään näistä yrityksistä ei ollut toimeksiantajayrityksen asiakkaita. Tämä oli tarkoin valittu päätös, sillä halusimme tietoa minkä perusteella sellaiset yritykset valitsevat henkilöstövuokrausyritys kumppaneita, jotka eivät ole asiakkaitamme. StaffMillin jo olevien asiakkaiden suhteen meillä oli jo tietoa.

3 MITEN VUOKRATYÖVOIMA TOIMII KÄYTÄNNÖSSÄ

Henkilöstöpalvelualan yrityksen vuokratyöpalvelun ydintehtävänä on tarjota joustavia henkilöstöratkaisuja asiakasyrityksilleen. StaffMillin asiakasyritykset voivat hyödyntää StaffMillin palveluita kokonaisuudessaan ainoana rekrytoinnin kanavanaan tai vaihtoehtoisesti esimerkiksi tarvitessaan lisäosaajia sesonkiluonteisesti. Pääsyy StaffMillin henkilöstövuokrauspalveluiden hyödyntämiseen ovat sen räätälöitävyys asiakkaan mukaan, helppous sekä esimerkiksi äkillisissä sairauslomatilanteissa vuokrausta hyödyntäessä yksinkertaisesti mahdollisuus saada työpaikalle nopeasti osaaja. Henkilöstöpalvelualan yrityksenä StaffMillin osaajapoolaista löytyy valmiiksi tuntemiamme osaajia. Rakennusalan henkilöstövuokrauspalveluille ominaista on sesonkiluonteisuus. (Törrönen, 2020-03-01).

Vuokratyössä osaaja työskentelee StaffMillin asiakasyrityksen toimipaikassa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että me StaffMill hoitaa mm. työnantajan veloitteet sekä palkanlaskennan mutta työnohjaus sekä työskentely tapahtuvat asiakasyrityksessä. StaffMillin ja asiakasyrityksen välillä puolestaan on asiakkaan mukaan räätälöity sopimus henkilöstöpalveluista ja niiden tuottamisesta. Sopimuksessa määritetään mm. palvelun kesto, osaajien määrä sekä vaikkapa laskutuksen maksuehdot. (Törrönen, 2020-03-01).

Henkilöstövuokrauksesta puhuttaessa rekrytointikonsultti, joka toimeksiannon täyttämisestä vastaa, on samalla soveltuvan osaajan sekä asiakasyrityksen yhdistäjä. Rekrytointikonsultti toimii alkuvaiheen tiedonantajana työmahdollisuudesta sekä käytännön kuvioista vuokratyön alkaessa. Vuokratyöntekijän työnohjauksesta ja työturvallisuudesta työn alkaessa työpaikalla on kuitenkin aina vastuussa asiakasyritys. (Törrönen, 2020-03-01).

4 VUOKRATYÖN VIRALLINEN MÄÄRITELMÄ JA SIIHEN LIITTYVIÄ JURIDIA SEIKKOJA

Työvoimanvuokrauksella tarkoitetaan sitä, että työnantaja eli henkilöstövuokrausyritys siirtää vuokraamansa työntekijän vastiketta vastaan toisen yrityksen eli asiakasyrityksen käyttöön työskentelemään tämän asiakasyrityksen valvonnan ja johdon alaisena. (Hietala ym., 2014, 13)

Myös laista löytyy vuokratyölle määritelmä. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta annettu laki (TSValVL, 131/1973) 21a § sisältää vuokratyötä koskevan määritelmän. Sen mukaan työnantaja vastiketta vastaan antaa työntekijöitään tekemään toisen teettämää työtä. Käytännössä siis henkilöstövuokrauksessa on kyse toiminnasta, jossa työnantaja (vuokrausyritys) laittaa työntekijöitään toisen tahon, tilaajan eli asiakasyrityksen käyttöön korvausta vastaan siten, että tilaaja (käyttäjäyritys) käyttää työn valvonta- ja johto-oikeutta (direktio-oikeus) käytännössä vain työntekoa koskevissa asioissa. (Sädevirta, 2002, 21)

Työvoiman vuokrausyritys on vastuussa pääsääntöisesti työnantajavelvoitteista koskien sen vuokratuja työntekijöitä. Kuitenkin käytännössä työvoiman vuokrausyritys ja sen asiakasyritys sopivat ns. henkilön vuokrasopimuksella keskinäisistä velvollisuuksista ja oikeuksista. Kuitenkin työnantajavastuu säilyy vuokrasopimuksesta huolimatta aina henkilöstövuokrausyrityksellä. (Sädevirta, 2002, 21)

Aliurakointi ja alihankinta erottuu työvoiman vuokrauksesta sillä, että kuka käyttää työntekijän tekemään työhön direktio-oikeutta. Työvoiman vuokrauksen ollessa kyseessä direktio-oikeutta käyttäjä vuokrausyrityksen asiakasyritys eli työntilaaaja, jolle vuokrausyritys on siirtänyt direktio-oikeuden määritellyllä sopimuksella. Alihankinnassa taas sen sijaan työntekijät työskentelevät alihankkijan valvonnan ja johtamisen alaisina (Tt-SAK yleissopimus 1997, 8-luku). Alihankinnassa tehtävä työ tehdään usein asiakasyrityksen eli tilaajan työtiloissa tai muualla kuin alihankinta yrityksen tiloissa. (Sädevirta, 2002, 21-22)

4.1 Työnantajan aseman jakautuminen henkilöstövuokrauksen käytössä

Työnantajan oikeusasema pystyy olemaan jakautunut eri subjekteille kuten on kyse henkilöstövuokrauksessa eli työvoiman vuokrauksessa. Tällöin työnantajoiden jakautumisella tarkoitetaan sitä, että työnantajan oikeudet ja velvollisuudet eivät tule samalle työnantajaksi kutsutulle oikeussubjektille vaan jakautuvat eri oikeussubjektien kesken. (Sädevirta, 2002, 22)

Jakautunut työvoiman käyttö. Työvoiman vuokrauksessa työnantajan oikeusasema ja työsuhte jakautuvat täten niin, että työ tehdään käyttäjäsubjektin hyväksi, mutta työnantajan lukuun. Muodollisesti työnantaja-asema on henkilöstövuokrausyrityksellä työnantajana, mutta todellisuudessa työn johtaja valvontavalta siirretään vuokraavan työnantajan ja käyttäjäsubjektin välisellä sopimuksella käyttäjäsubjektille ja tämän lisäksi siirtyy työvoiman todellinen käyttöoikeuskin käyttäjäsubjektille ja tämä sisältää oikeuden työn tuloksiin ja työn teettämisoikeuden. (Sädevirta, 2002, 24)

Tämän perusteella on työvoiman vuokraus määritelty myös oikeustieteessä sen kaltaiseksi jakautuneeksi työvoiman käytön muodoksi, jossa varsinainen työnantaja siirtää työntekijän käyttöoikeuden vastiketta vastaan vuokrausta käyttävälle asiakasyritykselle työntekijän luvalla. Tässä prosessi asiakasyritykselle siirtyy työn johto- ja valvontaoikeudet. Työntekijän näkökulmasta taas työntekijä on työsuhhteessa, jossa hän tekee muodollisesti työtä työnantajansa lukuun mutta toisen subjektin hyväksi ja tämän työnjohtovallan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Sädevirta, 2002, 24)

5 VUOKRATYÖVOIMAN HISTORIA SUOMESSA JA SEN MÄÄRITELMIÄ

Vuokratyövoima alkoi kehittymään ja tulemaan yleiseksi merkittävässä määrin 1960-luvulla telakkateollisuudessa ja myöhemmin 1970-luvulla toimihenkilösektorilla. Syiksi tähän on mainittu pääasiassa yhteiskunnan nopean kehittymisen ja kiristyvän kilpailun, joiden myötä tuli tarve käyttää jatkuvasti enemmän muiden ulkopuolisten yritysten palveluita. Syiksi mainitaan myös se, että julkinen työnvälitys ei ollut tarpeeksi toimivalla tasolla, kun monilla kausiluonteisilla aloilla työvoimaa tarvittiin nopeasti paljon. (Sädevirta, 2002, 9)

Varsinkin metalliteollisuudessa tullut hyvä tilauskanta aiheutti tarpeen saada työntekijöitä nopeasti. Tällä alalla varsinkin alkoi ilmestyä ns. ”reppufirmoja” joilla ei ollut omaa tuotannollista toimintaa vaan ne toimivat jo olevien yritysten johdon alaisuudessa. Myös toistaiseksi voimassa olevien eli vakinaisten työsuhteiden työntekijän turvan vahvistaminen ja sen aiheuttaman keskustelun Sädevirran arvioiden mukaan aiheutti sitä, että työnantajat halusivat välttää vakinaisten työntekijöiden palkkaamista. (Sädevirta, 2002, 9)

