

# Vuokratyövoiman käytön tulevaisuuden näkymät kaupan alalla

Pinja Kastanja Laitinen



<b>Tekijä(t)</b> Pinja Kastanja Laitinen	
<b>Koulutusohjelma</b> Myyntityön koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön otsikko</b> <b>Vuokratyövoimankäytön tulevaisuuden näkymät kaupallisella alalla</b>	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 39
<b>Opinnäytetyön otsikko englanniksi</b> Prospects of using temporary work agencies in trade sector	
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää vuokratyövoiman käytön tulevaisuuden näkymiä kaupallisella alalla sekä selkeyttää vuokratyövoimaa käsitteenä. Tutkimuksessa käydään myös läpi poikkeusolojen vaikutusta vuokratyön käyttöön.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä luodaan katsaus vuokratyömarkkinoiden nykytilanteeseen ja selvitetään vuokratyövoiman tulevaisuuden kehittymistä kaupan alalla. Tutkimuksessa pyritään vastaamaan kahteen eri kysymykseen. Ensimmäinen pohdittava ongelma on se, millaisia esteitä vuokratyövoiman lisäämiselle voi muodostua. Tutkimuksessa pyritään nostamaan esille kasvua mahdollistavia tekijöitä, toisaalta pohditaan myös kasvua rajoittavia tekijöitä. Lisäksi haetaan vastausta ongelmaan, missä tapauksissa vuokratyövoiman käyttö on kannattavampaa tulevaisuudessa kuin nykyään.</p> <p>Opinnäytetyö hyödyntää vuokratyöfirmassa jo olevia työntekijöitä tai alasta kiinnostuneita. Myös yritysten päättävissä asemassa olevat henkilöt voivat hyödyntää tutkimustuloksia. Käsiteltävä aihe on ajankohtainen ja merkittävä yleisesti kaupallisella alalla ja mahdollisesti se kiinnostaa myös muun alan yrityksiä, jotka käyttävät vuokratyövoimaa. Tutkimuksessa pohditaan myös kasvuun vaikuttavia esteitä ja mahdollisia ratkaisuja. Tutkimus on toteutettu kirjallisuuteen perustuvana tutkimuksena.</p>	
<b>Asiasanat</b> Vuokratyövoima, kaupan ala, kaupan alan tulevaisuus, temporary work, trade sector	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelma.....	2
1.2	Opinnäytetyön rakenne .....	2
2	Tutkimuksen lähtökohta ja tutkimusmenetelmä .....	4
2.1	Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu .....	4
2.2	Valitun tutkimusmenetelmän perustelu.....	7
3	Vuokratyö käsitteenä.....	8
3.1	Katsaus vuokratyövoiman käyttöön.....	9
4	Vuokratyövoiman käyttö eri tilanteissa.....	12
4.1	Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö.....	13
4.2	Vuokratyövoiman käyttö kaupan alalla .....	14
4.3	Kansainvälinen vertailu .....	15
4.4	Asenteet vuokratyövoiman käyttöä kohtaan .....	16
4.5	Hyvän työntekijän löytäminen.....	19
4.6	Vuokratyövoiman käyttö pitkäaikaisena henkilöstöratkaisuna.....	21
4.7	Kaupan alan tulevaisuus .....	22
4.7.1	Esteitä vuokratyövoiman käytölle tulevaisuudessa .....	23
4.7.2	Miltä vuokratyömarkkinat näyttävät Suomessa.....	24
4.7.3	Poikkeusolot.....	25
5	Yhteenveto.....	26
6	Pohdinta.....	28
6.1	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset .....	29
6.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	29
6.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	31
	Lähteet .....	32

# 1 Johdanto

Vuokratyöstä on keskusteltu viime vuosina paljon. Syynä tähän on se, että työelämässä on tällä hetkellä meneillään suuri työn murros. Globalisaatio ja digitalisaatio ovat jo muuttaneet ja muuttavat myös tulevaisuudessa työn ja sen tekemisen luonnetta.

Nykyään yritykset pyrkivät myös työvoiman käytön mahdollisimman suureen joustavuuteen. Yksi joustavan työvoiman käyttötavoista onkin työvoiman vuokraus. Työvoimaa ja toimintoja ulkoistamalla haetaan usein tehokkuutta. Vuokratyön käytön voidaan ajatella olevan keino tehokkuuden lisäämiseksi. Vuokratyö onkin kiinnostava vaihtoehto työnhakijoille sekä työnantajille myös työelämässä murroksessa. Muuttuvilla työmarkkinoilla vuokratyön käytön on muututtava, jotta se pystyy kohtaamaan tulevaisuuden tarpeet. Nämä muutokset tarjoavat kiinnostavan lähtökohdan tutkimukselle vuokratyön käytön edellytyksistä tulevina vuosina. Tämän tutkielman tarkoituksena on luoda selkeä kuva siitä, mitä vuokratyövoima käsitteenä tarkoittaa sekä käsitellä kaupan alan vuokratyön käyttöä tulevaisuudessa.

Vuokratyö on yksi työn muodoista. Muita epätyypillisiä työn muotoja ovat osa-aikatyö sekä määräaikainen työ. Vuokratyövoima alkoi yleistyä Suomessa 1960-luvulla ja sen käyttö on ollut lineaarisessa kasvussa siitä lähtien. Vuokratyöntekijöiden arvostus on kasvanut sen käytön yleistymisen myötä. Vaikka vuokratyö on ollut Suomessa jo pitkään käytäntönä, siitä tehtyä tutkimusaineistoa on varsin vähän. Mielipidekirjoituksia, blogeja ja artikkeleita sen sijaan löytyy runsaasti. Vuokratyövoimaa tarjoavien yritysten määrä on kasvanut ja niiden liikevaihto noussut (Tilastokeskus 2017; Vuokratyöopas 201, 5.).

Tammikuussa 2020 Covid-19 muutti laajalti vuokratyömarkkinoita. Sen seurauksena vuokratyövoiman käyttö väheni ja kaupan alan omia työntekijöitä täytyi lomauttaa ja jopa irtisanoa. Vasta tulevaisuudessa jää nähtäväksi, mitkä tämän pandemian vaikutukset talouteen ja kaupan alalle olivat. Tutkimus osoittaa, miten tärkeä merkitys vuokratyövoimalla on yhteiskunnan kannalta. Vaikka vuokratyövoiman käyttö on tällä hetkellä kaupan alalla tilapäisesti vähentynyt, sen elpyminen on varmaa pandemiasta selviytymisen jälkeen. Nähtäväksi jää, miten pitkään pandemia kestää. Näinä vaikeinakin aikoina vuokratyötä tarvitaan, sillä työnantajalle on helpompaa palkata äkilliseen työvoiman tarpeeseen tilapäinen työntekijä vakituisen työntekijän sijaan.

## 1.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tarkoituksena on löytää mahdollisimman paljon tutkimukseen liittyvää tietoa vuokratyöstä ja miltä vuokratyön käyttö näyttää tulevaisuudessa sekä vastata pää- ja alatutkimuskysymyksiin löytämäni kirjallisuuden ja tutkimusten perusteella. Opinnäytetyössä selvitetään, millaiset ovat vuokratyön tulevaisuuden näkymät kaupan alalla.

Pää tutkimuskysymyksenä on:

Miten vuokratyövoiman käyttö muuttuu tulevaisuudessa nykytilanteeseen verrattuna?

Alatutkimuskysymyksinä ovat:

Miten vuokratyö määritellään?

Miltä vuokratyömarkkinat näyttävät Suomessa?

Mitä esteitä vuokratyövoiman lisäämiselle voi muodostua?

Miten poikkeusolot vaikuttavat vuokratyövoimaan?

## 1.2 Opinnäytetyön rakenne

Työn rakenne on kokonaan teoriapohjainen ja työssä käsitellään vuokratyön tulevaisuuden näkymiä kaupallisella alalla ja sen kasvua sekä mitä esteitä sen kehityksessä voi olla aiemman kirjallisuuden ja tutkimusten pohjalta.

Opinnäytetyön alussa käydään läpi tutkimuksen vaiheita ja aikataulua sekä tutkimusmenetelmää. Sen jälkeen selvitetään vuokratyötä käsitteenä ja lopuksi syvennyttään käsiteltäviin tutkimusongelmiin.

Itse vuokratyön käsittelemisen jälkeen tutkimuksessa käydään läpi lainsäädäntöä vuokratyötä koskien, jonka jälkeen perehdytään vuokratyövoiman käyttöön kaupallisella alalla sekä vertaillaan myös sen kansainvälisiä eroja. Tärkeänä osana työtä lisätään kappale, jossa käsitellään asenteita vuokratyövoiman käyttöä kohtaan. Kappale on keskeinen aihe ja siinä käydään myös läpi vuokratyön hyötyjä ja epäkohtia sekä eri lähteiden tutkimuksia sen käyttöön liittyen. Kappaleessa on myös kuva ”vuokratyön neljä heimoa” joka kiteyttää prosentuaalisesti mm. nykytilanteeseen tyytyväiset vuokratyöntekijät. Seuraavassa kappaleessa tutkitaan, miten löytää hyvä työntekijä. Rekrytointiyritys on se, joka välittää työntekijöitä käyttäjäyritykseen ja onkin erittäin tärkeää, että se osaa palkata oikeanlaiset työntekijät. Sen jälkeen kappaleena on ”Vuokratyön käyttö lyhytaikaisten työmäärähuippujen tasaajana” ja ”Vuokratyövoiman käyttö pitkäaikaisena henkilöstöratkaisuna”. Tämän jälkeen pohditaan kaupan alan tulevaisuutta, joka liittyy suoraan kaupan alan tulevaisuuteen

vuokratyövoiman käytössä ja sitten käsitellään, mitä esteitä vuokratyövoiman käytölle voi olla. Omassa kappaleessa käsitellään Suomen vuokratyömarkkinoita.

Tutkimukseen on myös käsiteltäväksi aiheeksi otettu 2020 tammikuussa Suomeen levinnyt Covid-19, koska sillä oli ja on yhä merkittävät vaikutukset vuokratyövoiman käyttöön.

Työn pohdintaosiossa luodaan yhteenveto läpikäytyistä materiaaleista ja vastataan pää-tutkimuskysymykseen sekä muihin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi lopussa käydään myös läpi omia näkemyksiäni tutkimusaiheesta. Lopuksi siirrytään viimeiseen lukuun, jossa arvioin omaa oppimistani opinnäytetyön parissa ja kuvailen työprosessin kulkua.

## 2 Tutkimuksen lähtökohta ja tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä esteitä tulevaisuudessa voi muodostua vuokratyövoiman käytön lisäämiselle sekä missä tapauksissa vuokratyövoiman käyttö on tulevaisuudessa kannattavampaa kuin oman työvoiman käyttö. Aihe on rajattu koskemaan kaupan alaa. Tutkimuksessa pohditaan kirjallisuuden avulla vuokratyövoiman käyttöön liittyviä mahdollisuuksia ja uhkia tulevaisuudessa. Aiheesta löytyy jonkin verran viime vuosina tehtyjä tutkimuksia ja artikkeleita sekä painettuna että verkkomateriaaleina.

Tähän tutkimukseen on aiheen perusteella valittu laadullinen eli kvalitatiivinen lähestyminen. Laadulliselle tutkimukselle keskeistä ovat monin eri tavoin ilmenevät merkitykset (Varto 1992, 24). Tässä tutkimuksessa etsitään vastauksia miksi ja miten -kysymyksiin (Tutkijan ABC 2015). Tutkimukseni sovittaa teoriaa käytäntöön, sillä se liittyy läheisesti työelämään. Tärkeitä päämääriä tässä tutkimuksessa ovat käytännöllisyys ja sovellettaavuus (opinnäytetyö ja tutkimus 2010).

