

Vuokratyö ilma-alusten huolto-organisaatioissa

Marko Koivumäki

16.5.2021



Tekijä Marko Koivumäki	
Koulutusohjelma HR ja esimiestyö	
Opinnäytetyön nimi Vuokratyö ilma-alusten huolto-organisaatioissa	Sivu- ja liitesivumäärä 35+3
<p>Vuokratyövoiman käyttö ilmailun huolto-organisaatioissa Suomessa on ollut toistaiseksi vähäistä. Itseäni sekä monia kollegoitani on kiinnostanut, miksi näin on. Muilla aloilla vuokratyövoimaa on kuitenkin käytetty jo pitkään suhteellisen paljonkin.</p> <p>Varsinaisesta vuokratyöstä on kirjoitettu paljon erilaisia teoksia, mutta ilmailupuolelta ei Suomessa on tehty juurikaan mitään tutkimusta. Ilmailu poikkeaa muista aloista tarkkojen lupien takia niin paljon, että sitä ei voi suoraan verrata muihin tutkimuksiin.</p> <p>Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena. Tutkimusta varten on haastateltu kahta vuokratyöntekijää. Työnantajapuolella on haastateltu kolmea tuotantopäällikköä kahdesta eri ilmailualan huolto-organisaatiosta.</p> <p>Työnantajapuolella tutkimuksessa selvitettiin mihin tarkoitukseen yritykset palkkaavat vuokratyövoimaa, mitä haasteita/ongelmia siitä mahdollisesti seuraa. Myös kustannuseroja sekä työn laadun eroja verrattuna vakinaiseen henkilökuntaan selvitettiin.</p> <p>Työntekijä puolella selvitettiin, mikä saa henkilön lähtemään vuokratyöläiseksi. Ovatko he kokeneet eriarvoisuutta verrattuna vakinaiseen henkilöstöön. Mitä positiivisia ja negatiivisia puolia he ovat havainneet. Myös tulevaisuuden suunnitelmia selvitettiin.</p> <p>Tutkimuksessa on keskitytty aikaan ennen Covid-19 pandemiaa. Ilmailuala kokonaisuudessaan on tällä hetkellä niin erikoisessa tilassa, että se olisi nyt antanut väärän kuvan vuokratyönkäytöstä.</p>	
Asiasanat Vuokratyö, vakinainen, määräaikainen, työsopimus, ilmailu, lentokonehuolto, huolto-organisaatio, työvoimakustannus, laatu, turvallisuus	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmä	3
3	Työntekemisen muutos ja trendit.....	4
3.1	Johtamisella vaikutusta	5
3.2	Henkilöstöhallinnon tulevaisuus	5
3.3	Suomalaisen työelämän tulevaisuus	6
4	Ilmailulainsäädäntö	9
4.1	Ilma-alusten huolto-organisaation lupa, PART-145	9
4.2	Lentokelpoisuuden valvonta / hallinta, Part CAMO.....	10
4.3	Ilmailun huoltohenkilöstön lupakirja, Part 66	10
4.4	Koulutusorganisaatio, Part 147	10
5	Työlainsäädäntö.....	12
5.1	Vuokratyöntekijä ulkomailta.....	12
5.2	Vuokratyön rajoituksia.....	13
5.3	Kevytyrittäjä	14
6	Vuokratyön haasteita.....	15
7	Työnantajan näkökulmia	17
7.1	Vuokratyövoiman käyttötarkoitus	17
7.2	Vuokratyövoiman edut ja haasteet	18
7.3	Seuranta, kustannukset ja sitouttaminen.....	19
8	Työntekijän näkökulmia.....	21
8.1	Miksi vuokratyö?	21
8.2	Hyvät puolet sekä haasteet.....	22
8.3	Eriarvoisuudesta	23
8.4	Tulevaisuuden näkymät	24
9	Yhteenveto tutkimustuloksista	26
9.1	Covid-19 vaikutukset.....	27
10	Pohdinta.....	29
11	Johtopäätökset.....	30
12	Lähteet.....	31
13	Liitteet	34
	Liite 1 Kyselylomake työntekijä.....	34
	Liite 2 Kyselylomake työnantaja	35
	Liite 3 Haastatellut henkilöt.....	36

1 Johdanto

Tutkimuksen aiheen valintaan vaikutti oma pitkä kokemus ilmailualalla niin Suomessa, kuin ulkomailla. Halusin selvittää ovatko omat ennakkoluulot ja kokemukset todellisia vai onko kenties muunlaisia ajatuksia tai toimintatapoja olemassa. Myös kollegoiden kanssa käydyt keskustelut antoivat viitteitä siitä, että aihe kiinnostaa muitakin.