Vuokraustoimintaa ruvettiin rajoittamaan Suomessa 1969, kun Suomen Ammattijärjestö ja Ammattiliittojen Keskusjärjestö solmivat Suomen Työnantajain Keskusliiton kanssa yritysten ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen (UTS). Tällä pyrittiin suojaamaan jo olevien vakinaisten työntekijöiden asemaa. Tämän tarve johtui siitä, että vuokratyövoimaa oli alettu 1960- ja 1970-luvuilla käyttämään myös keinottelumielessä, joka aiheutti osalle työntekijöistä kielteisiä kehityspiirteitä. Tästä esimerkkinä oli konkurseilla keinottelu, jolloin työntekijät jäivät monesti ilman palkkoja sekä työsuhteissa tapahtui työ-, sosiaali- ja verolainsäädännön kiertelyä. (Sädevirta, 2002, 9-10)

Uusi sovittu sopimus salli vuokratyövoiman käyttämisen vain tilapäisesti vakinaisen työvoiman rinnalla esimerkiksi hetkellisten työhuippujen tasaamisessa tai vastaavassa tilanteessa, joissa yrityksen jo olevilla työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta oman työn kiireellisyyden, ammattitaitovaatimusten tai kes-toajan vuoksi. Tuolloin epäterveenä vuokratyövoiman käyttönä pidettiin sitä, että vuokratyöntekijät jäivät yrityksiin pidemmiksi ajoiksi vakituisten työntekijöiden kanssa työskentelemään yrityksen normaaleissa työtehtävissä. Tämän jälkeen vastaavia ulkopuolisen työvoiman käyttöä rajoittavia säännöksiä on lisätty muidenkin alojen työehtosopimuksiin kuten keskusjärjestösopimuksessa oli tai alakohtaisesti muokattuna. (Sädevirta, 2002, 10)

Vaikka joillakin aloilla kuten metalliteollisuudessa vuokratyövoiman käyttöä rajoitettiin vuonna 1975 niin etteivät vuokratyöyritykset voineet sitä enää tehdä sen takia, että vaatimuksiin tuli oma tuotannollinen toiminta niin varsinkin ravintola- ja viihdealalla vuokratyövoiman käyttö jatkui vilkkaana koko 1970-luvun. (Sädevirta, 2002, 10)

1970- ja 80-lukujen vaihteessa vuokratyövoiman oikeudellinen ja eettinen hyväksyttävyyys joutuivat uudelleen kriittisen keskustelun piiriin. Tämä johti siihen, että entistä tarkemmin ruvettiin selvittämään

vuokratyövoimaa, sen asemaa laeissa sekä sopimuksissa kuten myös sen yleisyyttä ja vaikutusta työmarkkinoilla. Sen haittoja ja hyötyjä käytiin läpi työntekijöiden ja yritysten näkökulmasta. (Sädevirta, 2002, 10-11)

Tuolloin ongelmiksi koettiin, että vuokratyövoima yritysten työntekijöiden nähtiin jäävän tavallisten työsuhde-etujen ulkopuolelle, vuokratyövoimaa hyödyntävien yritysten vakinaisten työntekijöiden työsuhdeturvan vaarantuminen, vuokratyöntekijöiden ottaminen töihin, joissa oli lakon riski sekä jo aikaisemmin ongelmana ollut työ-, sosiaali- ja vero-oikeudellisten säännösten kiertäminen. Myös se nähtiin ongelmana, että vuokratyövoimayrityksillä oli tapana rajoittaa sopimuksissaan niiden työntekijöitä siirtymästä asiakasyrityksen palveluksen määrätyn ajan mukaan lukien tietyn ajan työsopimuksen päättymisen jälkeen. Tätä käytäntöä vuokratyövoimayritykset pyrkivät vahvistamaan lisäämällä asiakasyrityksen kanssa tehtyihin sopimuksiin ehdon sopimussakosta, jos asiakasyritys ottaa vuoro-työntekijän suoraan itselleen töihin. (Sädevirta, 2002, 11)

Tämä johti siihen, että koko vuokratyövoiman sallittavuus joutui pohdittavaksi vuokratyövoimaa selvittäneessä toimikunnassa. Se johti siihen, että nähtiin perustelluksi ja tarpeelliseksi saattaa Suomessa harjoitettu vuokratyövoima rajoittavan sääntelyn ja viranomaisvalvonnan alaiseksi elinkeinotoiminnaksi kuten EEC-maissa ja muissa pohjoismaissa. Taustalla vaikutti myös ILO:n yhteissopimus n:o 96 yksityisestä työnvälityksestä. Sen mukaan ansiotarkoituksessa tapahtuva työnvälitys piti lopettaa asteittain ja muu yksityinen työnvälitystoiminta piti laittaa rajoittavan sääntelyn piiriin. Siinä oli suoria määräyksiä työnvälitys lupien kestosta kuten myös luvan omaavien toiminnan seuraamisesta sekä valvomisesta. Suomi ratifioi tämän sopimuksen vuonna 1985. (Sädevirta, 2002, 11)

1980-luvulla vuokratyövoimaan luvanvaraisuutta kehitettiin eduskunnassa ja tehtiin työnvälityslaki. Hallitus välitti vuonna 1984 eduskunnalle lakiesitykset vuokratyövoiman toiminnan säätämisestä luvanvaraiseksi. Muutoksia tehtiin työnvälityslain ja elinkeinonharjoittamisen oikeudesta annetun lain muuttamisilla ja ne astuivat voimaan 1.1.1986. Tarkemmat määräykset työvoimanvuokrauksesta annettiin asetuksella (TVA, 908/1985) ja tätä täydentämään otettiin työvoimaministeriön vuonna 1985 antama päätös työvoiman vuokraukseen liittyvän vuokraustoiminnan seurannasta sekä valvomisesta ja vaadittavien lupien hakumenettelyistä. (Sädevirta, 2002, 12)

Tällöin tuli myös virallinen juridinen määritelmä työvoiman vuokraukselle: "Työvoiman vuokraus määriteltiin työnvälityslain 2a §:ssa toiminnaksi, jossa yritys tai sen osa taikka yksityinen henkilö merkittävissä määrin vastiketta vastaan tarjoaa työnantajana työntekijöitään suorittamaan toisen teettämää, teettäjän elinkeinotoimintaan kuuluvaa työtä." (Sädevirta, 2002, 12)

Työnvälityslain 2 a §:n perusteella merkittävissä määrin tapahtunutta työvoiman vuokraustoimintaa ei saanut tehdä ilman asiallista lupaa työvoimaviranomaisilta. Tuolloin luvan saaminen vaatimukseksi oli laissa määritelty, että työnharjoitus oli lupahakemuksen mukaisesti mainitusti tilapäinen ja lyhytaikainen tarve tai muu painavasti otettava syy. Lisäksi jos henkilöstövuokraustoiminta toiminta suunnautui ulkomaille niin siitä piti tehdä erillinen ilmoitus joka kerta erikseen. (Sädevirta, 2002, 12)

Laiton henkilöstövuokraustoiminta oli määritelty työnvälityslaki 17 §:ssa. Ansiotarkoituksessa tapahtuvasta luvattomasta työnvälityksestä voi saada sakkoja tai yhden vuoden vankeusrangaistuksen. Rangaistavaksi määriteltyä oli myös ilman asiallista lupaa tapahtunut työntekijöiden välitys tai vuokraaminen muihin maihin. Tällaisesta laittomaksi määrittelystä työnvälitysrikkomuksesta toiminnasta oli mahdollisuus saada sakkoja. (Sädevirta, 2002, 12)

Vuonna 1991 säädettiin työnvälityslain nojalla työvoiman vuokrausta koskevassa asetuksessa vuokraustoiminnan lupamenettelystä, sen harjoittamisen edellytyksistä, toimivan peruuttamisesta, vuokrausyrityksen ja sen vuokrausta käyttävän yrityksen velvollisuuksista sekä ulkomaille suuntautuvan henkilöstövuokraustoiminnan kieltämisestä. (Sädevirta, 2002, 12-13)

Tuolloin säädettiin myös lupaedellytyksiä. Henkilöstövuokrausyrityksen vakavaraisuus haluttiin saada vakaalle pohjalle asetusten 2-9 §:ään kuuluvilla tarkoilla lupaedellytyksillä. Luvan edellytyksenä oli, että henkilöllä oli ikää vähintään 25 vuotta ja Suomen kansalaisuus. Tämän lisäksi henkilöllä piti olla riittävä perehtyneisyys henkilöstövuokraustoiminnan harjoittamiseen. Sen lisäksi hänen piti hallita itseään ja omaisuuttaan, olla vakavarainen sekä olla tunnettu rehellisenä ja taitavana. (Sädevirta, 2002, 13)