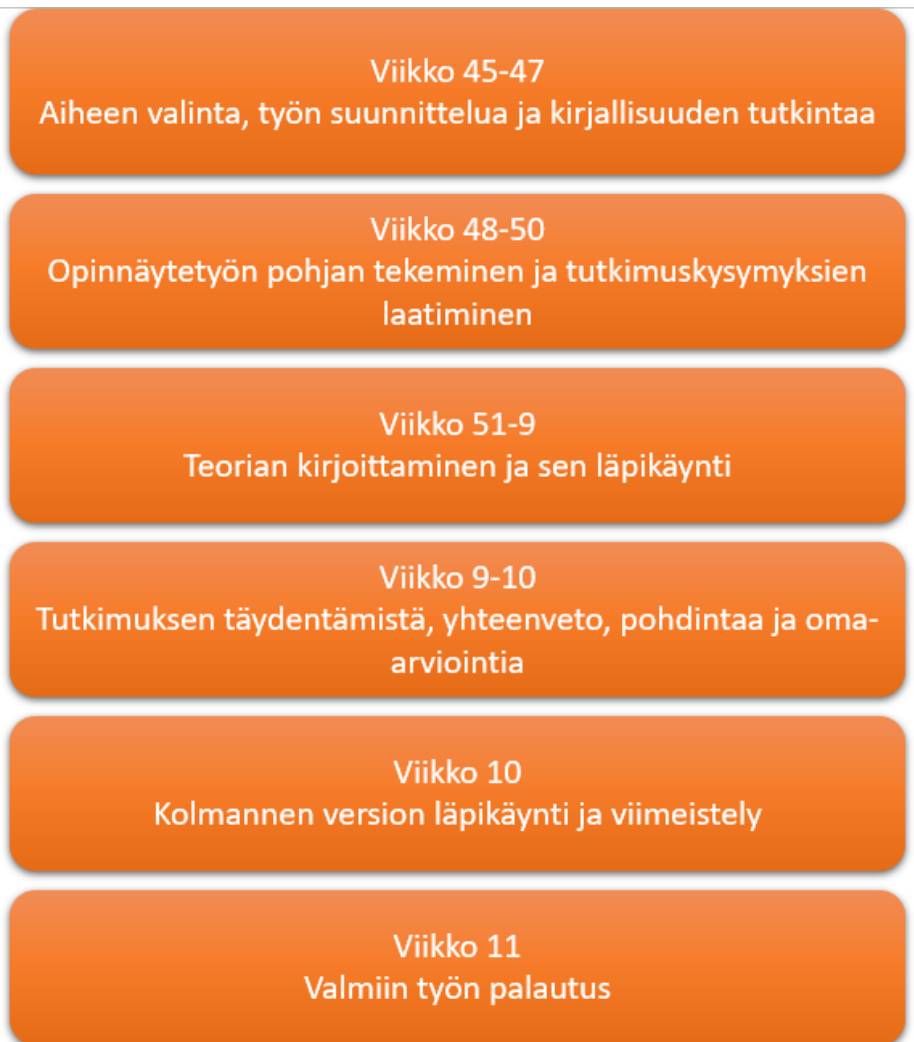
Teoriaosuuden lähteinä käytin tässä työssäni kirjallisuutta, tutkimuksia, tilastokeskuksen julkaisuja, internet-lähteitä. Muutamassa tapauksessa käytetään lähteenä myös asiantuntijoiden blogikirjoituksia niiden ajankohtaisuuden vuoksi. Tässä menetelmässä pyritään ymmärtämään kohteen laatu, ominaisuudet ja merkitykset. Lähestymistapana on kirjallisuuteen perustuva tutkimus. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu hyvin toiminnan kehittämiseen sekä vaihtoehtojen etsimiseen (Heikkilä 2014).

Aineiston analyysimenetelmänä käytin sisällönanalyysiä, jolla analysoidaan dokumentteja objektiivisesti ja systemaattisesti. Tämän menetelmän avulla oli tarkoituksena saada tutkitavista teemoista kuvaus tiivistettyyn muotoon. Siinä siis kuvataan aineiston sisältö sanallisessa muodossa. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 103–107.)

### 2.1 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksen vaiheita; milloin työ on aloitettu ja miten työn tekeminen on aikataulutettu. Lisäksi on tehty kaksi kuviota, joissa kuvataan työn vaiheita viikoittaisessa järjestyksessä ja mahdollisesti syntyviä riskejä prosessin aikana.

Opinnäytetyön aiheen miettiminen on aloitettu syksyllä 2020. Materiaaleja tutkittiin ja ke-  
rättiin marraskuun ja joulukuun aikana. Samaan aikaan myös hahmoteltiin tutkimuksen  
rakennetta. Syksyllä minulla oli vielä useampi kurssi käynnissä, jotka halusin hoitaa pois  
alta ennen opinnäytetyöhön paneutumista syvemmällä tasolla. Joulukuun lopulta maaliskuu-  
kuun alkuun kirjoitin teoriaa hyvällä tahdilla, vaikka välillä oli vaikeampi saada työtä  
eteenpäin, mutta kun flow-tilaan pääsi, sen kirjoittaminen sujui hyvässä tahdissa. Merkit-  
sin Kontoon opinnäytetyön eri vaiheet, joiden aikatauluja vaihdoin pari kertaa oman ete-  
nemiseni mukaisesti. Alun perin olin suunnitellut työn palauttamista jo helmikuun lopulla,  
mutta itselleni realistisempaa oli saada työ valmiiksi maaliskuun puolessa välissä. Tästä  
syystä minun tuli muuttaa omaa aikataulutustani. Alla esitettyssä kuviossa 1 näkyy teke-  
mäni opinnäytetyötä koskeva aikataulu. Se, että opinnäytetyön aihe oli kiinnostava, auttoi  
minua sen työstämisessä.



Kuvio 1. Opinnäytetyön aikataulu.





Kuvio 2. Riskienhallinta.

Kuviossa 2 on kuvattu riskit, jotka ovat mahdollisia tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Mahdollisia riskejä on hyvä miettiä etukäteen, jolloin niitä myös osaa välttää ja jos riski toteutuu, osaa silloin paremmin toimia sen suhteen.

Suurempana riskinä pidän näistä sairastumista, sillä keskellä talvea ja loppupalvesta on flunssakausia sekä COVID-19 vuoksi sairastuminen on iso riski. Mikäli tavallinen kausiflunssa iskisi, en näkisi sitä ongelmana, sillä olen ennenkin flunssassa pystynyt viedä opintoja eteenpäin. Kuitenkin COVID-19 oireisiin olisi vaikeampi voida varautua.

Toisena riskeistä oli motivaation puute. Tämän kirjasin riskiksi, sillä vaikka tutkimusaihe on itselleni kiinnostava ja mieleinen, on monien eri tekijöiden takia ollut välillä haastavaa saada työtä etenemään. Tähän on vaikuttanut mm. jäljellä olevat opinnot, joita samanaikaisesti työstin ja harjoittelin niihin kuuluviin tentteihin. Tämä saattoi välillä käydä kuorimitavaksi ja lisätä haasteita opinnäytetyön etenemiseen. Saatuani hoidettua keskeneräiset kurssit, oli opinnäytetyöhön keskittyminen taas sujuvampaa. Haasteena motivaation säilyt-

tämiseen vaikutti myös meneillään oleva pandemia. Se lisäsi ajoittain yleistä stressiä ja ahdistuneisuutta, joka hidasti opinnäytetyön etenemistä. Onnekseni sain tukea kurssikaveriiltani, jotka olivat samassa vaiheessa työn kanssa ja kävivät läpi samoja asioita ja ajatuksia kuin minä.

## 2.2 Valitun tutkimusmenetelmän perustelu

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimustyyppisesti kirjallisuuskatsausten avulla. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen menetelmä. Sen avulla pystytään luomaan selkeä yleiskuva tutkitusta aiheesta sekä antamaan vastaus tutkimuskysymyksiin. Valitulla tutkimusmenetelmällä voidaan tehdä myös tarpeelliset johtopäätökset ja näin tutkimuksen sisällölliset tavoitteet saavutetaan. Valittu tutkimusmenetelmä antaa mahdollisuuden tarkastella teoriataustaa laajasti. Ongelmanasettelun kannalta valinta on johdonmukainen (Koppa.fi Laadullinen tutkimus). Alla olevassa kuviossa 3 esitellyt eri tutkimusstrategioita, joista tähän tutkimukseen katsottiin sopivammaksi laadullinen menetelmä.



Kuvio 3. Tutkimusstrategiat (mukaillen Koppa.fi)

Tämän opinnäytetyön aihe valittiin siksi, koska rekrytoinnin onnistuminen on organisaatioiden menestymisen kannalta yksi tärkeimmistä tekijöistä. Henkilöstöratkaisut vaikuttavat pitkälle yrityksen tulevaisuuteen.

### 3 Vuokratyö käsitteenä

Tässä kappaleessa käsitellään vuokratyön käsitettä. Käsitteen määrittely on tärkeä tutkimusongelman ymmärtämiseksi. Vuokratyö tarkoittaa sitä, että työnantaja eli vuokrayritys tekee toisen yrityksen eli tilaajayrityksen kanssa sopimuksen työntekijöiden vuokraamisesta. Tällöin työtä tehdään tilaajayrityksessä eli muualla kuin oman työnantajan tiloissa. Vuokrattujen työntekijöiden työnantajana on vuokrayritys, joka esimerkiksi tekee työsopimuksen, maksaa palkan, antaa vuosiloman ja työntekijän pyynnöstä myös työtodistuksen työsuhteen päättyessä. Yritykselle, joka työntekijöitä vuokraa, eli tilaajayritykselle, jää puolestaan vuokratun työntekijän perehdyttäminen ja ohjaaminen sekä työskentelyn johtaminen ja valvominen. Työnantaja siis siirtää vuokratyöntekijän tämän suostumuksella tilaajayritykseen, jolloin tilaajayritykselle siirtyvät työnjohto- ja valvontaoikeudet sekä työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät työntekoon ja sitä koskeviin järjestelyihin. Tilajayritys puolestaan toimittaa työnantajalle tiedot, jotka työnantaja tarvitsee omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi (Työsuhdeopas, erto.fi).

Vuokratyöntekijällä on oikeus tilaajayrityksen työntekijöille tarjoamiin palveluihin samoin ehdoin kuin tilaajayrityksen työntekijöillä, ellei erilainen kohtelu ole perustelua. Tilajayritys ei ole kuitenkaan velvollinen tukemaan taloudellisesti vuokratyöntekijän palvelujen ja henkilökohtaisten asioiden järjestämistä (Työsuhdeopas, erto.fi).

Käyttäjäyritys on yritys, joka tarvitsee työntekijöitä. Vuokrayritykseksi kutsutaan yritystä, joka vastaa käyttäjäyrityksen työntekijätarpeeseen. Sopimus laaditaan käyttäjäyrityksen ja työntekijöitä välittävän yrityksen kesken. Jos vuokrayrityksellä ei ole valmiina käyttäjäyrityksen tarvitsemaa työntekijää, se etsii siihen sopivan henkilön käyttäjäyritykseltä saamansa toimeksiannon perusteella. Kun käyttäjäyrityksen toimenkuvaan sopiva työntekijä löytyy, vuokrayritys vuokraa hänet käyttäjäyritykselle. Työsopimus laaditaan vuokrayrityksen kanssa, mutta työ tehdään käyttäjäyrityksessä. Vuokrayritys hoitaa palkanmaksun sekä muut työnantajan velvoitteet. Työntekijän ohjaus ja opastus kyseiseen työhön puolestaan kuuluu käyttäjäyritykselle (Vuokratyöopas Työ- ja elinkeinoministeriö).

Tanskasen mukaan vuokratyö on ominaispiirteidensä vuoksi epätyypillinen työn muoto jopa muiden epätyypillisten työn muotojen joukossa (Tanskanen 2008, 6). Muita epätyypillisiä työn muotoja ovat määräaikainen ja osa-aikainen työ. Nämä epätyypilliset työn muodot eroavat normaaleista työsuhteista mm. siksi, että ne eivät kuulu toistaiseksi voimassa olevien tai kokopäiväisten työsuhteiden joukkoon. Lisäksi vuokratyössä voi olla useampi

kuin yksi työnantaja (Viitala ja Mäkipelkola 2005, 17). Vuokratyö muistuttaa pikemminkin alihankintaa tai työnvälitystä. Rajanvetoa työnvälityksen ja vuokratyön välillä on toisinaan vaikea huomata (Tanskanen 2012, 27).

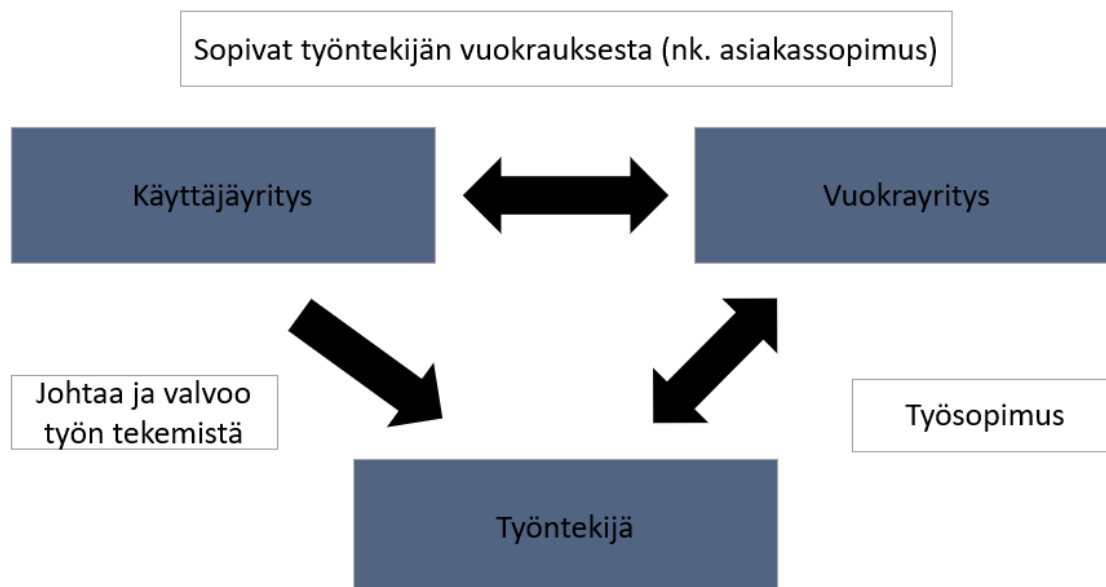
HPL eli Henkilöstöpalveluyritysten liitto teki vuonna 2008 tutkimuksen, jossa selvitettiin vuokratyövoiman käytön syitä. Tutkimuksessa selvisi, että vuokratyövoiman saatavuuden helppous ja nopeus sekä ammattitaitoiset työntekijät olivat syyt vuokratyövoiman käyttöön. Vuokratyövoiman käytön myötä voidaan lisätä yritykselle joustavuutta sekä saada sellaista ammattitaitoa, jota sillä ei ennestään ole tai jota sen ei taloudellisista syistä ole mahdollista ympärivuotisesti pitää (HPL 2008).