Itse vuokratyöstä on hyvinkin paljon aineistoa saatavilla. Niissä käsitellään suhteellisen laajasti monia eri aloja, mutta ilmailuun liittyviä teoksia ei juurikaan ole. Vuokratyövoiman käytössä eri aloilla on paljon yhtäläisyyksiä jo siitäkin syystä, että lainsäädäntö ohjaa toimintaa.

Aikaisempi tutkimus vuokratyön motiiveista oli lähestulkoon päinvastainen tämän tutkimuksena kanssa. Suurimpina syinä mainitaan se, että kokoaika työtä ei ollut saatavilla ja siksi on lähdetty osa-aikaiseksi vuokratyöläiseksi. Myös opiskelun sivutoimena tapahtuva vuokratyö oli isossa osassa. (Työelämän tutkimus 2012)

Ilma-alusten huolto on hyvin tarkkaan säädeltyä toimintaa. Siihen vaikuttaa moni muukin laki ja asetus, kuin pelkkä työlainsäädäntö. EASA (European Union Aviation Safety Agency) määrittää tarkasti, kuka ja miten ilma-aluksia saa huoltaa. Samat säännökset koskevat niin lentokoneita kuin helikoptereita.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että isot koulutuskustannukset ovat osaltaan vaikuttaneet vuokratyön käyttöön. Yksittäiset kurssit saattavat maksaa useita kymmeniä tuhansia euroja per henkilö. Mikäli ei ole varmuutta, että tämän koulutuksen vaativalle työlle on jatkoa, on vuokratyövoiman käyttö yksi mahdollisuus. Vaikka valmiiksi koulutettu, oikean lupakirjan omaava henkilö olisikin kalliimpi tuntihinnaltaan, se on kuitenkin edullisempi vaihtoehto, kuin käynnistää raskaat koulutukset omassa organisaatiossa.

Työntekijäpuolella tutkimus toi ilmi, että ehkä suurimpana motivaattorina vuokratyöntekijäksi lähtemiseen on ollut uusien kokemusten hakeminen sekä vaihtelun halu työmarkkinoilla. Haastateltavat eivät kokeneet juurikaan eriarvoisuutta, verrattuna vakinaiseen henkilöstöön. He kokivat, että palkkauksella kompensoidaan riittävän hyvin ne asiat, mitkä voisivat saada vakinaisessa työsuhteessa.

Negatiivisia puolia vuokratyöntekijät eivät oikein löytäneet. Joitakin pieniä haasteita liittyen turvaan tulevaisuudesta oli, mutta nekään eivät juuri huolettaneet. Haasteina oli lähinnä erot työkuultuurissa ulkomailla.

Varsinaisia eroja työn laadussa vuokratyöntekijöiden ja vakinaisen henkilökunnan välille ei saatu. Yritys X:ssä oli hieman jäykähköt organisaatorakenteet ja ne aiheuttavat pientä muutosvastaisuutta vakinaisessa henkilökunnassa, kun vuokratyövoimaa oltiin palkkaamassa. Vuokratyövoima suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisemmin muutoksiin.

Tämänhetkinen koronavirustilanne hieman sekoitti tutkimuksen tekemistä ja tuloksia. Kaikki haastateltavat mainitsivatkin moneen kertaan, että nykyinen tilanne ei ole mitenkään verrannollinen vuoden takaiseen maailmaan. Nyt vuokratyöntekijöitä ei juurikaan käytetä. Omaa henkilöstöä on lomautettuna ja heitä voidaan ottaa takaisin suhteellisen helposti, mikäli työtilanne muuttuu nopeasti. Jokainen tosin oli positiivinen lähitulevaisuudesta. Työntekijät uskoivat palaavansa töihin pikaisestikin. Työnantajat olivat vakuuttuneita, että jo syksyllä he tarvitsevat vuokratyövoimaa.

2 Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmä

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vakinaisen, oman työvoiman ja vuokratyövoiman eroja ilmailualan huolto-organisaatioissa. Mitä haasteita erilaiset henkilöstöratkaisut mahdollisesti aiheuttavat sekä millaisia kustannusvaikutuksia niillä on? Mihin tarkoitukseen vuokratyövoimaa käytetään? Onko henkilöstöratkaisulla vaikutusta laatuun ja sitä kautta ilmailuturvallisuuteen? Mikä saa työntekijän valitsemaan vuokratyön vakinaisen työsuhteen tilalle?