Tämän lisäksi lupa voitiin myöntää sellaisessa tapauksessa, että kyseessä oli suomalainen rekisteröity yhteisö, jonka taloustilanne oli vakavarainen ja jonka henkilöstövuokraustoimintaa johti työvoimaministeriön hyväksymä päätoiminen vastuunalainen henkilö. Ministeriöllä oli tarvittaessa lupa asettaa erityisiä ehtoja henkilöstövuokrausyrityksen harjoittamiselle. Kyseinen lupa voitiin myöntää toistaiseksi tai painavasta syystä enintään viideksi vuodeksi kerrallaan. (Sädevirta, 2002, 13)

Tuolloin säädettiin myös seurannasta. Seurannan ja valvonnan kautta pyrittiin varmistamaan henkilöstövuokrausyritysten työnantajavelvollisuuksista ja asianmukaisuudesta. Asetukset määräisivät, että henkilöstövuokrausyritykset joutuivat toimittamaan työvoimaviranomaisille joka vuosi toimintakertomukset. Tämän lisäksi henkilöstövuokrausyritykset joutuivat pitämään luetteloa, jossa oli vähintään työn teettäjän nimi, vuokratun työntekijän nimi ja henkilötunnus sekä työnkesto ja ajankohta. (Sädevirta, 2002, 13)

Henkilöstövuokrausyritysten kuului myös vuosittain toimittaa työvoimaviranomaisille tilinpäätös menneestä tilikaudesta ja tämän lisäksi työvoimaviranomaisilla oli vakavaraisuuden tarkistamiseksi oikeus halutessaan vaatia henkilöstövuokrausyritykseltä tilintarkastuskertomus. Henkilöstövuokrausyritys kuului myös ilmoittaa ministeriölle kirjallisesti uuden toimipaikan avaamisesta, että jo olevan sulkemisesta sekä henkilöstövuokrausyrityksen lakkauttamisesta. Myös kuolemantapauksen tai konkurssin tapahtuessa piti tehdä ilmoitus ministeriölle. (Sädevirta, 2002, 13)

Tuolloin määrättiin myös rajoituksia asetuksella. Asetuksessa oli säännökset kiellettyinä pidettävästä henkilöstövuokraustoiminnasta. Oli säädetty, että henkilöstövuokrausyritys ja sen asiakasyritys eivät saa käyttää samaa vuokratyöntekijää kuutta kuukautta pidempää samaan työhön. Tähän oli muutama poikkeus kuten esiintyvän taitelijan työtehtävät, yksittäiset työhankkeet sekä sellaiset sijaisuudet,

jotka johtuivat äitiys-, isyys- tai vanhempainlomasta tai hoitovapaasta taikka siviilipalveluksesta määritellystä laissa mainitusta palveluista tai aseettomasta palveluksesta. Aikarajoitus oli laitettu sen takia, että sillä pyrittiin estämään vuokratyöntekijöiden ja henkilöstövuokrausyritysten vaihtamisen puolen vuoden välein. (Sädevirta, 2002, 13-14)

Asetuksessa määriteltiin myös siksi että henkilöstövuokrausyritys ei voinut tehdä sellaista sopimusta asiakasyrityksen kanssa, joka olisi estänyt sopimuskauden jälkeen työntekijää menemästä suoraan asiakasyrityksen kirjoille. Tällä oli tarkoitus estää se, että henkilöstövuokrausyritys olisi laittanut sopimussakon siitä, jos asiakasyritys olisi ottanut sopimuskauden jälkeen työntekijän omille kirjoilleen. Tuolloin määriteltyyn myös, että henkilöstövuokrausyritys ei saa laittaa käyttämäänsä työntekijää toisen henkilöstövuokrausyrityksen käyttöön tai laittaa asiakasyritykselle työntekijää, joka oli välittömästi ennen henkilöstövuokrausyrityksen listoille tuloa ollut kyseisen asiakasyrityksen työntekijänä. Vuokraaminen oli siinä tapauksessa mahdollista, jos työntekijän irtosanoutumisesta asiakasyrityksestä oli kulunut aikaa vähintään kolme kuukautta. (Sädevirta, 2002, 14)

Kieltojen noudattamatta jättäminen saattoi johtaa henkilöstövuokrausyrityksen toimiluvan peruuttamiseen. Henkilöstövuokrausyritys annettiin kuitenkin mahdollisuus oikaista kiellon vastaisen toiminnan kohtuullisen määräajan kuluessa. Asetuksella oli myös asiakasyritykselle velvollisuuksia. Asetuksen perusteella viranomaisilla oli oikeus pyytää asiakasyritykseltä tiedot henkilöstövuokrausyrityksen nimestä ja kotipaikasta, vuokratöiden ajankohdasta ja työajoista sekä asiakasyrityksessä vuokralla työskennelleistä työntekijöistä. (Sädevirta, 2002, 14)

Säätelyn vapautuminen alkoi 90-luvulla. Alkuun tuli työmarkkinoiden rakennemuutos. 1990-luvun alussa työmarkkinat alkoivat jäsentyä uudella tavalla. Työntekomuodoista tuli monimuotoisempia ja aikaisemmin normaaliksi mielletty kokoaikatyö muodon ohella vuokratyöt ja muut aikaisemmin epätyypilliset työmuodot yleistyivät. (Sädevirta, 2002, 14-15)

Vuokratyövoiman yleistymisen taustasyynä pidettiin rakenteellisia muutoksia työmarkkinoilla, jotka saivat alkunsa talouden keskittymisestä ja kansainvälistymisestä. Yrityskokojen kasvaessa ja keskittyessä taloutemme ydinosa muodostivat suuryritykset ja periferian monet pienyritykset. Tätä kutsuttiin myös kaksijakoiseksi eli dualistiseksi taloudeksi. Tuolloin yritykset alkoivat pyrkiä hajauttamaan toimintojaan yhtiöittämillä sivutoimintojaan ja alkoivat keskittyä enemmän ydinsaamisalueilleen. Yritykset pyrkivät toiminnallista, ajallista ja määrällistä joustavuutta paranteekseen siihen, että niillä olisi mahdollisimman pieni vakinainen oma kantahenkilökunta, jotka keskittyvät hallinto-, tuotanto- ja suunnitteluttomintaan. Tilapäisiä, akutteja tai satunnaisia toiminnan tehostamistarpeiden takia yrityksillä oli tarve käyttää puskuri- ja joustotyövoimaa, jotka alettiin kokea tarpeelliseksi. Henkilöstövuokrauksen kautta saatavaa työvoimaa pidettiin tähän tarkoitukseen sopivana työvoimana. Tämä kehitys johti henkilöstövuokrauksen yleistymiseen. (Sädevirta, 2002, 15)

Työntekomuotojen monimuotoistuminen otettiin huomioon 1.1.1994 voimaantulleessa työvoimapalvelulaissa ja työvoiman vuokrausta koskeva asetus kumottiin. Lainmuutoksella työnvälityslaissa säädetystä lupajärjestelmä lopetettiin ja työvoimapalvelut avattiin kilpailulle. Lupajärjestelmän sijalle tuli

työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta annetusta laissa (TSValvL, 131/1973) 21a §:ssä säädetty ilmoitusmenettely. Siinä määriteltiin, että työvoiman vuokrauksesta pitää tehdä kirjallinen ilmoitus työsuojeluviranomaiselle silloin, kun työnantaja puoli on tehnyt kaupparekisterilaissa säädetyn perusilmoituksen. (Sädevirta, 2002, 15-16)

TSValvL:n 21 :n 2 momentin perusteella viranomaisilla oli oikeus kieltää työvoiman vuokraaminen ulkomaille ja siihen liittyvä julkinen ilmoittelu, jos työnantaja laiminlyö määritellyn ilmoituksen olemukseltaan rikkoo työsuhteen ehtoja niissä töissä jotka on suoritettu ulkomailla. Tässä oli taustalla se, ettei henkilöstövuokrauksen käyttöön liittyisi epäselviä olosuhteita tai epäselviä työsopimisehtoja. (Sädevirta, 2002, 16)

Henkilöstön vuokrausta koskevalla EY-sääntelyllä on myös ollut alusta alkaen oma roolinsa henkilöstövuokrauksessa. EU:n komissio on antanut monia direktiiviehdotuksia koskien epätyypillisiä työsuhteissa olevista työntekijöistä 1990-luvulla. Näistä ensimmäinen hyväksytty direktiivi tilapäisestä ja määräaikaisesta työsuhteesta olevien työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden parantamisen kehittämiseksi koskevien toimenpiteiden täydentämisestä (91/383/ETY). Kyseinen direktiivi laitettiin Suomessa käytäntöön valtioneuvoston päätöksellä koskien työsuojeluvaatimuksia vuokratyössä (782/1997). (Sädevirta, 2002, 16).