Kuvio 4. Henkilöstön jaottelu (mukaillen Viitala, Mäkipelkola 2005)

### 3.1 Katsaus vuokratyövoiman käyttöön

Vuokratyön käyttö alkoi Suomessa 1960-luvulla ja sen käyttö on lisääntynyt siitä lähtien, etenkin 2000 luvulla. Vuokratyön käyttö on yleistä erityisesti tukku- ja vähittäiskaupassa. Kaikista palkansaajista oli vuokratyötä tekevien osuus vuonna 2016 2 % (Tilastokeskus 2017; Vuokratyöopas 201, 5.)



Kuvio 5. Vuokratyöntekijän, -välittäjän sekä -käyttäjän välinen sopimus. (mukaillen Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6.)

Kuviossa 5 on kuvattuna työvoiman vuokrauksen kolmikantasopimus. Siinä muodostuu kaksi oikeussuhdetta, jotka perustuvat eri sopimuksiin. Sopimuksia ovat työsopimus vuokrayrityksen ja työntekijän välillä sekä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus, joka koskee työvoiman vuokrausta.

Henkilöstövuokraus tarjoaa käyttäjäyritykselle palveluratkaisuja hätäavusta ja kiirepaikkauksista aina pidempiaikaisempiin työntekijätarpeisiin ja erikoisempiin työtehtäviin työmaalla. (Kallio 2019, Vuokratyönteko ja vuokratyönkäyttö rakennusallalla.) Kajanderin (2012) mukaan yritys ei voi perustaa koko henkilöstöpolitiikkansa vuokratyövoiman käytön pohjalle. Tietyissä tilanteissa vuokratyövoiman käyttö tarjoaa yritykselle oivallisen tavan saada henkilökuntaa.

Taloudellisista syistä ei ole kannattavaa käyttää rekrytointiresursseja lyhyisiin työsuhteisiin, koska rekrytoinnin kustannukset voivat nousta korkeiksi. Vuokratyön käytön helppous houkuttelee yrityksen käyttämään vuokratyövoimaa myös pidempiaikaisesti. Tällöin ei tarvitse miettiä työntekijöistä aiheutuvia lisätöitä. Myös rekrytoinnin mukanaan tuomat riskit, esimerkiksi yritykseen sopimattoman henkilön palkkaaminen, vältetään. (Haapanen ja Raute 2018).

Sädevirta (2002) kirjoittaa vuokratyövoiman historiasta. Vuokratyövoiman käyttö lähti liikkeelle Suomessa 1960-luvulla. Aluksi vuokratyövoimaa käytettiin telakkateollisuudessa sekä muilla nopeasti kasvavilla teollisuuden aloilla.

Teollisuuden nopea kehitys lisäsi työvoiman käyttöä. Työvoimatoimistot eivät onnistuneet välittämään työvoimaa tarpeeksi nopeasti. Lisäksi kausivaihtelut alkoivat yleistyä. Työmarkkinoille perustettiin vuokratyövoimaa tarjoavia yrityksiä. Näiden yritysten toiminta oli nopeampaa kuin perinteisen työnvälityksen. Vuokratyövoiman käyttö alkoi laajeta 1970-luvulla koskemaan myös toimihenkilöitä (Sädevirta 2002, 9.).

## 4 Vuokratyövoiman käyttö eri tilanteissa

Tyystölä (2020) on selvittänyt opinnäytetyössään vuokratyöntekijän oikeudellista asemaa. Vuokratyöntekijän asemaa on pyritty viime vuosina parantamaan säätämällä lakeihin nimenomaan vuokratyötä koskevia säännöksiä. Jokaiselle määräaikaiseksi tehdylle vuokratyösuhteelle on oltava perusteltu syy, sillä vuokratyösuhteessa sovelletaan samoja työsuhteen kestoja koskevia säännöksiä kuin vakituisissa työsuhteissa. Kansainvälisesti katsoen Suomessa on kuitenkin vain vähän vuokratyövoimaa koskevaa erityislainsäädäntöä. Keskeiset säännökset ovat työsopimuslaissa (TSL, 55/2001) ja työturvallisuuslaissa (TTL, 739/2002).

Henkilöstöratkaisut Rami Rätty Oy toteaa blogissaan, että vuokratyön käyttöön on yrityksen näkökulmasta monia hyviä syitä. Loma- ja muut sijaisuudet, sesongit sekä tuotannon kasvupiikit aiheuttavat lisätarvetta henkilöstön määrään. Etenkin yksityisyrittäjien ja mikroyritysten harjoittama henkilöstön vuokraus helpottaa henkilöstömäärän kasvattamista. Varsinkin pienyrittäjältä puuttuu usein sekä aikaa että osaamista rekrytoinnin suorittamiseen. Rekrytointiprosessissa on huolehdittava monesta eri seikasta mm. vakuutuksista, työnantajaksi ilmoittautumisesta, palkanlaskennasta jne. Mikroyritys määritellään yritykseksi, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 10 työntekijää (Tilastokeskus, mikroyritys).

Suuryrityksissä tarvitaan usein lyhyeksi aikaan useita tai jopa satoja työntekijöitä. Tämä tilanne voi toistua säännöllisesti vuosittain esimerkiksi tiettyjen sesonkien yhteydessä. Tällaisissa tilanteissa vuokratyön käyttö säästää yrityksen omia resursseja (Rami Rätty Blogi, Mihin vuokratyötä tarvitaan). Vakuutusyhtiö Fennian HR business partner Merituuli Herralan (2021) mukaan vuokratyöntekijöitä käytetään nopeissa resurssitarpeissa, kun yrityksellä ei ole aikaa tai mahdollisuutta itse rekrytoida työntekijöitä (Herrala, M. 19.2.2021, haastattelu).

Vuokratyövoiman käytöllä yritys pyrkii vastaamaan kysynnän vaihteluihin. Vuokratyövoimaa käytetään erityisesti vuokrahuippujen tasaamiseen, sesonkien ja sairauslomasijaisuuksien hoitamiseen sekä yrityksen omien työntekijöiden työtaakan helpottamiseen. Vuokratyöntekijöiden ottamista pidetään myös rekrytointikeinona. Vuokratyöntekijän käyttö tarjoaa yritykselle mahdollisuuden tutustua työntekijään ennen mahdollista vakituista rekrytointia (Blogi arkisto toukokuu 2020, Yrittäjä linja).

On tärkeää, että yrityksen perustamisesta lähtien on mietitty henkilöstösuunnitelmaa. Tätä painottavat Bratton ja Gold (2003, 194), jotka ovat nimenomaan perehtyneet henkilöstösuunnitelmien toteuttamiseen sekä henkilöstöhallinnon johtamiseen. Henkilöstösuunnitelma voidaan Brattonin ja Goldin mukaan jakaa kolmeen osaan:

1. yrityksen strategia ja tavoitteet
2. yrityksen käytännöt ja menetelmät eri tilanteissa
3. henkilöstösuunnitelman analyysi

Yrityksen kannalta on tärkeää alusta alkaen hahmottaa, milloin on tarve henkilöstön palkkaukseen sekä miten se järjestetään yrityksen sisällä. Kun henkilöstösuunnitelman kolmas osa eli analyysi on valmis, luodaan katsaus tulevaan. Onko henkilöstön määrä kohdallaan vai pitääkö henkilöstöä lisätä vai jopa vähentää? Mitä tarkempi henkilöstösuunnitelma yrityksellä on, sitä nopeammin se voi reagoida erilaisiin tilanteisiin työelämässä. Hyvin laaditun henkilöstösuunnitelman ansiosta yrityksellä on selvä kilpailuetu muihin yrityksiin nähden. Myös vuokratyön käyttöön voidaan ottaa kantaa jo henkilöstösuunnitelmassa (Bratton ja Gold 2003).

Vuokratyövoiman käyttö tai alihankinta tulevat kyseeseen silloin, kun yrityksen oman henkilöstön käyttö ei ole mahdollista. Syynä voi olla esim. oman henkilöstön osaamisen tai ammattitaidon puute (Elomaa 2011, 15).

Vuokratyön käyttöön on lukuisia eri syitä. Näitä ovat työvoiman tilapäinen tarve, sesonkien hoitaminen, vakituisen henkilöstön sairauslomat ja ruuhkahuippujen tasaaminen. On usein kannattavampaa vuokrata työntekijä kuin palkata uusi lyhyeksi ajaksi, sillä jo uusien työntekijöiden rekrytointiprosessi vie yritykseltä aikaa ja resursseja. Työ- ja sosiaaliturvaan liittyvät työnantajavastuut muodostuvat yksityisyrittäjälle usein liian suureksi kynnykseksi palkata ensimmäinen työntekijä. Pienillä yrityksillä ei useinkaan ole tarpeeksi osaamista vaativien henkilöstöasioiden hoitamiseen. Henkilöstöasioiden hoitamisen kokeminen liikaa aikaa vieväksi on myös pienissä yrityksissä yleistä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, MTS. 15-16).

#### **4.1 Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö**

Sopimus työntekijöiden vuokraamisesta tehdään vuokratyötä tarvitsevan työnantajan sekä vuokratyöyrityksen kanssa. Työlainsäädännön soveltaminen vuokratyössä on samanlaista kuin muissa työsuhteissa. Työsopimuslakiin on kirjattu myös ainoastaan vuokratyötä koskevia säädöksiä. Vuokratyösuhteessa on kolme osapuolta: työntekijä, vuokratyöyritys ja käyt-



täjäyritys. Vuokratyövoiman käyttäjiä voivat yritysten lisäksi olla valtio, kunnat, kuntayhtymät, seurakunnat, säätiöt ja järjestöt (PAM 24.02.2020, työsuojelu/vuokratyö).

Vuokratyössä työsuhteen vähimmäisehdot perustuvat työssä sovitettavaan työehtosopimukseen sekä työlainsäädäntöön. Aina ei ole sitovaa työehtosopimusta, tällöinkin työehtojen on oltava kohtuullisia ja työn määräaikaisuudelle on oltava lainmukaiset perusteet. Työsuhteen ehdot on annettava kirjallisena myös lyhyissä työsuhteissa. Vuokratyöntekijän työehdot voivat olla erilaiset kuin samassa työvuorossa olevien työntekijöiden. Tämä johtuu siitä, että vuokratyöntekijä solmii työsopimuksensa vuokratyöryhtymän kanssa, mutta työ tehdään työtä tilanneen yrityksen toimitiloissa. Vuokratyösuhteen päättäminen noudattaa työsopimuslaissa säädettyjä menettelyjä. Työtodistuksen työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta antaa vuokratyöryhtymä. Mikäli työntekijä pyytää työtodistukseen arviota työtaitoista tai käytöksestä, on käyttäjäyrityksen annettava tiedot vuokratyöryhtymälle arviointia varten. Jos käyttäjäyrityksessä vapautuu työpaikkoja, on käyttäjäyrityksen ilmoitettava näistä paikoista vuokraamilleen työntekijöille. Vuokratyöntekijöillä on myös oltava mahdollisuus hakea yrityksessä avoinna olevia työpaikkoja (PAM 24.02.2020, työsuojelu/vuokratyö).

Kun vuokratyöhön alettiin soveltaa työehtosopimuksia vuonna 2001 työsopimuslakiin tulleen muutoksen myötä, vuokratyöntekijällä on ollut oikeus samaan palkkaan, työaikaan ja vuosilomiin kuin käyttäjäyrityksen muilla työntekijöillä. Samat palvelut ja samat ehdot pitää täytyä sekä vuokratyöntekijän että yrityksen omien työntekijöiden kohdalla (työsopimuslaki 55/2001).