Vuokratyövoiman luvanvaraisuudesta luovuttiin vuonna 1994 ja myöskään nykyisen työvoiman vuokrausta ei ole mitenkään rajoitettu Suomessa lainsäädännöllä. Tämä on varmasti yksi syy siihen, että miksi työvoiman vuokrausyrityksiä on niin paljon tänä päivänä, kun sääntely on vähäistä lainsäädännöllisestä näkökulmasta. (Hietala ym. 2014, 24.)

Theseuksessa julkaistussa opinnäytetyössään (Nykänen, 2016, 33), joka käsitteli vuokratyötä rakennusalanalla, Nykänen kertoi tutkimustuloksistaan, että vielä parikymmentä vuotta sitten rakennusalan yritykset eivät käyttäneet ollenkaan vuokratyövoimaa. Suhteellisen lyhyessä ajassa on siis tapahtunut iso muutos, kun vuonna 2013 tehdyn tutkimuksen mukaan 35% rakennusalan yrityksistä käyttää vuokratyövoimaa. (Kolmannes rakennusalan yrityksistä hyödyntää vuokratyövoimaa).

Theseuksessa julkaistussa opinnäytetyössä (Kallio, 2019, 10) Topias Kallio tuo esiin, että viime vuonna oli rakennusalanalla enemmän vuokratyöpaikkoja kuin rakennusalan muita avoimia paikkoja TE-Toimiston sivuilla. Se kertoo, että vuokraus on vain entisestään yleistynyt rakennusalanalla. Hänen haastattelema Baronan johtaja kertoo, että nuorille tarjottavat työpaikat rakennusalanalla ovat 90-prosenttisesti vuokratyöpaikkoja tänä päivänä. (Kallio, 2019, 10).

6 YRITYSTEN SYYT HENKILÖSTÖVUOKRAUKSEN KÄYTÖLLE

1990-luvulla Euroopan Union maissa kaikista nopeimmin kasvata epätyypillisen työvoiman tyyppi oli henkilöstövuokrausyrityksien tarjoama vuokratyövoima. Tämä johtui pääasiassa siitä, että yrityksille alkoi olla tarvetta tällaisille palveluille ja että henkilöstövuokrausyrityksillä oli kyvykkyyttä toimittaa työvoimaa. Kaikista yleisimmäksi syyksi oli todettu sen joustavuus. (Burgess ja Connell, 2006, 129). Henkilöstövuokrausyrityksistä alkoi tulla entistä useammin joustavia työvoiman välittäjiä yrityksille ja henkilöstöhallinta ja monet muut yritysten ydintoiminnat mitä ennen hoidettiin talonsisäisesti, alkoivat saada rinnalleen henkilöstövuokrauksen kautta tulevat palvelut. Myös näistä muista henkilöstövuokrausyrityksen palveluista oli hyötyä yrityksille. Näitä palveluita ovat mm. työntekijäarviot, sitä myöten tulevat työntekijävalinnat, palkanmaksun hoitaminen ja mahdolliset työntekijöiden koulutukset. (Burgess ja Connell, 2006, 129). Alkoi ilmetä myös henkilöstövuokrausyritysten ja asiakasyritysten keskinäisistä liittoja, jossa yhteistyötä syvennettiin ja tästä hyödyttiin. (Burgess ja Connell, 2006, 130).

Muita syitä minkä takia henkilöstövuokrausta alettiin käyttää ovat, että se vähentää työntekijöiden etsintä aikaa ja tähän meneviä kuluja, auttaa löytämään tehtäviin oikeat ihmiset työmarkkinoilta kätevästi ja mahdollistaa työntekijän siirtymisen vuokratyöläisestä pysyväksi työntekijäksi asiakasyritykseen. (Burgess ja Connell, 2006, 131).

Myös Kallio toteaa opinnäytetyössään saman, että suurin syy rakennusalalla vuokratyövoiman käytölle työvoimatarve huippujen tasaamisen henkilöstövuokrauksen avulla. Myös sairauslomapaikkaukset ovat hänen tutkimuksensa mukaan toinen syy henkilöstövuokrauksen käytölle. Myös aikataulun kiristyminen mainittiin syynä vuokratyövoiman käytölle. (Kallio, 2019, 22).

Vuokratyövoimayritykset pyrkivät luomaan asiakasyritysten kanssa pitkäkestoisia strategisia yhteistyökuvioita ja tämän vuoksi on tärkeää selvittää mitkä tekijät voivat vaikuttaa yhteistyön syntyyn ja sen mahdollisuuden parantamiseen. Toimivat strategiset yhteistyöt voivat vähentää asiakasyrityksen riskejä esimerkiksi työvoimapulaan liittyen. (Burgess ja Connell, 2006, 135).

7 ONGELMAT VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTÖSSÄ

Theseuksessa julkaistussa opinnäytetyössään (Nykänen 2016, 24), joka käsitteli vuokratyötä rakennusalalla, Nykänen kertoi, että oli omassa tutkimuksessaan löytänyt yritysten puolelta ongelmiksi, että tuntipalkalla olleiden vuokramiesten oletettiin asiakasyritysten näkökulmasta tekevän työtä urakka-
tahdilla.

Muita Nykäsen opinnäytteen tutkimuksessa esitelle tulleita ongelmia asiakasyritysten näkökulmasta olivat se, että oli vuokratyöntekijöitä, joilla oli ongelmia oma-aloitteisuuden kanssa sekä sen suhteen että eivät olleet päteviä työhön. Myös parempaa informaatiota vuokratyöntekijöistä oli toivottu. (Nykänen 2016, 26).

Myös Kallio toteaa opinnäytetyössään samansuuntaisesti, että työnjohtajat eivät rakennusalalla voi varmaksi tietää miten osaavan ja hyväasenteisen työntekijän henkilöstövuokrausyritykset lähettävät. (Kallio, 2019, 23).

Työvoimanvuokraukseen liittyy yleiselläkin tasolla ongelmia yritysten näkökulmasta. Vuokratyöntekijöille ei välttämättä ole pystytty tarjoamaan samaa tarpeellista koulutusta mitä pitempiaikaiselle omalle väelle on pystytty. (Burgess ja Connell, 2006, 131).

8 TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA SUORITUS

Opinnäytetyön haastatteluosuuden suunnittelu alkoi 2020 alkuvuodesta ja saatiin valmiiksi viikossa. Tämän jälkeen alkoi opinnäytetyöhön liittyvien haastatteluiden suunnittelu. Alkuun tein itse kysymyksiä ja lopulta niitä käytiin läpi vielä toimeksiantaja puolen kanssa niin, että ne varmasti vastaisivat toimeksiantajankin kannalta tarvittavaa tiedon saantia. Viikon sisällä haastattelukysymykset olivat valmiita. Seuraavaksi aloimme suunnitella toimeksiantajan kanssa sopia haastatteluun sopivia yrityksiä.

Puolet haastateltavista esitti toimeksiantaja puoli ja puolet etsin itse yritysrekistereistä. Kaikki valitut yritykset olivat rakennusalan yrityksiä, koska tutkimuksessani oli tarkoitus saada tietoa yhden tarkoin valitun toimialan kokemuksista vuokratyövoimasta, jotta pystyin vertailemaan tuloksia paremmin yhden toimialan sisällä. Jos toimialoja olisi ollut useita olisi ollut isompi riski, ettei tuloksia olisi pystynyt vertailemaan niin hyvin, koska toimialat ovat niin erilaisia. Rakennusala on myös yksi tärkeä asiakastoimiala opinnäytetyöni toimeksiantajalle. (Törrönen, 2020-03-01). Myös tällä oli iso vaikutus siihen, miksi lähdin tekemään opinnäytetyötä tästä aiheesta. Haastateltavaksi valittiin kuusi yritystä, jotka lähtivät tutkimukseen mukaan ja sopivasti ne kaikki olivat käyttäneet vuokratyövoimaa aikaisemmin. Alkuun oli tarkoitus vain lähestyä yrityksiä puhelimitse 29.4.2020 ja sopia haastatteluajoja myöhemmäksi, mutta kävikin ilmi, että jokainen yritys oli valmis lähtemään haastatteluun samana päivänä, jonka takia kaikki haastattelut tehtiin tuona samana päivänä.

Kaikki haastateltavat henkilöt olivat oman yrityksensä johtoportaassa työskenteleviä henkilöitä, sillä asiakasyrityksissä käytännössä henkilöstöasioista vastaavat aina johtohenkilöt oman kokemukseni mukaan ja he ovat meidän henkilöstövuokrausyritysten työntekijöiden kontaktihenkilöitä, sillä heillä on valtaa päättää henkilöstöasioista. Asemansa vuoksi heillä on myös hyvin tietoa ja kokemusta vuokrahenkilöstön käytöstä, jota tässä tutkimuksessa haluttiin tutkia. Haastateltavilla henkilöillä oli sellaisia titeileitä kuin toimitusjohtaja, työmaapäällikkö, työnjohtaja, henkilöstöpäällikkö ja aluepäällikkö. Haastattelemissa yrityksissä oli kaikissa vähintään kahdeksan vakituista työntekijää. Yksikään yrityksistä ei ollut StaffMillin aikaisempia asiakkaita ja tämä oli tarkoituksella valittu myös sen takia, että toimeksiantajani tunsu jo omien asiakkaidensa kokemukset ja syyt paremmin. Niiden yritysten kanssa, joiden kanssa ei StaffMill ollut yhteistyötä tehnyt niin oli paljon avoimia kysymyksiä mihin StaffMillin puolelta haluttiin vastauksia. (Törrönen, 2020-03-01).

Tutkimuksen luotettavuuden näkökulman otin mukaan heti alusta alkaen. Tutkimuksen luotettavuuteen pyrin alusta alkaen sillä, että perustelin ja kirjasin ylös opinnäytetyöhön kaikki vaiheet ja valinnat, jotka kuuluvat tutkimusprosessiin. Tutkimuksen luotettavuuden vuoksi pyrin perustelemaan kaikki vaiheet mahdollisimman tarkkaan. Eettisistä syistä haastateltavien anonymiteetistä pidin koko tutkimuksen ajan tarkasti huolta niin, että tutkimusmateriaalia ei päätyisi ulkopuolisille eikä opinnäytetyössä käy ilmi haastateltavien henkilöllisyydet tai tietoja, joista heidät voisi tunnistaa. Käsittelin myös haastatteluaineistoa erittäin huolellisesti, ettei sitä päätyisi ulkopuolisille. Ne olivat minun omalla tietokoneellani salatuissa tiedostoissa. Kun työ oli valmistunut, niin tuhosin vastuullisesti haastatteluaineiston.

Koska tutkimuksen aikana oli Koronapandemia menossa niin päädyin suorittamaan kaikki haastattelut etänä puhelimen välityksellä. Myöskään videohaastatteluun ei nähty tällaisessa tutkimuksessa tarpeellisuutta missä kaiken pystyi hoitamaan puhelimitsekin, sillä en nähnyt sen tuovan mitään lisäarvoa tutkimukseen tai tuloksiin, sillä vastauksia haettiin kysymyksiin, jotka pystyi pelkän puhekommunikoinnin välityksellä hoitamaan. Haastatteluiden toteutus järjestettiin puolistrukturoidulla haastattelumallilla. Tämän valinnan tein sen takia, että koin kaikista selvimmäksi esittää kaikille yrityksille samat kysymykset samassa järjestyksessä, jonka puolistrukturoitu haastattelu mahdollistaa. (KvaliMOTV - Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu).

Koin tämän järkevämmäksi kuin strukturoidun haastattelun, joka on käytännössä lomakehaastattelu, jossa olisi valmiita vastauksia. (KvaliMOTV - Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu). Puolistrukturoidun haastattelun etuna on se, että saadaan mahdollisimman luovia vastauksia, jotka koen, että olisivat erittäin todennäköisesti jääneet jämäkässä strukturoidussa haastattelussa ulkopuolelle. Tämä johtuu siitä, että laadullinen haastattelu, joka perustuu konstruktionistiseen lähestymistapaan, pyrkii lähestymään haastattelua yksilöllisenä kohtaamisena valmiiden vaihtoehtojen sijaan. Tässä ollaan kiinnostuneita yksittäisten haastateltavien kertomuksissa. (Hyvärinen, Nikander ja Ruusuvuori, 2017, 89). Mielestäni myös luovempien vastausten avulla saadaan myös tarkempaa tietoa tapahtumasta rajatumpien vastausvaihtoehtojen tietojen sijaan. Koska haastattelussa sekä haastattelijä ja haastateltava osallistuvat syntyvän tiedon syntymiseen, on haastattelussa vuorovaikutuksen toimittava hyvin. (Hyvärinen, Nikander ja Ruusuvuori, 2017, 90). Haastattelukysymykset luonnollisesti perustuivat tutkimisongelmaan ja tutkimuskysymyksiin.

En kokenut tarpeelliseksi nauhoittaa haastatteluja, sillä olen poikkeuksellisen nopea kirjoittamaan tietokoneella tekstiä ja jos jotain olisi jäänyt puhelun aikana epäselväksi tai mennyt ohi niin sen olisi pystynyt keskustelun aikana kysymäkään uudestaan. Varalle että tämä ei olisi onnistunut olisin voinut ensimmäisen haastattelun jälkeen alkaa käyttää nauhoitusta. Keskimäärin haastattelut kestivät noin 10 minuuttia. Haastateltavien vastaukset kirjoitin muistiin saman tien puhelunaikana kuten olin suunnitellut. Tämä ratkaisu osoittautui toimivaksi jo ensimmäisen haastattelun aikana ja sama toistui muissakin haastatteluissa. Tämän jälkeen siirryin sisällönanalyysiä tekemään. Sisällönanalyysin valitsin analyysin keinoksi sillä on helppo tarkastella eroja ja yhtäläisyyksiä erottelemalla haastatteluaineistoa ja saamaan tämän avulla tehtyä tiivistetty kuvaus, jota voi verrata muihinkin tutkimustuloksiin. (KlaviMOTV - Sisällönanalyysi). Haastattelujen vastaukset antoivat suoria vastauksia tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin kuten olin toivonutkin.

9 ANALYSEISTÄ SAADUT TUTKIMUSTULOKSET

Sisällönanalyysin avulla sain analysoitua tutkimustuloksia ja sain vastauksia tutkimuskysymyksiin ja sitä kautta itse tutkimusongelmaan. Tässä luvussa käyn läpi analyysien tulokset aiheittain seuraavat aiheet haastattelemini rakennusalan yrityksiä näkökulmasta. Ensiksi käydään läpi vuokratyövoiman käytön tarkoitus rakennusalan yritysten näkökulmasta. Toiseksi käydään läpi vuokratyövoiman hyödyt ja haitat rakennusalan yritysten näkökulmasta. Kolmanneksi käydään läpi ne seikat minkä perusteella rakennusalan yritykset valitsevat kumppanit henkilöstövuokrausyritysten joukosta. Ja neljänneksi käydään läpi mitä kehitettävää rakennusalan yritykset näkevät henkilöstövuokrausyrityksen toiminnassa. Viidenneksi ja viimeiseksi käydään läpi, miten rakennusalan yritykset ovat kokeneet henkilöstövuokrausalan muuttuneen vuosien saatossa.

9.1 Vuokratyövoiman käytön tarkoitus

Kaikkien haastateltavien kohdalla tuli ilmi, että vuokratyövoimaa käytetään rakennusalalla pääasiassa sen takia, koska työntekijä tarve vaihtelee paljon ja vuokratyövoima koetaan erittäin käteväksi keinoksi työvoiman tarve huippujen tasaamiseen. Myös sairastuneen työntekijän korvaaminen nähtiin yhtenä syynä. Myös painotettiin, että tarpeet elävät nopeasti ja työntekijän saa henkilöstövuokrausyrityksestä nopeasti. Tällä tavoin myös yritykset kokevat välttävänsä sen riskin, että hankkisivat liikaa vakituisia työntekijöitä, joita joutuisivat sitten lomauttelemaan. Osa haastatelluista myös kommentoi, että tarve vuokratyövoimalle on nimenomaan ajoittaista, ei jatkuvaa.

Työntekijä tarpeet kohdistuivat pääasiassa rakennusyrityksillä suorittavaan portaaseen, mutta muutamassa yrityksessä oli myös työnjohdossa käytetty henkilöstövuokrausta, mutta se oli harvinaisempaa haastateltavien joukossa. Kävi ilmi myös, että tarvetta oli vähemmän kokeneille tai kokemattomille rakennusapulaisille aputoihin, mutta myös erittäin kokeneille rakennusmiehille, joista osa oli erikoistunut johonkin erikoistyöhön. Myös kävi ilmi, että henkilöstövuokraus oli paljon yleisempää kuin henkilöstövuokrausyritysten toinen palvelu eli suorarekrytointi.