Lainsäädännössä ei ole rajoitettu käyttäjäyrityksen mahdollisuutta käyttää vuokratyövoimaa. Käyttäjäyritykselle asetetaan tilaajavastuulaissa tiettyjä velvoitteita, kun vuokratyöntekijöitä käytetään yrityksen tavanomaiseen toimintaan. Työehtosopimuksissa on myös tietyillä aloilla sovittu, milloin ulkopuolista työvoimaa voi käyttää. Mutta jos tätä ei ole rajoitettu, käyttäjäyritys voi käyttää halutessaan vuokratyöntekijöitä ilman, että siihen on erityistä syytä (Vuokratyöopas Työ- ja elinkeinoministeriö).

#### **4.2 Vuokratyövoiman käyttö kaupan alalla**

Suomeen on muodostunut pelkästään päivittäistavarakaupan alalle vuokratyöntekijöitä välittäviä yrityksiä. Näiden yritysten työntekijät tekevät keikkavuoroja pienissä ja suurissa kaupoissa. Esimerkiksi Extraajat ovat nimenomaan kaupan alalle erikoistunut vuokratyöfirma.

Tilastokeskuksen selvityksen (2016) mukaan vuokratyövoiman käyttö on yleistä erityisesti tukku- ja vähittäiskaupan, teollisuuden sekä majoituksen ja ravitsemuksen aloilla. HPL:n vuokratyötutkimus (2018) osoitti sen, että kaupan ala on tyypillisin vuokratyöala, vaikkakin yleisintä vuokratyö on teollisuuden alalla. Vuonna 2016 teollisuuden alan työpaikoista täytettiin puolet vuokratyöntekijöillä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 20). Anttila (2018,132) viittaa artikkelissaan Teollisuusliiton 2016 järjestämään tutkimukseen, josta ilmeni, että vuokratyöntekijöiden tekemä sesonkityö sekä loma-ajan, perhevapaiden tai sairausajan sijaistamisen matalammat palkat ja työntekijän helpompi irtisanominen ovat niitä syitä, joiden vuoksi teollisuusala käyttää niin paljon vuokratyöntekijöitä. Viitalan (2006, 42) mukaan ravintola-alalla käytetään myös yleisesti vuokratyöntekijöitä. Ravintola-alalle on tyypillistä satunnaisen työvoiman tarve sekä pätkätyöt.

### 4.3 Kansainvälinen vertailu

Suomeen ulkomailta lähetettyihin vuokratyöntekijöihin sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia (PAM 24.02.2020, työsuojelu/vuokratyö).

2000-luvulla vuokratyöntekijöiden määrä on vain kasvanut ja ollut jopa 1990-lukua merkittävämpää (Arrowsmith 2006, 5-6; Ciett 2007, 19-21). 1990-luvulla joissakin Euroopan maissa oli vuokratyöntekijöiden määrä jopa viisinkertainen normityöntekijöihin nähden (Mc Kinsey 2000; Storrie 2002). Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten määrän ja liikevaihdon kasvun perusteella voidaankin nähdä vuokratyön merkityksen kasvu (Ciett 2007, 12-16). Tämä on johtanut siihen, että vuokratyöstä on tullut työpolitiikassa tärkeä aihe.

Vuokratyön nähdään myös korvanneen osa-aikaisiin tai määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvän keskustelun, kun puheena on ollut epätyypilliset työn muodot (Nienhüser & Matiaske 2006, 64). Lainsäädännölliset muutokset ja vuokratyön sääntelyn purku viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana ovat vaikuttaneet vuokratyön kasvuun Euroopassa, kuten myös muualla maailman teollistuneissa maissa (ks Arrowsmith 2006; OECD 2004, 114; OECD 1999; ETUI 2000).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Iso-Britannia	3,8	3,8	3,8	4	4,2	4,3	4,5
Belgia	1,7	1,7	1,6	1,6	1,8	1,9	2,1
Saksa	0,8	0,8	0,7	0,8	0,9	1	1,3
Luxemburg	1,9	2	2,2	2,3	2,1	2,3	2,4
Italia	0,3	0,3	0,4	0,6	0,7	0,7	0,7
Irlanti	1,5	1,5	1,4	1,4	1,4	1,3	1,5
Suomi	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,7

Kuvio 6. Vuokratyövoiman käytön osuus koko työvoimasta Suomessa verrattuna EU-maihin, joissa sitä käytettiin eniten vuosina 2000-2006 (mukaillen Tanskanen, A. 2009)

Yllä olevasta taulukosta huomataan, että suurin vuokratyön osuus työvoimasta on Iso-Britanniassa, johon verrattuna Suomen suhdeluku on varsin pieni. Taulukosta ilmenee myös, että vuokratyövoiman käytön osuus on tasaisesti kasvanut 2000-luvulla. Tämä koskee myös Suomea.

#### **4.4 Asenteet vuokratyövoiman käyttöä kohtaan**

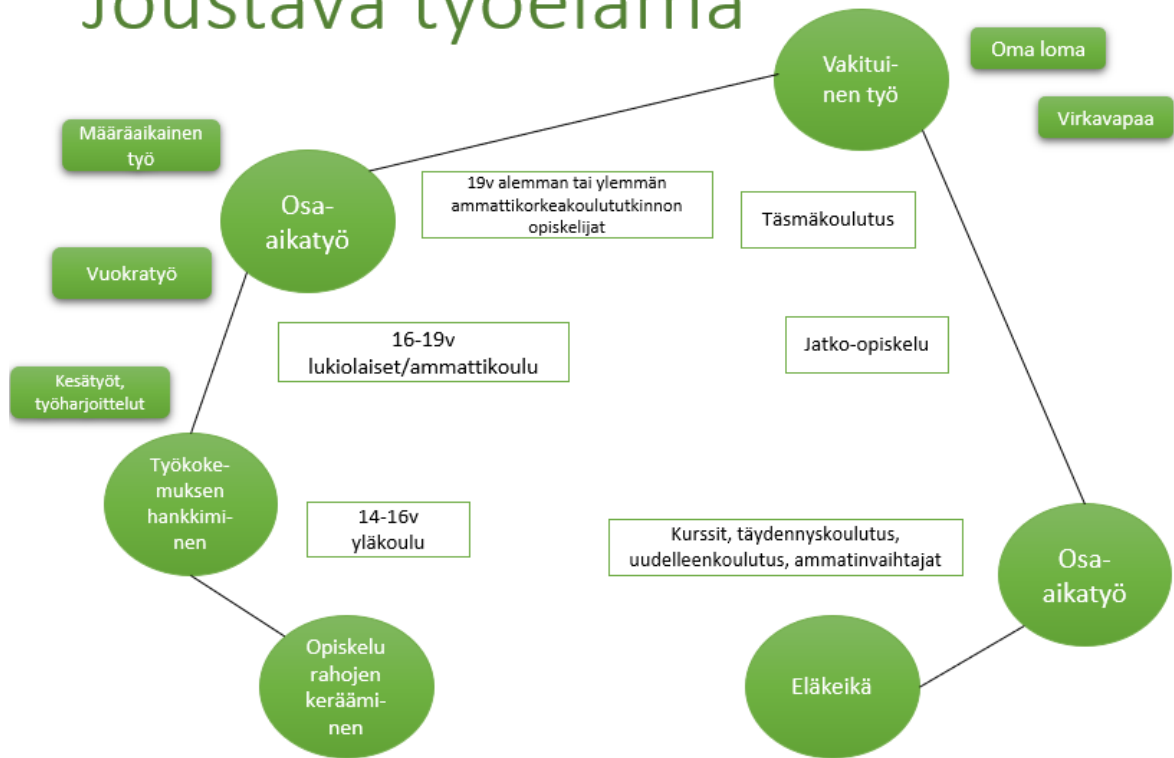
Työhyvinvoinnin kannalta määräaikaiset työsuhteet, joihin vuokratyökin kuuluu, koetaan kielteisinä niiden työntekijöiden toimesta, jotka työskentelevät näissä työnmuodoissa vasten omaa tahtoaan. Vakituinen työyhteisö puuttuu usein, sillä fyysinen työpiste vaihtelee. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää olisi, että työntekijän osaaminen ja työn vaatimustaso kohtaisivat (Mamia 2009). Nykypäivänä työhyvinvointi on yritykselle strateginen kilpailutekijä (Juuti 2010).

Lehtosen ja Ylhävuoren (2019) mukaan työhyvinvointia rakentavia tekijöitä ovat vuokratyön keikkaluonteisuus ja vaihtuvat käytännöt, asiakasyritysten omien työntekijöidenmyönteinen suhtautuminen vuokratyöntekijöihin sekä mahdollisuus työterveyshuoltoon. SAK:n vuokratyön hankeraportti ”Pelisäännöt vuokratyölle” (2007) on suoraan vuokratyötä vastaan. Kyseisessä raportissa ohitetaan vuokratyön hyvät puolet niin asiakasyritykselle kuin työntekijällekin ja keskitytään pääasiassa vain vuokratyön epäkohtiin.

Vuokratyön haittoina voidaan nähdä vaihtelevien työaikojen mukanaan tuoma epävarmuus tuloista. Vaihtelevat työympäristöt voivat tuntua myös stressaavilta ja vuokratyöntekijän asema voi olla huonompi kuin vakituisen työntekijän (VMP, vuokratyö).

Alla olevasta kuviosta 7 nähdään, miten työelämän vaiheet muuttuvat elämän eri vaiheissa. Työuran aikana tarvitaan erilaisia joustoja työn suhteen. Ihmisten tarpeet vaihtuvat siirryttäessä ikäluokasta toiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että erilaiset työsuhteet voivat antaa joustoa työelämään. Esimerkiksi opiskelijalle sopiva työn muoto voi olla osa-aikatyö tai vuokratyö. Samat työmuodot voivat sopia myös eläkeikää lähestyvälle henkilölle. Vuokratyö voi tuoda mukanaan joustoa työelämään missä tahansa työuran vaiheessa.

# Joustava työelämä



Kuvio 7. Vuokratyövoiman plussat ja miinukset (mukaiillen VMP, vuokratyö)

Vuokratyöllä nähdään olevan useita hyötyjä. Tällaisia ovat valinnanvapaus työvuoron ja työajan suhteen. Vuokratyössä pääsee näkemään myös erilaisia työskentelytapoja ja työyhteisöjä. Työntekijän kyky sopeutua uusiin työyhteisöihin kehittyä, vuokratyö sopii myös henkilölle, joka ei kaipaa vakituista palkkatyötä mm. opiskelijat.

Merru Tuliaran (2016) mukaan vuokratyöntekijän asenne omaan asemaansa on innostunut ja positiivinen. Kuitenkin Haapalan (2016) mukaan tyytymättömyys työmarkkina-asemaan on vuokratyöntekijöiden keskuudessa yleinen ilmiö. Haapalan mukaan vuokratyöntekijät ovat osoittautuneet tyytymättömämmiksi asemaansa kuin määrä- ja osa-aikaista työtä tekevät. Suuri osa yksityisen sektorin vuokratyöntekijöistä tekee Työ-elinkeinoministeriön selvitysten mukaan vuokratyötä ainoastaan sen vuoksi, kun vakituista työtä ei ole tarjolla. Vain kolmasosa vuokratyöntekijöistä pitää asemaansa hyvänä ja yli puolet kokee olevansa huonommassa asemassa kuin vakituiseen työsuhteeseen kuuluvat (Haapala 2016).

Vuokratyö saatetaan kokea lähestulkoon moraalittomaksi työntekijän hyväksikäytöksi lukuisten eri asioiden takia. Vuokratyöntekijällä on harvoin samat vaikuttamis-, etenemis- ja kehittymismahdollisuudet urallaan kuin vakituksilla työntekijöillä. Vuokratyöntekijät myös

osallistuvat vakituisia työntekijöitä harvemmin kokouksiin, koulutuksiin ja erilaisiin työpaikan tapahtumiin. Vuokratyöntekijät kokevat joutuvansa kantamaan yksin vastuun osaamisestaan. Työn sisältöön ja työvuoroihin vaikuttamiseen ei myöskään ole tarpeeksi mahdollisuuksia. Työn sisältö voi myös olla yksipuolisempaa kuin vakituisilla työntekijöillä. Työsopimukset mahdollistavat myös niiden laillisen ketjuttamisen, mikä voi yksittäisen työntekijän kohdalla tarkoittaa saman työn tekemistä jopa vuodesta toiseen pienemmällä palkalla. Moraalittomaksi hyväksikäytöksi koetaan erityisesti työnantajan mahdollisuus olla maksamatta pyhäkorvauksia ja pätkimällä työsuhteen juhlapyhien ajaksi (Haapala 2016, 207-208). Näistä puutteista huolimatta vuokratyö työn muotona voi tarjota mahdollisuuden sekä yksilölliselle luovuudelle että merkitykselliselle työnteolle. Työ voi olla parhaimmillaan monipuolista ja vaihtelevaa työympäristön suhteen. Vuokratyösuhteessa olevia voidaankin pitää yhteiskunnan kehityksen voimavarana (Haapala 2016, 11-13).