Kaikki haastateltavat yritykset kuvasivat myös, että henkilöstöpalveluiden rooli on erittäin keskeinen osa heidän yrityksensä toimintaa. Niin keskeinen että sitä on käytännössä pakko käyttää, mutta asia nähtiin positiivisessa valossa. Useampi myös kuvasi käyttävänsä useampaa henkilöstövuokrausyritystä, jotta saivat kattavasti vaihtoehtoja, kun taas osa yrityksistä nojasi yhteen hyväksi havaittuun yritykseen, jonka kanssa työntekoa tiivistettiin. Useampi kuvasi myös, että haluavat sitoutua hyväksi todetun henkilöstövuokrausyrityksen kanssa syvempää yhteistyöhön, joka hyödyttää molempia entistä enemmän.

9.2 Vuokratyövoiman hyödyt ja haitat tänä päivänä

Hyötyinä nähtiin, se että työntekijöitä sai tarvittaessa nopeasti, kun tarve iskee. Tarvittaessa myös vuokratyöntekijöitä voi nopeasti siirtää pois, jos ei sopiva tekijä osuu kohdalle tai vuokratyöntekijälle

ei ole enää tarvetta. Hyötynä myös nähtiin, että vuokrausyrityksiä on paljon kuten myös heidän kauttansa saatavia työntekijöitä. Toisaalta osa yrityksistä koki sen myös haittana siinä mielessä, että yhteydenottoja on saattanut tulla ihan liikaa vuokratyöfirmoilta johtuen niiden suuresta määrästä tänä päivänä. Haittana nähtiin mm. se, että välillä vuokratyövoiman työntekijöiden laatu vaihteli liikaa ja että lähetetty työntekijä ei ollut sellainen mitä oli aikaisemmin luvattu. Pääasiassa kuitenkin kaikki yritykset kokivat, että vuokrauksessa on enemmän hyötyjä kuin haittoja, vaikka negatiivisiakin kokemuksia oli joukkoon mahtunut.

Moni yritys myös koki, että sen sijaan että rakennusyritys itse käyttäisi työntekijöiden rekrytoimiseen aikaa kiirehuippuina niin sen työn voi ulkoistaa henkilöstövuokrausyrityksille. Myös koettiin, että henkilöstövuokrausyritysten kautta on kätevä kokeilla työntekijöitä ja jos työntekijät osoittautuvat todella hyviksi niin ne voi suoraan ottaa tai ostaa henkilöstövuokrausyritykseltä omille kirjoilleen. Tämän järjestelyn kehuttiin myös parantuneen vuosien saatossa, varsinkin viimeisimpinä vuosina.

9.3 Henkilöstövuokrausyritys kumppanin valinnan perusteet

Henkilöstövuokrausyrityksen valinnassa oli jonkin verran vaihtelevia seikkoja eri yritysten kesken, mutta myös paljon samoja seikkoja tuli esille. Osa koki tärkeimmiksi toimintatavat ja hinnan. Sen miten reagoidaan palautteeseen työntekijästä. Moni yritys koki, että henkilöstövuokrausyrityksen piti vastuullisesti reagoida palautteeseen työntekijästä, jos työntekijä esimerkiksi ei osoittautunut sellaiseksi kuin asiakasyritys oli toivonut. Jos tässä oli ongelmia niin se usein johti siihen, ettei yrityksen kanssa haluttu uudestaan tehdä yhteistyötä. Toimintatavoissa arvostettiin myös sitä, että mitkä olivat henkilöstövuokrausyrityksen näkökulmasta lähtökohdat työntekijän osalta eli oliko hänellä järjestetty henkilöstövuokrausyrityksen toimesta asianmukaiset suojavarusteet, työvarusteet, lupakortit ja muut tarvittavat asiat kuntoon.

Osalla tavanomaista isommista rakennusyrityksistä oli taas tärkeää, että henkilöstövuokrausyritykset, joiden kanssa tehtiin yhteistyötä niin näiden koko oli riittävän suuri, tarjonta riittävän suuri ja että näillä yrityksillä on näyttöä siitä, että he tuntevat rakennusalan hyvin.

Osalla yrityksistä taas oli painotusta siitä, että henkilöstövuokraus yritys oli kotimainen ja sen työntekijät ovat kotimaisia. Tämä johtui monien yritysten kohdalla siitä, että oli ollut huonoja kokemuksia ulkomaalaisten henkilöstövuokrausyritysten kanssa tai huonoja kokemuksia ulkomaalaisen työvoiman kanssa.

Osalle taas kaikista tärkeintä oli selvästi työntekijöiden ammattitaito ja se että heidän osaamistautansa oli tarkasti tarkastettua ja perustui aikaisempaan kokemukseen. Nämä yritykset olivat vähemmän kiinnostuneita työntekijän hinnasta. Perusteina tähän oli esimerkiksi se, että erittäin hyvä ammattilainen tekee laadukkaampaa jälkeä huomattavasti nopeammin kuin vähemmän taitavat työntekijät, jolloin korkeampi hinta kompensoituu siinä, että työntekijät saavat työn nopeammin valmiiksi ja tällöin korkeampi hintainen työntekijä usein osoittautuu pidemmällä tähtäimellä jopa halvemmaksi.

Nämä yritykset kokivat myös, että työnlaatu on heidän yritykselleen erittäin tärkeää, vaikka työntekijä osoittautuisi kalliimmaksi pidemmällä aikavälilläkin. Erittäin hyvä työnjälki koettiin osaksi heidän brändiään ja siitä haluttiin pitää tiukasti kiinni ja sen aitoa ymmärtämistä pidettiin tärkeänä henkilöstövuokrausyrityksen puolelta.

Myös hyviä referenssejä arvostettiin, sitä että käydään paikan päällä esittäytymässä ja selkeitä verkkosivuja, joissa on kaikki tarpeellinen tieto. Osa yrityksistä myös tarkisti tarkasti toisen yrityksen taustat.

9.4 Henkilöstövuokraustoiminnan kehityksen kohteita

Kehityksen kohteita nähtiin urakkakokonaisuuksissa ja niiden hinnoittelussa ja monesti nähtiin, että työurakka vaihtoehto puuttui henkilöstövuokrausyrityksiltä ja sitoutuminen tekemään työtä tietyillä taloudellisilla kustannuksilla. Urakoihin liittyen toivottiin enemmän vastuullisuutta ylipäättänsä. Näihin toivottiin parannusta.

Osa yrityksistä myös koki, että henkilöstövuokrausyritykset voisivat paremmin ottaa selvää lähetettävän henkilön taito- ja kokemustasosta. Tämän tärkeys korostui siinä mitä pidemmästä vuokraustyöntekijä tarpeesta oli kyse.

Osa yrityksistä koki myös, että lähestymistavat saisivat kehittyä, sillä kaikki yritykset eivät kokeneet mieluisana sitä, että ensi kontakti tapahtui puhelimitse. Myös liian useat yhteydenotot nähtiin pikemminkin häirintänä, jolloin tällaisia toimintatapoja harjoittavia yrityksiä ei haluttu jatkossa käyttää. Tällaiset rakennusyritykset kokivat, että hyvä tapa erottua henkilöstövuokrayritysten massasta on lähettää vaikkapa perinteisellä kirjeellä yritykset tiedot, hinnat ja yhteyshenkilöiden numerot. Myös työmaalla käynti nähtiin positiiviseksi tavaksi erottua joukosta, mutta vierailu ei saisi kestää myöskään liian pitkään. Optimaalisena pituutena pidettiin alle 5 minuutin vierailua.

Yllättäen tuli myös esille, kun selvitin mitä kehityskohteita rakennusalan yritykset kokivat henkilöstövuokrauksen toiminnassa niin osa yritys vastasi yllättäen, että eivät näe henkilöstövuokrauksen toiminnassa tällä hetkellä kehitettävää vaan toiminta on heidän kokemuksien mukaan niin hyvällä tasolla, ettei parannusehdotuksia tullut mieleen.

9.5 Henkilöstövuokrausalan muuttuminen vuosien saatossa

Suurimpana muutoksena yleisesti pidettiin sitä, että henkilöstövuokrausyritysten määrä on räjähdysmäisesti kasvanut vuosien saatossa ja tätä myötä yhä useammin tulee henkilöstövuokrausalan yrityksiltä yhteydenottoja. Osa näki tämän positiivisena ja osa negatiivisena kehityksenä.

Moni yritys koki, että henkilöstövuokrausyritysten palvelut ovat kehittyneet, kuten mahdollisuus ottaa vuokratyöntekijä omille kirjoille, on parantunut vuosien saatossa tähän päivään mennessä.

Myös laadun nähtiin kehittyneen paljon, jonka uskottiin johtuneen koventuneesta kilpailusta alalla, kun alalla on niin paljon nykyään henkilöstövuokrausyrityksiä ja koko ajan tulee uusiakin. Osa näki myös, että alalle on tullut yrityksiä, joilla laatu ei ole niin hyvää kuin monilla vanhemmilla yrityksillä. Osa yrityksistä ei ollut huomannut muutoksia.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Moni asia, jonka olin jo työssäni huomannut, kuten että rakennusalan yritykset käyttävät paljon sesonkiluonteisesti, ruuhkahuippuina ja tarvittaessa apua, oli tullut minulle tutuksi. Olin huomannut jo henkilöstövuokrausalalla, että rakennusallalla vuokratyövoiman käyttö on yleistä mikä vahvistui sekä opinnäytetyön teoriaosuudessa että käytännön osuudessa. Tämä tarvehuippujen tasaaminen tuli esille myös Topias Kallion opinnäytetyössä. (Kallio, 2019, 22).

Opinnäytetyössäni myös tuloksissa ja analyyseissä tuli huomattua samanlaisia tuloksia mitä Jari Nykäsen opinnäytetyössä (Nykänen 2016, 24-26) tuli ilmi, vaikka opinnäytetyömme eivät sisällöltään aivan samanlaisia olleetkaan. Meidän molempien tutkimuksissa esille nousi, että asiakasyrityksen näköpuolesta urakkamallissa on kehittämistä sekä aina henkilöt eivät ole olleet työtehtävään taitotasoltaan sopivia. Nämä siis vahvistivat meidän molempien tutkimuslöytöjä kyseisissä asioissa. Myös Topias Kallion opinnäytetyössä tuli esiin tämä seikka, että osaamistaso ei aina ollut sitä mitä asiakasyrityksessä toivottiin. (Kallio 2019, 23).

Myös monet yritysten syyt vuokratyövoiman käytöllä saivat vahvistusta teoriaosuudesta esiin tulleita Burgessin ja Connellin tutkimustuloksiin verraten omassa tutkimuksessani. (Burgess ja Connell, 2006, 129-131). Näitä olivat mm. työvoiman joustavasti saanti, se että työntekijöitä saa nopeasti tarvittaessa, hyvien työntekijöiden ottaminen myöhemmin yritykseen suoraan töihin, se että asiakasyritykset ja henkilöstöyritykset luovat keskenään pidempiaikaisia molempia hyödyntäviä yhteistyöliittoja.

Suurimman osan rakennusalan yritysten toiveista ja kehitysideoista pidin itsestään selvänäkin oman kokemukseni perusteella, mutta esiin nousi myös seikkoja mitä en ollut ajatellut esimerkkinä se, että eräs haastateltava piti parempana lähetystapana kirjeen lähettämistä kuin soittoa tai sähköpostia.

Aikaisempi huomioni että vuokratyö on asiakasyrityksille yleensä hyvin houkuttelevaa sillä tällöin yritys säästää resursseja sen suhteen, että omaan henkilöhallintoon ei tarvitse panostaa niin paljon, kun vuokratyövoimien kautta saa työntekijöitä kokeiltavaksi. Vuokratyösuhteen katkaiseminen on helppoa, jos työntekijä ei ole sopiva. Taas jos työntekijä onkin sopiva niin asiakasyritys saa ottaa työntekijän omille listoilleen tietyn kuukausi määrän jälkeen ilmaiseksi. Haastattelujen analyysit myös tukivat tätä huomiota. Tämä vahvistui teoreettisessa osuudessa Burgessin ja Connellin tutkimuksessa (Burgess ja Connell, 2006, 129).

11 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus saada vastauksia tutkimusongelmaan ja mielestäni se onnistui hyvin. Tarkoin valituilla tutkimuskysymyksillä saatiin tietoa juuri niihin kysymyksiin mihin tietoa tarvittiinkin. Tiedon avulla pystyin analysoimaan rakennusyritysten kokemuksia ja tätä tietoa voi jatkossa hyödyntää opinnäytetyön lisäksi myös liiketoiminnan kehittämisessä. Tarkemmin sanottuna kehitystä voi tehdä sen suhteen, miten palveluita saa jatkossa myytyä paremmin rakennusalan yrityksille ja miten parantaa omien palveluiden laatua, jos ne joltain ylös nousseelta osalta eivät vielä kunnossa olleet.

Mielestäni laadullisen tutkimuksen valitseminen ja puolistruktuurinen puhelimitse tehtävän haastattelutavan valinta oli hyvä ja onnistunut, sillä tällä saatiin luovia oikeasti paljon tietoa antavia vastauksia sen sijaan, että haastateltavat olisivat valmiista vaihtoehdoista valinneet, jolloin olisi varmasti jäädyt tarpeellista tietoa saamatta. Puhelinhaastattelun etuna oli sähköiseen myös se, että haastateltavat pystyivät tarkistamaan minulta saman tien, jos jossain kysymyksessä oli jotain epäselvää sen tarkoituksen kanssa. Elektronisessa kyselyssä tällaisiin olisi tulla väärinkäsityksiäkin enkä olisi saanut koskaan välttämättä tietää, jos kyselyn täyttäjällä olisi asian väärin ymmärtänyt.

Alkuun mietin myös haastattelujen nauhoittamista, mutta aikaisempien kokemuksieni perusteella nopeasti selväksi kävi, että riittävä tapa oli kirjoittaa vastaukset ylös samalla kun haastattelu eteni. Tämä onnistui sen ansiosta, että olen aina ollut erittäin nopea kirjoittamaan tietokoneen näppäimistöllä ja jos joku kohta jäi epäselväksi niin sen pystyi tarkistamaan. Tämä keino osoittautui toimivaksi jo ensimmäisen haastattelun kohdalle sekä kaikkien loppujenkin.

Tutkimus mielestä oli onnistunut, koska tutkimusongelmaan saatiin ratkaisu. Haastateltavia olisi toisaalta voinut olla enemmän, jolloin olisi saatu laajemmin tietoa. Joka tapauksessa tietoa saatiin tarpeeksi, jotta näiden tutkimustulosten avulla on mahdollista kehittää työn toimeksiantajan StaffMillin liiketoimintaa. Alkuperäinen pyrkimykseni olikin, että tämä tutkimus tuottaisi tämänkaltaista tietoa mille on tarve ja sen katson onnistuneen. Aluksi olin huolissani, että olisi vaikea saada haastateltavaksi rakennusalan kevään kiireessä sopivia henkilöitä, mutta sen suhteen kaikki kuitenkin onnistui lopulta todella hyvin, kun haastattelut sai tehtyä samana päivänä kaikki. Haastatteluista ei tullut sellaista tunnetta, että haastateltavat eivät olisi kerineet kunnolla vastata vaan kaikki kertoivat suoraan ja ytimekkäästi mielipiteensä kysymyksiin. Haastattelukysymykset olivat mielestäni onnistuneita valintoja, sillä kovin pitkiin haastatteluihin ei näin kevään kiireisinä rakennusaikoina olisi tuskin löytynyt aikaa haastateltavilta. Kuitenkin haastattelu kysymyksiin saatiin mielestäni kaikki olennainen mukaan.

Täysin samasta aiheesta ei teoriaa ja tutkimuksia löytynyt, mutta pystyin jossain määrin hyödyntämään Kallion (Kallio 2019) ja Nykäsen (Nykänen 2016) opinnäytetöissä esille tulleita asioita sillä ne jossain määrin sivusivat aiheitani. Teoriassa taas ei puhtaasti minun aiheestani löytynyt niin jouduin hakemaan vuokratyövoiman yleistä teoriaa käytettäväksi mikä ei ollut täysin optimaalinen ratkaisu, mutta ainut mahdollinen tässä tapauksessa, mutta siitäkin oli lopulta hyötyä. Teoriaa olisi voinut olla

opinnäytetyötä varten enemmän, mutta aikataulu syistä se ei tällä kertaa ollut mahdollista. Uskon että se olisi tuonut tutkimukselle lisäarvoa.

Koska kyseessä oli laadullinen tutkimus eikä otanta ollut hirveän iso niin koen, että näitä tuloksia ei voi yleistää koskemaan rakennusalaan yleisesti. Jos haluttaisiin vastauksia tutkimusongelmaani laajemmin kansallisella mittakaavalla Suomessa niin otantaa pitäisi selvästi isontaa, vaikka laadulliseen tutkimukseen kuusi haastateltavaa yritystä riittävätkin. Koen siis, että pelkästään tämän tutkimuksen perusteella ei kaikkia asioita voi yleistää koskemaan isompaa joukkoa rakennusalan yrityksiä kansallisella tasolla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö tutkimuksessani nousut esille hyödyllisiä seikkoja, joita voi hyödyntää liiketoiminnan kehittämisessä.