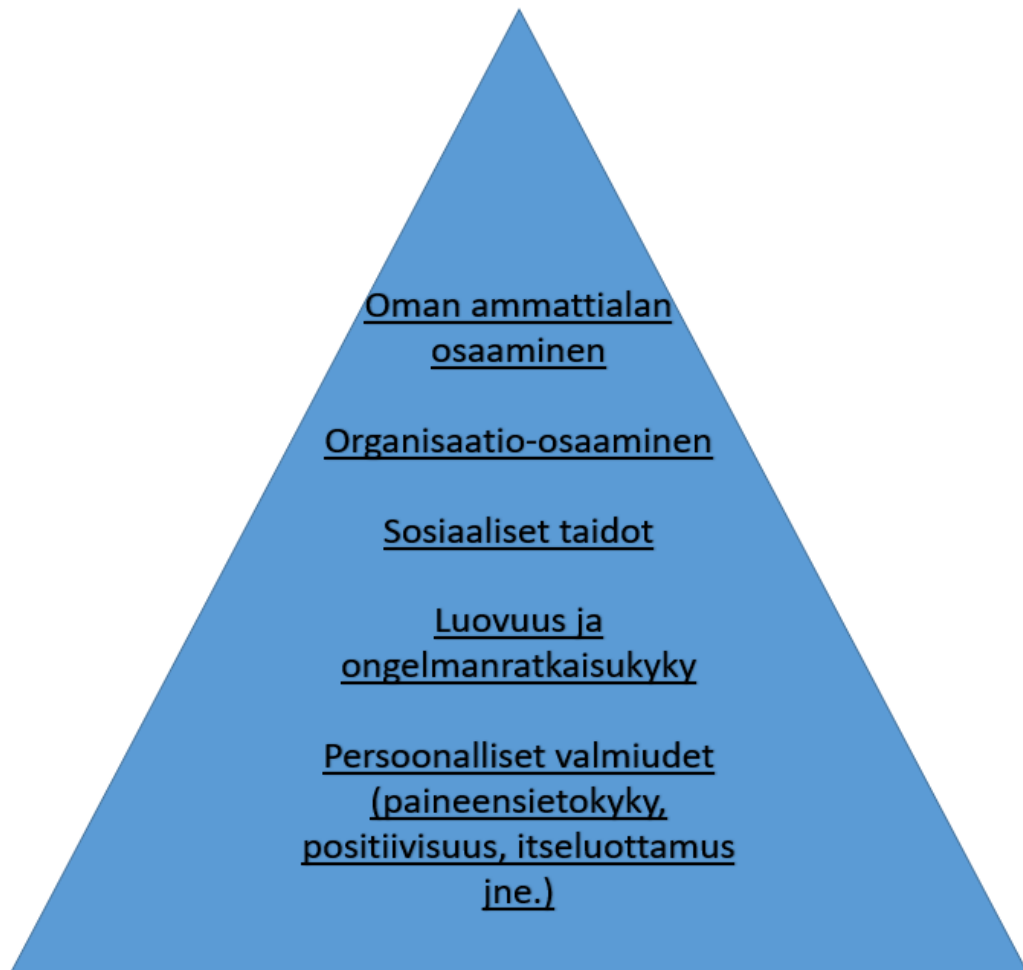
Kun vuokratyöntekijöiltä itseltään tiedusteltiin työoloista ja työtyytyväisyydestä, olojen sanotaan olevan hyvät ja työtyytyväisyyden kohdallaan. HPL:n toimitusjohtajalle Merru Tuuliaralle (2016) tulos oli yllätys, vaikka vuokratyöhön innostuneesti suhtautuvien joukko onkin kasvanut vuosi vuodelta. Jos työ on sitä, mitä on luvattu, palkanmaksu ja muut työsuhteeseen liittyvät seikat ovat kunnossa ja jos töitä saa nopeasti, on vuokratyöntekijäkin tyytyväinen. Kielteisenä koettiin tutkimuksen mukaan erityisesti epätietoisuus työsuhteen jatkumisesta, epäsäännöllinen työ ja ulkopuolisuuden tunne (Anteroinen, artikkeli Vuokratyö hankki kannuksensa).



Kuvio 8. (mukaillen HPL:n Vuokratyöntekijätutkimus 2018)

#### 4.5 Hyvän työntekijän löytäminen

Tässä kappaleessa käydään läpi mitä välittäjäyrityksen täytyy ottaa huomioon vuokratyöntekijässä sekä käsitellään myös niitä vaikeuksia, joita yritys kohtaa työntekijöitä palkatessa. On tärkeää löytää ammattitaitoinen vuokratyöntekijä ja tästä vastuussa on välittäjäyritys. Sitä voidaan havainnollistaa alla olevan kuvio 9 avulla, jota kutsutaan osaamispyramidiksi. Siinä eri kerrokset kuvaavat ammattitaidon osa-alueita (Viitala 2005, 116; Viitala 2009, 179).



Kuvio 9. (mukaillen Osaamispyramidi (Viitala 2005, 116).

Välittäjäryityksen täytyy työntekijässä arvioida mm. henkilön tietoperustaa ja taitoja ja näiden avulla tutkia vuokrattavan työntekijän soveltuvuutta. Tärkeässä osassa on myös työntekijän työmotivaatio, sillä se edistää ammatillista kehittymistä (Viitala 2005, 116; Viitala 2009, 179).

Uuden työntekijän palkkaaminen on arpapeliä. Mikäli työnhakijaa ei tunneta entuudestaan, joutuu yrittäjä luomaan mielikuvan uudesta henkilöstä työhakemuksen ja haastattelun perusteella. Jotkut hakijoista ovat taitavia puhumaan, mutta saattaa olla, että työmaalla he eivät pärjääkään. Asiansa osaavien ja tehtävään soveltuvien työntekijöiden löytäminen on jatkuvasti vaikeampaa. Palkkaukseen liittyvät riskit jäävät yrittäjän kannettaviksi, joten monesti on helpompaa jättää uusi työntekijä palkkaamatta. Vuokratyövoiman käyttö on riskitön tapa uuden työntekijän palkkaukseen ja tilapäisen työntekijävajeen paikkaamiseen. Sitkeät myytit ja kauhukertomukset surkeista vuokratyöntekijöistä ovat kuitenkin iskostuneet monen yrittäjän ajatuksiin (Työmyyräpalvelu, Vuokratyön myytit ja hyödyt).

Kun työmarkkinoilla on vapaana sekä työpaikkoja että työntekijöitä, puhutaan kohtaanto-ongelmasta. Yksinkertaisesti sanottuna työ ja tekijä/osaaminen eivät kohta. Jotta kohtaanto-ongelmaan saataisiin ratkaisu, täytyy tarkastella työn laatua ja työnantajan odotuksia. Jopa puolet avoinna olevista työpaikoista ovat kestoiltaan tai tarjotulta palkaltaan sellaisia, mitkä eivät kiinnosta työnhakijoita. Näistä työpaikoista puuttuu monelle tärkeä turvallisuudentunne (Gorschkow 5.2.2020, blogi, STTK). On ensiarvoisen tärkeää huolehtia työntekijöiden pysyvyydestä, etenkin asiantuntijaorganisaatioissa, sillä menestyneen yrityksen takaa löytyvät motivoituneet ja työhönsä sitoutuneet työntekijät (Jokivuori 2004). Kun yrityksessä tarve vuokratyöntekijöille tulee, usein samat vuokratyöntekijät hakevat samoihin tehtäviin uusiksi, sillä heillä on jo yrityksestä ja sen käytännöistä kokemusta. (Herralala, M. 19.2.2021, haastattelu). Herralan mukaan vuokratyöntekijältä odotetaan oppimiskykyä, motivaatiota, oikeanlaista asennetta sekä sopivaa koulutustaustaa.

#### **4.6 Vuokratyövoiman käyttö pitkäaikaisena henkilöstöratkaisuna**

Suurena työllistäjänä kaupan ala työllistää Suomessa n. 300 000 henkilöä. Vähittäiskaupoissa työskentelevät avainasemassa olevat henkilöt, kokoaikaiset sekä vaihtuvat työntekijät. Vuokratyöntekijät kuuluvat vaihtuvaan henkilöstöön. Kaupan alalla on oltava moniosaaja. Hyvin tärkeää on mm. kassatyö sekä tavaroiden esillepano. Luonnollisesti pienemmissä kaupoissa pitää myös hallita useampia tehtäviä kuin isommissa kaupoissa, joissa voi keskittyä yhteen asiaan lähes koko ajan. Koska jokainen kauppa tahtoo antaa itsestään parhaan mahdollisen kuvan, on asiakaspalvelun laatu tärkeällä sijalla. Ammattitaitoinen työntekijä osaa toimia poikkeavissa tilanteissa ja häneltä edellytetään ongelmanratkaisukykyä. Vuokratyöntekijä kohtaa tässä haasteen, sillä työpaikkojen vaihtuessa eri myymälöillä on erilaiset tavat, jotka eivät aina ole entuudestaan tuttuja (TAT 2017; Rämö 2008, 28-33).

Kuorman purkaminen hyllyihin sekä kassatyö ovat kaupan päätehtäviä. Muista tehtävistä mainittakoon tuotteiden tilaaminen ja vastaanotto, varastosaldojen tarkistaminen ja kampanjoiden suunnittelu ja toteutus. Työntekijän pitää osata auttaa asiakasta ja kertoa eri tuotteista, sillä päivittäistavarakaupoissa on valtava määrä erilaisia tuotteita. Kassatyö on yleensä vuokratyöntekijän tehtävä. Onneksi saman ketjun myymälöissä kassajärjestelmä sekä siihen liittyvät tehtävät ovat lähestulkoon samanlaisia, joten vuokratyöntekijän on kassatyössä helppo päästä työskentelyyn kiinni. Kassatyö vaatii reippautta ja tarkkuutta. On huomioitava, että maksettuaan tuotteen se siirtyy asiakkaan omaisuudeksi. Asiakkaan palvelu tulee hoitaa loppuun asti ja jokaiseen asiakkaaseen täytyy keskittyä erikseen. Myös kuittia tulee tarjota asiakkaalle (PTY 2017; Rämö 2008, 78-79, 81-83, 97-99).



#### 4.7 Kaupan alan tulevaisuus

Porin Suomi-areenan keskusteluun 2017 osallistuivat PAMin puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen, Ikean maajohtaja Timo Hulmi, Lidlin henkilöstöjohtaja Maria Hekkala ja Kaupanliiton toimitusjohtaja Mari Kiviniemi. Ilmastonmuutos ja digitalisaatio olivat kaikkien panelistien mielestä niitä globaalien tason megatrendejä, jotka tulevat vaikuttamaan kaupan alan tulevaisuuteen ja työntekijöiden arkeen (Porin Suomi-areenan keskustelu). Annika Rönni-Sällinen sanoi, että PAMin jäsenkyselyn perusteella digitalisaatio lisää työn mielekkyyttä, vaikka samalla rutiininomaista työtä katoaa kaupan alalta. Rönni-Sällinen korosti myös, että osa-aikatyöntekijöiden työllistämisen sijaan pitäisi pyrkiä työhön sitoutuneisiin kokoaikaisiin työntekijöihin (Porin Suomi-areenan keskustelu 16.7.2017).

Tällä hetkellä on käynnissä työn murros. Siinä ei ole kyse siirtymisestä yhdestä tavasta tehdä töitä johonkin toiseen tapaan tehdä työtä, vaan kyse on siirtymisestä moneen erilaiseen työntekotapaan. Tämä edellyttää entisten asenteiden haastamista. Tulevaisuudessa siis työtavat ja työn luonne tulevat muuttumaan. Tämä vaatii osaamisen jatkuvaa päivittämistä pelkästään työhyvinvoinnin turvaamiseksi (Valtioneuvoston selvitys: Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta, 33/2017).

Heli Pylväläisen (Laurea, Kerava 2014) opinnäytetyön johdannossa sanotaan, että voidaan puhua uudesta Y-sukupolvesta, jonka odotukset työelämää kohtaan ovat erilaiset kuin aiemmillä sukupolvilla. Ennen sitouduttiin samaan työnantajaan, Y-sukupolvi ei välttämättä tee niin. Työntekijä haluaa nykyään päättää itse omista työajoistaan. Vuokratyövoiman käyttöä saatettiin aiemmin pitää jopa työsuhtekeinotteluna, mutta nykyään se nähdään joustavana työllistämismallina.