Myös tutkimusongelman näkökulmasta haastateltavat yritykset olivat mielestäni onnistuneita valintoja, koska niiltä kaikilta saatiin tietoa mitä pohjimmiltaan tutkimusongelman ratkaisemiseen tarvitsin. Myös tutkimuskysymykset ja haastattelukysymykset koen onnistuneiksi, koska niiden avulla tutkimusongelmaan löydettiin vastaus. Koen myös, että aihe oli sopiva laajuudeltaan opinnäytetyön aiheeksi ja että tutkimuksen rajaus oli onnistunut.

Tutkimuksen luotettavuuteen varmistamiseen pyrin koko tutkimuksen ajan, vaikka koenkin että ainakin yhdeltä osa-alueelta sen olisi voinut tehdä paremmin tieteellisestä näkökulmasta. Tämä liittyi siihen, että en nauhoittanut haastattelupuheluita. En koe, että mitään tietoa jäi puuttumaan sen takia, koska kerkesin nopeasti kirjoittamaan vastaukset ylös, mutta tieteellisestä näkökulmasta luotettavuuden suhteen se olisi varmasti ollut parempi ratkaisu. Tosin jos olisin ilmoittanut, että puhelut nauhoitetaan niin se olisi saattanut mahdollisesti aiheuttaa sen, että kaikki haastateltavat eivät välttämättä olisi kehdanneet rehellisesti kertoa kaikista asioista mitä kysyin vastausta ja tämä taas olisi laskenut tutkimuksen luotettavuutta.

Kuten aikaisemminkin on moneen otteeseen mainittu niin kahdesta muustakin opinnäytetyöstä löytyi tutkimustuloksiani vahvistavia löytöjä, jotka myös tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta vahvistavat tutkimukseni luotettavuutta. Nämä tukivat osaltaan tutkimukseni luotettavuutta, sillä niissäkin vahvistui monia samoja asioita mitä minun tutkimuksessani vahvistui. Myös teoria oli monelta osin yhtenäistä minun tutkimuslöytöjeni kanssa mikä lisää tutkimukseni luotettavuutta. Myös haastateltavien yritysten vastaukset olivat monilta osin toisiaan tukevia mikä lisää tutkimukseni luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuteen pyrin alusta alkaen sillä, että perustelin ja kirjasin ylös opinnäytetyöhön kaikki tutkimusprosessin vaiheet ja valinnat. Uskon että tämä on tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeää, sillä se kun kaikki tutkimusprosessiin kuuluvat päätökset on loogisesti selitetty niin myöhemmin muut pystyvät samasta aiheesta tehdessä tutkimusta mahdollisesti toistamaan minun saamia tuloksia toimimalla samalla tavalla. Tässä mielestäni onnistuin hyvin. Toistettavassa tutkimuksessa kuitenkin otanta kannattaisi varmuuden vuoksi olla isompi, jos sattumalta joukkoon on eksynyt poikkeuksellisen paljon haastateltavia, jotka selkeästi poikkeavat valtavirrasta. Tämä on epätodennäköistä, mutta mahdollista pienemmällä otannalla. Analyysit ja johtopäätökset on pyritty perustelemaan mahdollisimman tarkkaan hyödyntäen tarkalla sisällönanalyysillä saatuja tuloksia minkä koen lisäävät

luetettavuutta. Koen myös, että saatava tutkimustieto oli luetettavaa, sillä haastattelujen ajan kaikki henkilöt kertoivat suoraan ongelmista ja hyödyistä eikä kukaan pyrkinyt salaamaan mitään ja kaikista arimmistakin aiheista puhuttiin avoimesti. Tämä mielestäni lisää tutkimuksen luotettavuutta, että haastateltavat olivat niin avoimia, vaikka arkojakin aiheita käsiteltiin. Uskon jopa, että tutkimuksen luotettavuutta lisäsi se, että se hoidettiin puhelimitse, sillä osa kysymyksistä oli sellaisia, että niihin ei välttämättä kasvotusten olisi kehdattu rehellisesti vastata. Myös koko opinnäytetyöprosessia pidän luotettavana, koska kirjasin kaikki vaiheet ylös tähän opinnäytetyöhön. Arvioni mukaan kirjasin ne riittävällä tarkkuudella ja luotettavuutta lisää myös se, että noudatin opinnäytetyöhön kuuluvaa opinnäytetyöprosessia aktiivisesti koko työn.

Opinnäytetyöhön liittyviä eettisiä seikkoja eli eettisiä kysymyksiä pyrin hoitamaan heti työalusta alkaen huolellisesti. Esimerkiksi tuloksia käsitellessä olin huolehtinut haastateltavien anonymiteetistä niin, että heidän henkilöllisyytensä eivät tässä työssä käy ilmi, eikä niitä voi päätellä tässä työssä olevista tiedoista. Huolehdin myös tarkkaan, ettei haastatteluaineisto päädy ulkopuolisille. Tähän ratkaisuksi otin sen, että säilytin tietoja omalla tietokoneellani salatussa osiossa. Koen että tämä oli paras ratkaisu taata tietojen salassa säilyminen ja haastateltavien anonymiteetti. Kun haastatteluaineisto oli valmis ja sen pohjalta analyysit tehty ja tarkistettu useampaan kertaan ja työ oli valmis niin poistin haastatteluaineiston asian mukaisesti. Tätä pidin eettisesti oikeana ratkaisuna toimia. Huolehdin myös, ettei opinnäytetyössä tapahtunut mitään luvaton lainaamista eli plagiointia. Mielestäni onnistuin eettisissä kohdissa hyvin enkä keksinyt mitään mitä olisin voinut toisin tehdä.

Rakennusalalla selvästikin vuokratyövoima on tullut jäädäkseen ja on yleistynyt Suomessa todella paljon viimeisen 20 vuoden aikana ja tulee yleistymään varmasti jatkossakin, kun yhä useampi yritys näkee sen tarjoaman hyödyn. Näitä opinnäytetyössä tulleita tuloksia on tarkoitus hyödyntää omassa työpaikassani soveltavin osin yrityksen liiketoiminnan kehittämiseen sekä olen myös itse jo alkanut hyödyntää tutkimuksessa esille tullutta tietoa työssäni.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla muutaman vuoden tai kymmenen vuoden päästä samanlainen tutkimus, jossa otettaisiin kantaa esimerkiksi siihen, onko esimerkiksi edelleen henkilöstövuokrauksen käyttäminen yleistynyt rakennusalalla ja mitkä asiat nousevat tulevaisuudessa pintaan rakennusalan yritysten näkökulmasta henkilöstövuokrauksessa.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- BURGESS, John ja CONNELL Julia, 2006. Temporary work and human resources management. Emerald Group Publishing Limited.
- HIETALA, Harri, KAIVANTO, Keijo ja SCHÖN, Esa. 2014. Vuokratyö. Talentum Media.
- HYVÄRINEN, Matti, NIKANDER, Pirjo ja RUUSUVUORI, Johanna. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- KALLIO, Topias 2019. Vuokratyönteko ja vuokratyön käyttö rakennusalalla. Seinäjoen ammattikoreakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 6.5.2020]. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201905078019>
- KANANEN, Jorma. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kolmannes rakennusalan yrityksistä hyödyntää vuokratyövoimaa. [Viitattu 3.5.2020]. Saatavissa: https://www.sahkoala.fi/ammattilaiset/uutiset/uutisarkisto/2013/fi_FI/210213_vuokratyovoima/
- KvaliMOTV - Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. [Viitattu 20.4.2020]. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html
- KvaliMOTV - Sisällönanalyysi. [Viitattu 20.4.2020]. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html
- NYKÄNEN, Jari 2016. Vuokratyö rakennusalalla. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 5.5.2020]. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016060712256>
- SÄDEVIRTA, Markus. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY.
- TÖRRÖNEN, Anna, 2020-03-01. Toimitusjohtaja, StaffMill Oy. [Haastattelu.] Kuopio.
- Vuokratyö - Osalle myrkyä ja vääryyttä, osalle ratkaisu opiskelun oheen. [Viitattu 26.4.2020]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-8743972>

LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Miten olette kokeneet henkilöstöpalveluiden käytön?
2. Miten hyvin henkilöstöpalvelut ovat vastanneet yrityksenne tarpeisiin?
3. Oletteko huomanneet muutoksia henkilöstövuokrausyritysten palveluissa vuosien varrella suuntaan tai toiseen?
4. Miten kuvaisitte henkilöstöpalveluiden roolia osana oman yrityksenne toimintaa?
5. Mitkä asiat vaikuttavat, kun valitsette vuokratyöyritystä, jonka kanssa tehdä yhteistyötä?
6. Mitä kehitettävää vuokratyövoimapalveluissa on yleisesti teidän mielestänne?