Tulevaisuuden tutkijan näkökulmaa avaa Ilkka Halava (2015) artikkelissaan. Työidentiteetti on kokenut muutoksen. Työelämään on yhä selkeämmin tunkeutunut nykyihmisten elämänasenne, joka pyrkii aikuiseen itseohjautuvuuteen ja omaehtoiseen luovuuteen. Yksilön oma arki on nykyään tärkeämmässä roolissa kuin aikaisemmin. Halutaan ratkaista työn ja arjen synnyttämät paineet oman arjen kautta eikä niinkään organisaation ehdoin. Tulevaisuuden työelämässä korostuu elämäntapa, jossa työelämän malli löytyy oman elämän merkityksellisyyden tavoittelusta. Työelämä tulee olemaan yhä pirstaleisempaa ja projektimaisempaa kuin ennen. Työvoima on enää löyhästi sidoksissa organisaatioihin. Vuokratyöntekijät pyrkivät välttämään henkisesti raskasta perinteistä työelämää. Vuokratyön houkuttelevuus lähtee valinnanvapaudesta työmäärän suhteen, vaihtelunhalusta ja mahdollisuudesta kokeilla erilaisia töitä.

Vuokratyöntekijän suhtautuminen työhön poikkeaa perinteisestä suhtautumisesta työhön. Varmaa työtä ei työmarkkinoilla enää juurikaan ole ja vuokratyöntekijä näyttää ottavan vallitsevan työtilanteen realistisemmin lähtökohdaksi oman työpaikan valinnalle. Kaikki työ voi olla mielekästä, kunhan työ ja vastuu kohtaavat tasapuolisesti. Työpaikoilla pitää Halavan (2015) mukaan kohdella kaikkia työntekijöitä yhtäläisesti eikä jakaa heitä varsinaisiin työntekijöihin ja muihin työntekijöihin, sillä jokaisen työntekijän työpanos on tunneista ja työsuhteen luonteesta riippumatta yhtä suuri (Halava 2015). Myös tulevaisuudessa on tarvetta käyttää vuokratyöntekijöitä joustoresurssina (Herrala, M. 19.2.2021 haastattelu). Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys on kehittynyt huimasti viime vuosina. Joidenkin vuokratyöyritysten työntekijät arvioivat edellisellä vuosikymmenellä kokonaistyytyväisyytensä olevan 4,5 asteikolla 1-5 (Halava 2015).

Työelämän jatkuvasti muuttuessa on käynyt niin, että moni ihmiselle ennen kuulunut tehtävä on nykyään robottien ja koneiden suoritettavana. Ihmisille riittää silti työtä, joihin robotit tai koneet eivät kykene. Näitä ovat syvällistä osaamiseen ja erikoistumiseen perustuvaa tietoa ja taitoa vaativat työtehtävät ja niiden soveltaminen (Leinikki ja Suoranta 2018, 158-159).

#### **4.7.1 Esteitä vuokratyövoiman käytölle tulevaisuudessa**

Niina Mäkelä (lehtori Haaga-Helia) sanoo blogissaan (25.9 2017) vuokratyöntekijän olevan aina töissä kuin ensimmäistä kertaa. Esimerkiksi vakituiset kaupan työntekijät joutuvat näyttämään kassa- tai hyllytystavat ja joutuvat korjaamaan virheet sekä huolehtimaan siitä, että vuokratyöntekijän perehdytys työhön on riittävä. Vakituksella työntekijällä voi olla kaupan alan opintoja, vuokratyöntekijä on puolestaan usein saanut oppinsa käytännön töitä tekemällä. Mäkelän mukaan riippuu täysin omasta persoonasta ja elämäntilanteesta se, kumpi työnmuoto sopii itselle paremmin.

Haapasen ja Rauteen (2018) mukaan vuokratyöläisen on osattava perusasiat vähittäiskaupassa työskentelystä. Kassajärjestelmän opettelu suoritetaan harjoittelukerralla jossakin myymälässä. Vuokratyöntekijän omat kokemukset voivat myös olla esteenä vuokratyövoiman yleistymiseen. Juho Saksanen (2019) sanoo vuokratyövoiman olevan monelta osin ongelmallinen työn muoto. Vuokratyöntekijöiden kertomat kokemukset vuokratyövoiman huonoista puolista olivat mm. vakitukselle työntekijälle kuuluvien etuuksien puuttuminen, työn jatkuvuuden epävarmuus ja pelko äkillisestä työn loppumisesta, erilaisten bonusten puuttuminen, huonompi palkka vakituisiin verrattuna, huonompien töiden saaminen sekä työehtosopimusten tiedonsaantiongelmat.

Antti Tanskasen (2012) väitöksen mukaan ongelmat, joita vuokratyöntekijät kokevat, vaikuttavat pitkälle tulevaisuuteen. Vuokratyöntekijät saavat vähemmän palkkaa, heillä on usein matalampi koulutustaso ja sosioekonominen asema ja he ovat harvemmin esimiesasemassa. Se, mikä työnantajalle merkitsee joustavuutta, voi merkitä vuokratyöntekijälle epävarmuutta (Huotari & Pitkänen 2013).

Vuokratyöntekijän kohtaama oleellinen ongelma on myös oma sairastuminen ja puutteellinen työterveyshuolto. Koska sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä on sairauslomatuodistuksen saaminen, ei palkallinen sairausloma ole itsestäänselvyys (Tanskanen 2008).

Saksasen (2019) mukaan vakituisia työntekijöitä ärsyttää jatkuva vuokratyöntekijöiden opastaminen. Tämän ongelman selättämiseksi osa yrityksistä pyrkiiinkin palkkaamaan aina saman tuuraajan. Tässäkin tapauksessa vakituiset työntekijät kokivat töiden sujumisen olevan enemmän heidän kuin vuokratyöntekijöiden vastuulla. Vakituiset työntekijät saattavat myös pelätä vuokratyöntekijän aiheuttavan ylityö- tai lisätöytäntien menetyksen.

#### **4.7.2 Miltä vuokratyömarkkinat näyttävät Suomessa**

Vuokratyövoiman käyttö alkoi yleistyä Suomessa 1960-luvulla, aluksi varsinkin teollisuuden aloilla. 1970-luvulla vuokratyövoiman käyttö laajeni koskemaan myös toimihenkilöitä. Kaupan alallakin vuokratyövoiman käyttö muodostui keskeiseksi (Tilastokeskus 2017; Vuokratyöopas 201, 5.). 2017 tilastokeskuksen mukaan vuokratyötä teki noin 41 000 henkeä, joista miehiä oli 24 000 ja naisia 17 000 (Tilastokeskus 2017; Vuokratyöopas 201, 5.). Tarkkaa määrää yrityksistä, jotka vuokratyötä käyttävät, on vaikea sanoa, sillä yritykset eivät julkista tietojaan vuokratyövoiman käytöstä eivätkä sen käytöstä kaikki mielellään edes puhu (Viitala ja Mäkipelkola 2005). Lähteenmäen mukaan käyttäjäyritysten määrä vuodesta 2006 eteenpäin on ollut noin 18 000 (Lähteenmäki 2013).

HPL:n (2018) tutkimuksen mukaan 66 % suomalaisista normityöntekijöistä kokee innostusta työstään ja näkee työnsä positiivisena kun taas 70 % vuokratyöntekijöistä oli samaa mieltä. HPL:n tutkimuksessa ilmeni vuokratyöntekijöiden työsuhteiden vaihtelevan pituudeltaan paljon. 13 % vastaajista oli työskennellyt alle kuukauden, 19 % 1-3 kuukautta, 16 % 7-12 kuukautta ja 18 % 1-3 vuotta. 5 % vastaajista oli työskennellyt 3-5 vuotta ja 4 % yli 5 vuotta.

### 4.7.3 Poikkeusolot

Vuosi 2020 muodostui poikkeukselliseksi puhjenneen koronapandemian vuoksi. Keväällä 2020 uudet rekrytoinnit alkoivat hidastua. Jukka Illin mukaan (2020) tilannekuvan lyhytjänniteisyys aiheutti haasteita henkilöstöpalvelualalle. Illi totesi, että pandemian puhjettua yksi päivä on sama kuin normitilanteessa yksi kuukausi. Tilanne voi muuttua päivässä tai viikossa hallituksen rajoitusten ja tukipakettien myötä. Illi uskoo koronakriisin aiheuttavan Biisoni Groupille 10-15 % liikevaihdon heittelyä (Yrittäjät 26.3.2020).

Baronan CMO Töllisen mukaan koronakevät toi kuitenkin vuokratyölle kysyntää, joten hänen mielipiteensä on vastakkainen verrattuna Illiin (2020). Töllisen mukaan tavallisen ja vuokratyön erottelun voisi unohtaa. Vuokratyössä toimitaan samoilla ehdoilla kuin missä muussa työssä tahansa. Koronaviruksen myötä erilaiset työllistymisen mahdollisuudet ovat osoittautuneet tarpeellisiksi. Työllistyminen vuokratyöalalla on nopeaa ja joustavaa. Eniten vuokratyötä poikkeustilanteessa on ollut kuitenkin rakennusallalla, uuden teknologian aloilla, terveydenhuollossa ja verkkokaupassa. Työnhaku koronakriisin keskellä on vaikeutunut ja itselle sopivia työpaikkoja on vähemmän. Etätyö ja lomautukset koskevat suurta osaa vastaajista (Oikotie 28.4.2020, Vastuullinen työnantaja -kampanja).

Vuokratyövoima on se taho, jolta työt loppuvat ensimmäisenä kriisin kohdatessa. Koronaviruskriisin vaikutus on ollut ja on kova koko Suomen talouteen ja se osuu ensimmäisenä juuri vuokratyövoimaan. Tämän vuoksi moni vuokratyöntekijä on huolissaan omasta tulevaisuudestaan (Viinikka 15.3.2020, Yle uutiset).

Keväällä 2020 palkkatyö päättyi lähes kaikilta vuokratyöntekijöiltä. Pelkästään StaffPointilla on sesonkiaikaan Lapissa noin 1000 työntekijää. StaffPointin toimitusjohtaja Anu Ahokkaan mukaan vuokratyövoima on se, mistä asiakkaat vähentävät kriisin aikana ensimmäiseksi (Viinikka, Yle uutiset 25.3.2020).

## 5 Yhteenveto

Tässä luvussa annetaan vastaukset tutkimusongelmiin ja tehdään vastauksista yhteenveto. Päättämiskysymyksinä oli, miten vuokratyövoiman käyttö muuttuu tulevaisuudessa nykytilanteeseen verrattuna. Herralan (19.2.2021) mukaan vuokratyövoimaa tullaan käyttämään tulevaisuudessakin joustoresurssina. Vuokratyövoimaa voidaan myös käyttää tulevaisuudessa pidempiaikaisesti, koska näin tapahtuva rekrytointi on helpompaa kuin suoraan yritykseen palkkaaminen. Rekrytoinnin mukanaan tuomat riskit voidaan välttää (Haapanen ja Raute, 2018). Myös tulevaisuudessa yritys pyrkii vastaamaan kysynnän vaihteluihin käyttämällä vuokratyövoimaa. Vuokratyövoiman avulla yritys voi vastata sesongin ja sairaslomasijaisuuksien tarpeisiin (Viitala, yms. 2006). Tulevaisuudessa työtävät ja työn luonne tulevat muuttumaan. Tämä edellyttää entisten asenteiden muokkaamista ja kehittämistä. Uusi sukupolvi odottaa tulevaisuudessa eri asioita kuin aiemmat sukupolvet (Pylväläinen, 2014). Työn murrokseen liittyy myös työidentiteetin muutos. Nykyihmisen elämänsä on muuttumassa, ihmiset pyrkivät entistä enemmän itseohjautuviksi, joka muuttaa myös vuokratyön tekemiselle asetettavia vaatimuksia (Halava, 2015). Kuten Rami Rätty blogissaan totesi, vuokratyötä tarvitaan ja sen käyttö on kasvussa tulevaisuutta kohti. Tällä hetkellä pandemiatilanteen takia kuitenkin moni yritys on joutunut irtisanomaan jopa omia työntekijöitään, joten vuokratyöntekijöiden tilanne on juuri nyt huono ja töitä on todella vähän. Silti lisäresurssin tarve on edelleen olemassa, kun tilanne taas normalisoituu, yritykset pääsevät jaloilleen ja talous alkaa kasvaa. Silloin vuokratyöntekijöillekin on taas töitä tarjolla (Rami Rätty blogi, Mihin vuokratyötä tarvitaan).

Yhdeksi tutkimusongelmaksi oli asetettu vuokratyön määrittely. Vuokratyö tehdään muualta kuin oman työnantajan tiloissa. Vuokratun työntekijän työnantajana toimii vuokratyöyritys. Vuokratyöyritys tekee toisen yrityksen kanssa sopimuksen työntekijän vuokraamisesta (Työsuhteopas, erto.fi). Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys on jatkuvasti kehittymässä vuosien aikana (Halava 2015). Vuokratyöntekijöiden asemaa on parannettu viime vuosina säätämällä lakeihin uusia säännöksiä. Kansainvälisessä vertailussa Suomessa on kuitenkin vain vähän vuokratyövoimaa koskevaa erityislainsäädäntöä (Tyystölä 2020).

Tutkimuksessa haettiin myös vastausta vuokratyömarkkinoiden tilaan Suomessa. Vuokratyön lisääntymiseen vaikuttavia esteitä voi olla vuokratyöntekijöiden kokemukset vuokratyövoiman huonoista puolista. Näitä ovat mm. vakitukselle työntekijälle kuuluvien etuuksien puuttuminen, epävarmuus työn jatkuvuudesta sekä erilaisten hyötyjen (esim. bonusten) puuttuminen. Myös työehtosopimusten tulkinta- ja tiedonsaantiongelmien rajoittavat vuokra-

ratyön lisäämistä (Saksanen 2019). Joblink Oy:n tapauksessa vuokratyövoiman tarjontaan ollaan yleisesti hyvin tyytyväisiä, sillä Joblink Oy:llä ja asiakasyrityksillä oli pääpiirteissään yhtäläiset näkemykset mitä tulee vuokratyöntekijöihin ja niihin liittyviin palveluihin. Se, mitä vuokratyötä tarjoavan yrityksen tulisi kehittää, on sähköinen viestintä mobiilisovelluksen avulla (Lailavuo ja Litukka 2020).

Tutkimuksessa pohdittiin myös poikkeusolojen vaikutusta vuokratyöhön. Poikkeusolojen vaikutuksesta vuokratyömarkkinoihin saatiin keskenään ristiriitaisia näkemyksiä. Töllisen (2020) mukaan poikkeusolot tuovat vuokratyölle kysyntää. Vastakkaisen mielipiteen mukaan kaikki rekrytoinnit hidastuvat poikkeusoloissa (Illi 2020). Poikkeusoloista hyvänä esimerkkinä on keväällä 2020 puhjennut COVID-19 pandemia. Todennäköisesti näitä ristiriitaisia näkemyksiä selittää toimialojen erilaisuus esim. rakennusalalla ja terveydenhuollossa vuokratyömarkkinat voivat kasvaa poikkeusoloissa, mutta palvelualalla kehitys on päinvastaista (Oikotie 28.4.2020, Vastuullinen työnantaja kampanja).

Elinkeinoelämän keskusliiton (2020) mukaan kohtaanto-ongelma pysyy tulevaisuudessa-kin yritysten suurimpana kasvun esteenä. Kun talouden elpyminen ja kasvu ovat tärkeämpiä kuin koskaan, on henkilöstöpalveluilla merkittävä rooli. Henkilöstöpalveluala on ratkaisemassa osaltaan Suomen tuottavuuskehitystä hidastavaa kohtaanto-ongelmaa. Koronakriisi johti suomalaisyritykset mittaviin YT-neuvotteluihin mutta tämäkään ei poista sitä asiaa, että kohtaanto-ongelma on ja pysyy edelleen kasvun esteenä. Juuri tänä päivänä talouden elpyminen ja kasvu ovat tärkeämpiä kuin koskaan. Henkilöstöpalveluilla on tärkeä rooli suomalaisen työelämän ja yhteiskunnan kehittämässä myös pitkällä aikavälillä (Academic Work 2020).

## 6 Pohdinta

Vuokratyötä välittäviä yrityksiä on paljon ja vuokratyö onkin kannattava bisnes, sillä vuokratyön käyttö kasvaa tasaisesti. Sen suosion kasvuun on vaikuttanut yleinen ilmapiirin ja asenteen muutos vuokratyötä kohtaan ja vuokratyö ollaankin nähty entistä positiivisempaan työmuotona. Aloja, joihin vuokratyöntekijöitä palkataan eniten, ovat kaupan ala ja rakennusala.

Vuokratyövoiman käyttö on kannattavaa myös tulevaisuudessa silloin, kun yrityksillä ei ole aikaa tai resursseja hoitaa itse työnhakuprosessia. Tilapäisiin resurssitarpeisiin ja ruuhka- huippuihin kannattaa myös tulevaisuudessa käyttää vuokratyövoimaa. Poikkeusolojen aikana vuokratyövoiman tarve vähenee, koska joustoresurssina käytettävän vuokratyövoiman vähentäminen on helpompaa kuin oman henkilöstön lomauttaminen tai irtisanominen. Suomen vuokratyömarkkinat kasvavat tämän tutkimuksen mukaan tulevina vuosina myös kaupan alalla. Poikkeusolot voivat luoda esteitä jatkuvalla kasvulla.

Läpikäydyn kirjallisuuden avulla voidaan todeta, että vuokratyöntekijöiden käytön suosio kasvaa ja heitä käytetään entistä enemmän etenkin yrityksissä, joissa kausivaihtelut ovat merkittäviä. Sesonkeihin moni yritys vuokraa useampia työntekijöitä tasaamaan huippuja. Moni käyttäjäyritys vuokraa saman työntekijän mielellään useamman kerran, sillä samaa työntekijää ei tarvitse enää perehdyttää ja hän osaa talon tavat, mikä puolestaan vaikuttaa työn sujuvuuteen.

Tutkitusta aineistosta löytyi myös ristiriitaisia väitteitä. Joidenkin asiantuntijoiden mielestä työmarkkinoiden yleinen heikkeneminen saattaa merkitä positiivista kehitystä vuokratyön osalle. Yleisemmän käsityksen mukaan myös vuokratyömarkkinat seuraavat talouden suhdannevaihtelua. Työn määrän vähentyessä myös vuokratyömarkkinat supistuvat.

Tämän opinnäytetyön tuloksista voidaan tehdä päätelmiä siitä, että vuokratyön käyttö kasvaa tulevaisuudessa kaupan alalla. Yleinen talouskehitys ja sitä häiritsevät ulkoiset tekijät aiheuttavat poikkeamia kasvutrendistä, esimerkkinä tästä ovat koronan aiheuttamat talousvaikutukset. Lomautukset ja irtisanomiset ovat merkittävästi pienentäneet vuokratyömarkkinoita. Tällaiset häiriötekijät on otettava huomioon tulosten tulkinnessa. Mielestäni on niin, että jos tarkastelun ulkopuolelle jätetään nämä talouden häiriöt, kaupan alan vuokratyömarkkinoita voidaan pitää kasvavana myös tulevina vuosina. Mielenkiintoista on nähdä, miten käynnissä oleva työmarkkinamuutos tulee vaikuttamaan vuokratyön käyttöön. Tutkimuksen perusteella myös tämä tukee vuokratyömarkkinoiden jatkuvaa kasvua.

Useat työnantajat ovat alkaneet tiedostaa edut, joita vuokratyövoiman käyttö voi tarjota. Myös itse vuokratyöntekijät ovat alkaneet arvostaa vuokratyön tekemistä. Tähän vaikuttavat muutokset lainsäädännössä, mikä antaa vuokratyöntekijälle samat edut kuin vakituiselle työntekijälle.

Elinkeinoelämän keskusliiton (2020) mukaan kohtaanto-ongelma pysyy tulevaisuudessa-kin yritysten suurimpana kasvun esteenä. Kun talouden elpyminen ja kasvu ovat tärkeämpiä kuin koskaan, on henkilöstöpalveluilla merkittävä rooli. Henkilöstöpalveluala on ratkaisemassa osaltaan Suomen tuottavuuskehitystä hidastavaa kohtaanto-ongelmaa. Korona-kriisi johti suomalaisyritykset mittaviin YT-neuvotteluihin mutta tämäkään ei poista sitä asiaa, että kohtaanto-ongelma on ja pysyy edelleen kasvun esteenä. Juuri tänä päivänä talouden elpyminen ja kasvu ovat tärkeämpiä kuin koskaan. Henkilöstöpalveluilla on tärkeä rooli suomalaisen työelämän ja yhteiskunnan kehittämisessä myös pitkällä aikavälillä (Academic Work, 2020).

## **6.1 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset**

Vuokratyön käytön tulevaisuudennäkymät ovat aiheena tärkeä ja ajankohtainen ja sitä tulisi mielestäni käsitellä lisää. Vaikka vuokratyö yhä jakaa mielipiteitä, sitä koskevat asenteet ovat muuttumassa positiivisemmiksi ja sen käyttö kaupan alalla on nousussa. Olisi tärkeää tutkia aihetta enemmän ja lisätä ihmisten tietoisuutta kyseisestä työnkuvasta. Jatkotutkimukset voisivat selvittää, miten työmarkkinoiden muuttuminen vaikuttaa vuokratyövoiman käyttöön ja mikä on digitalisaation vaikutus vuokratyömarkkinoihin. Aihepiiri tarjoaa hyvän mahdollisuuden myös empiiriseen jatkotutkimukseen.

## **6.2 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen tasoa, johtopäätösten pätevyyttä ja tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan koko prosessin ajan. Yksi tapa kohottaa tutkimuksen luotettavuutta on käyttää tutkimuksessa erilaisia aineistotyyppisiä, teorioita, näkökulmia tai analyysimenetelmiä. Tätä kutsutaan triangulaatioksi. Siinä osoitetaan, että saatu tutkimustulos ei ole sattumanvarainen, vaan että samaan tulokseen voidaan päätyä erilaisilla lähestymistavoilla (Jyväskylän yliopisto 2010, tutkimusprosessi).

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan soveltaa tietyin osin reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä. Laadullisessa tutkimuksessa olennaista on arvioida tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia ja tutkimuksessa käytetyillä menetelmillä on voitava tarkastella tutkimuksen kohteena olevaa

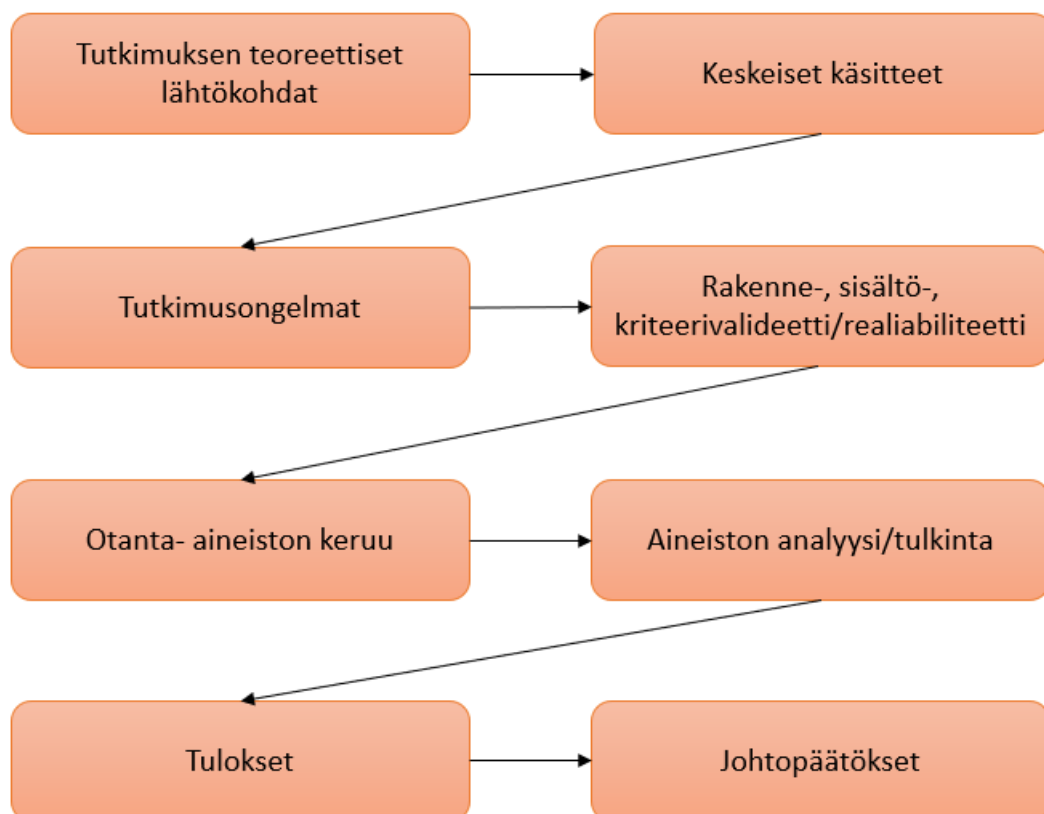


aiheetta. Käytettyjen käsitteiden on sovittava tutkimusongelman ja aineiston sisältöihin (Jyväskylän yliopisto 2010, tutkimusprosessi). Laadullisen tutkimuksen aikana luotettavuus korostuu erityisesti tutkimusaineistossa ja sen hankinnassa, aineiston analyysissa ja tulkinnassa sekä sen raportoinnissa.

Hiltusen (2009) mukaan tutkimuksen lähtökohtana on se, että sen tulee olla virheetöntä, puolueetonta sekä luotettavaa. Tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia ja tarvittaessa tutkimuksen koko prosessi ja sen eri vaiheet tulee olla tarkistettavissa. Tutkimuksen vaiheiden dokumentointi edesauttaa usein luotettavuuden arviointia. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida validiteetin sekä reliabiliteetin käsitteillä. Validiteetti sekä reliabiliteetti voidaan määritellä niin mittaustulosten tai tutkimusmenetelmän kuin tutkimustulosten näkökulmasta.

Tässä opinnäytetyössä on noudatettu tieteellistä käytäntöä. Työssä on pyritty mahdollisimman huolelliseen aineistonhakuun. Plagiointia ei työssä esiinny, vaan löydettyä tietoa on pyritty omin sanoin tuomaan esille.

Alla olevan kuvion avulla voidaan havainnollistaa luotettavuuden kulmakiviä teorialähtöisessä tutkimuksessa.



Kuvio 10. Luotettavuuden kulmakivet. (mukaillen KAMK University of Applied Sciences)

### 6.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön aiheidea syntyi omasta kiinnostuksestani henkilöstöalaa ja sen kehitykseen. Aihe kiinnosti minua, sillä olen itsekin toiminut vuokratyöntekijänä kaupan alalla. Halusin myös tutkia ja perehtyä siihen, miten COVID-19 on vaikuttanut vuokratyövoiman käyttöön. Aiheen ajankohtaisuus lisäsi kiinnostustani tutkimuksen tekoon.

Opinnäytetyö prosessina oli itselleni uusi kokemus. Prosessin aloittaminen onnistui mutkitta ja sen eteenpäin vieminen sujui alkuun hyvään tahtiin ja rauhallisesti. Kuitenkin haasteita tuli, kun samanaikaisesti minulla oli myös muitakin kursseja sekä tenttejä, joihin täytyi käyttää myös aikaa. Kurssien loputtua prosessi eteni taas tasaisempaan tahtiin. Tämä opetti minulle asioiden priorisointia ja ajanhallintani huomattavasti kehittyi. Haasteellista työssä oli myös kokonaisuuden luonti ja saada työ kokonaisuudessaan selkeästi luettavaksi. Välillä työtä tehdessä huomasin, että oli ajoittain haastavaa pitää teoriaosuudessa ns. punainen lanka alusta loppuun. Prosessin myötä kiinnostukseni vuokratyöalaa on lisääntynyt entisestään.

Opinnäytetyön tekeminen on kehittänyt monia osa-alueita ja antanut innostusta kaupan alan asioihin laajemminkin. Opinnäytetyön parissa kehittyi taitoni työstää tekstiä välitavoitteiden ja selkeiden aikarajojen mukaan. Myös pitkien raporttien kirjoittaminen tuli entistä tutummaksi ja kirjoitustaidot ovat tämän myötä kehittyneet. Koska tämä oli ensimmäinen laaja oppimistehtäväni, osoitin itselleni kykeneväni itsenäiseen ja päämäärätietoiseen työskentelyyn. Työn eteenpäin saamiseen täytyi olla lisäksi itsekuria ja päättäväisyyttä. Voin myös todeta kriittisen ja tieteellisen ajatteluni selvästi kehittyneen. Opinnäytetyö prosessina piti sisällään oman työn ohjausta sekä itsenäistä tiedon hankintaa. Näistä mieluisinta oli itsenäinen tiedon hankinta. Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen opinnäytetyön prosessiin ja tiedän tämän tuoneen hyödyllisiä oppeja tulevaisuuden haasteisiin.

## Lähteet

Academic Work 2020. Henkilöstöpalveluala kantaa vastuuta myös laajoista yhteiskunnallisista haasteista. Luettavissa:

<https://www.academicwork.fi/?Subject=Yhteydenotto%20liittyyen%20ilmoitukseen%2014953131> Luettu: 12.12.2020

Anteroinen, S. Artikkel, vuokratyö hankki kannuksensa. Luettavissa:

<https://www.proresto.fi/natiivi/233/vuokrathankki-kannuksensa>.

Luettu: 8.1.2021

Artikkeli Vapautta, välineellisyyttä, kokeilua. Tasapainottavia näkökulmia vuokratyön tulevaisuuteen/henkilöstö palvelu yritysten liitto. Blogi arkisto toukokuu 2020

Yrittäjä linja. Luettavissa: [https://hpl.fi/wp-](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/ilkka_halava_2015.pdf)

[content/uploads/2018/06/ilkka\\_halava\\_2015.pdf](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/ilkka_halava_2015.pdf) Luettu: 11.12.2020

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita. Helsinki. Luettu: 4.1.2021

Gorschkow, E. Blogi 5.2.2020 STTK. Luettavissa:

[https://www.finunions.org/ajankohtaista/blogi/yritysvastuu\\_ei\\_toteudu\\_tyhjiassa\\_saatetya\\_tarvitaan\\_kaikille\\_tasolle.3394.blog](https://www.finunions.org/ajankohtaista/blogi/yritysvastuu_ei_toteudu_tyhjiassa_saatetya_tarvitaan_kaikille_tasolle.3394.blog) Luettu: 16.12.2020

Haapanen, H ja Henna, R 2018. Opinnäytetyö, Vuokratyöntekijä vai oma työntekijä? Liiketalouden koulutusohjelma. Luettavissa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147872/Haapanen\\_Heidi\\_Raute\\_Henna.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147872/Haapanen_Heidi_Raute_Henna.pdf?sequence=1) Luettu: 13.2.2021

Henkilöstövuokrauskoulu. Myytit ja haitat. Luettavissa:

[https://www.henkilostovuokrausoulu.fi/uploads/1ig9iPKA/Vuokratyoaavoiman\\_myytit\\_ja\\_hyodyt\\_1485958677559.pdf](https://www.henkilostovuokrausoulu.fi/uploads/1ig9iPKA/Vuokratyoaavoiman_myytit_ja_hyodyt_1485958677559.pdf). Luettu: 18.12.2020

Herrala, M 19.2.2021. Business partner. Vakuutusyhtiö Fennia. Haastattelu, Helsinki.

Juuti, 2010. Työhyvinvoinnin strategia-mitä sillä tarkoitetaan teoksessa Suutarinen ja Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava. Helsinki. Luettu: 21.1.2021

Jyväskylän yliopisto. Laadullinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. Luettu: 19.1.2021

Jyväskylän yliopisto. Tutkimuksen toteuttaminen. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>. Luettu: 19.1.2021

KAMK University of Applied Sciences. Tutkimateriaali, Luotettavuus Luettavissa: <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tutkimateriaali/Luotettavuus> Luettu: 8.1.2021

Lailavuo, V, Litukka, M, 2020. Vuokratyövoiman tarjoaminen asiakasyrityksille. Case Joblink opinnäytetyö LAB University Of Applied Sciences. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352550/Lailavuo\\_Ville%20-%20Litukka\\_Mika.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352550/Lailavuo_Ville%20-%20Litukka_Mika.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Luettu: 21.12.2020

Lehtonen, E ja Ylhävuori, S 2019. Kaupanalan vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden rakentuminen, aikuiskasvatustieteen pro gradu-tutkielma Kasvatustieteenlaitos Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/66604/URN:NBN:fi:juu-201912035091.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu: 25.1.2021

Luuppala, A, Mäkinen, K ja Räisänen, K. Soluessee 10.12.2017: Tutkimusmenetelmät. Luettavissa: <https://esseepankki.proakatemia.fi/soluessee-tutkimusmenetelmat/> Luettu: 1.2.2021

Mamia 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy teoksessa Blom, Hautaniemi, Mamia, Melin, Ylöstalo, Koivumäki & Ketola (toim.) Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi? Gaudeamus. Helsinki. Luettu: 31.1.2021

Mäkelä, N blogi 25.9 2017. Luettavissa: <https://www.extraajat.fi/vuokratyolainen-vs-kaupan-oma-tyontekija/> Luettu: 28.3.2021

Nuutila, J 2011. Opinnäytetyö, Henkilöstön osaamiskartoitus tilitoimistossa. Turku AMK. Luettavissa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35514/Nuutila\\_Julia.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35514/Nuutila_Julia.pdf?sequence=1) Luettu: 23.3.2021

Oikotie 28.4.2020. Vastuullinen työnantaja -kampanja. Luettavissa:

<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/vastuullisen-tyonantajan-kuusi-periaatetta> Luettu: 7.12.2020

Opinnäytetyö ja tutkimus KAMK University of Applied Sciences. Luettavissa:

<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Restonomi/Opinnaytetyoprosessi/Tutkimus>. Luettu: 3.2.2021

Opinnäytetyö ja tutkimus. 2010. KAMK. Luettavissa:

<https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/opinnaytetyoprosessina/opinnaytetyon-suunnitelman-laatiminen/> Luettu: 4.2.2021

Porin Suomiareenan keskustelu 16.7.2019. Luettavissa:

<https://suomiareena.fi/artikkeli/2019/7489164#gs.w65uab> Luettu: 8.1.2021

Rajatonta tiedekasvatusta. Tutkijan abc. Luettavissa:

<https://rajatontatiedekasvatusta.wordpress.com/tutkijan-abc/>. Luettu: 13.1.2021

Rämö, S. 2008. Retail – Kaupan työt ja toiminta. Helsinki. Edita Prima Oy. Luettu: 22.2.2021

Räty, R. Blogi. Mihin vuokra työtä tarvitaan. Luettavissa:

<https://www.ramiraty.fi/blogi/mihin-vuokratyota-tarvitaan/> Luettu: 1.3.2021

Saksanen, J, 2019. Vuokratyön ongelmat, tutkielma vakituisten työntekijöiden kokemasta työelämän laadusta vuokratyötä käyttävissä ja ei käyttävissä yrityksissä Helsingin yliopisto valtiotieteellinen tiedekunta Pro gradu. Luettavissa:

[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/306700/Saksanen\\_Juho\\_Pro\\_gradu\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/306700/Saksanen_Juho_Pro_gradu_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y) Luettu: 9.1.2021

Tanskanen, A. 2009. Vuokratyö EU:ssa. Luettu: Luettavissa:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100443/tanskanenantti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 9.1.2021

Tilastokeskus. Mikroyritys. Luettavissa:

<https://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html>. Luettu: 23.1.2021

Torniainen, V 2010. Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen case Eilakaisla. Luettavissa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23560/Torniainen\\_Ville.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23560/Torniainen_Ville.pdf?sequence=2). Luettu: 29.12.2020

Tuominen, K ja Vavuli, R 2020. Vuokratyö- tulevaisuuden työsuhde? Turku AMK. Luettavissa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344211/Tuominen\\_Katariina\\_Vavuli\\_Roosa.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344211/Tuominen_Katariina_Vavuli_Roosa.pdf?sequence=2&isAllowed=y) Luettu: 5.1.2021

Turun AMK HR-viesti 2020/Vuokratyö hankki kannuksensa. Luettavissa:

<https://www.proresto.fi/natiivi/233/vuokratyo-hankki-kannuksensa> Luettu: 19.12.2020

Tutkijan ABC. 2015. Tee tutkimus. Luettavissa:

<https://rajatontatiedekasvatusta.wordpress.com/tutkijan-abc/> Luettu: 4.3.2021

Tyystälä, M. 2020. Vuokratyöntekijän oikeudellinen asema. OAMK. Luettavissa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/337731/Tyyst%C3%A4l%C3%A4\\_Maiju.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/337731/Tyyst%C3%A4l%C3%A4_Maiju.pdf?sequence=2&isAllowed=y) Luettu: 19.2.2021

työsopimuslaki 55/2001 – Ajankohtainen lainsäädäntö FINLEX. Luettavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055> Luettu: 16.2.2021

Työsuhdeopas. Vuokratyö. Luettavissa:

<https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosuhde/vuokratyo>. Luettu: 21.2.2021

Työsuojelu. Vuokratyö. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>.

Luettu: 21.2.2021

Validius ja reliabiliteetti. Kurssit graduryhmä. Luettavissa:

[http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf) Luettu: 28.2.2021

Valtioneuvoston selvitys: Kohti jaettavaa ymmärrystä työn tulevaisuudesta, 33/2017.

Luettavissa: <https://vnk.fi/julkaisu?pubid=18301> Luettu: 26.2.2021

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Kirjayhtymä. Helsinki. Luettu: 13.2.2021

Viinikka, P. Koronaviruskriisi veti maton vuokratyöntekijöiden jalkojen

Yle Uutiset 25.3.2020. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11273991> Luettu: 10.2.2021

VMP. Vuokratyö. Luettavissa: <https://www.vmp.fi/tyonhakijalle/vuokratyo/#/>. Luettu: 3.1.2021

Vuokratyön myytit ja hyödyt. Luettavissa:

<https://www.henkilostovuokrausoulu.fi/toimialat/yrityksille> Luettu: 20.12.2020

Yrittäjät Artikkeli. 26.3.2020. Yrittäjä, et ole yksin - tukea koronaviruksen aikaan.

Luettavissa: <https://y4works.fi/fi/yrittaja-et-ole-yksin-tukea-koronaviruksen-aikaan/>  
Luettu: 5.3.2021