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena, puolistrukturoituna haastatteluna. Haastateltaville toimitettiin kysymykset etukäteen ja annettiin viikosta kahteen aikaa tutustua niihin. Osa haastateltavista palautti vastaukset kirjallisena ja osan kanssa tehtiin lisäksi puhelinhaastattelu. Joillekin henkilöille soitettiin vielä uudemman kerran ja tarkennettiin, mitä haastateltava oli todellisuudessa tarkoittanut. Näin välttyttiin väärinymmärryksiltä.

Haastateltavina oli kaksi vuokratyöntekijää sekä kolme työnantajan edustajaa kahdesta eri huolto-organisaatiosta. Tutkimuksessa on jätetty pois vuokratyötä välittävät yritykset.

Tämänhetkinen Covid-19 tilanne antanee hieman vääristynyttä kuvaa kaikesta ilmailuun liittyvistä aiheista. Suurin osa lentokoneista makaa maassa. Ne ovat pitkäaikaisessa parkissa, mikä tarkoittaa sitä, että niihin ei tarvitse tehdä juurikaan huoltotöitä. Esimerkiksi Finnair on siirtänyt useita koneita ulkomaille pitkäaikaispysäköintiin. (Kauppalehti 2020) Kun koneet ovat paketoituna, se tarkoittaa pienempää työmäärää huolloissa. Tämä tietenkin vaikuttaa vuokratyövoimaankin merkittävästi. Ei ole tarvetta ottaa vuokratyövoimaa, kun omakin henkilöstö on lomautettuna. Työssä onkin vertailu eri tapoja ennen koronaviiruksen aiheuttamaa pandemiaa.

3 Työntekemisen muutos ja trendit

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Uusia ja erilaisia työaikamuotoja tulee ja menee. Myös syitä työn tekemiseen on monenlaisia. Nuorilla saattaa olla hyvinkin erilaiset syyt käydä töissä, kuin mitä vanhemmilla sukupolvilla on ollut. Tietenkin jonkinlaisen peruselintason turvaaminen on taattava, mutta kaikki sen yli menevä tulo käytetään moniin eri tarkoituksiin. Jotkut taas ovat tyytyväisiä hyvinkin minimaaliseen elintasoon, eivätkä he kaipaa mitään materiaa omaan elämäänsä.

Raha on säilynyt suurimpana merkityksenä työntekoon. Yli 2/3 osaa vastaajista ilmoittaa työnteon syyksi vapaa-ajan harrastuksien ja toiminnan rahoittamisen. Lähes puolelle taas työnteko on vain keino hankkia toimeentulo. (EVA 2019)

Tutkimuksissa on todettu, että työn merkitys kasvaa iän myötä. Nuorena suurimpana motivaattorina työn tekemiseen on raha, mutta mitä vanhemmaksi tullaan, sitä enemmän työn sisältö alkaa merkitsemään. Myös koulutustasolla on merkitystä siihen, kuinka suhtautuu työntekemiseen. Korkeasti koulutetut hakevat enemmän sisältöä ja merkitystä työhön. Matalamman koulutustason omaavat taas ovat enemmänkin töissä vain rahan takia. tai ainakin se on suurimpana motivoivana tekijänä. (EVA 2019)

Työssä käyminen koetaan myös velvollisuudeksi. Koetaan, että jokaisen ihmisen on osallistuttava yhteiskunnan ylläpitämiseen. Tämä koettiin jopa kunnia-asiaksi. Velvollisuuden tunne on kasvanut viimevuosien aikana. Yhtenä syynä on julkisentalouden kestävyysvajeen kasvaminen. Myös itsensä kehittäminen kiinnostaa yli puolta tutkimukseen osallistunutta. Se ei välttämättä tarkoita sitä, että olisi tarve päteä työelämässä saavutetuilla ansioidella. Vain neljännes ilmoitti statuksen olevan jotenkin tärkeä itselleen. Sosiaalinen asemansa sijaan oli hieman merkittävämpi. Reilu kolmannes koki työssä kehittymisellä saavutetuilla sosiaalisen statuksella olevan jonkinlainen merkitys. Yhteisöllisydentunne oli tärkeä tekijä puolelle henkilöistä. Joka toinen haluaa hyviä ihmissuhteita ja ystävyttä. Vaikka yhteisöllisyys kuvataankin tärkeänä, niin silti lähes 70 prosenttia uskoo, pystyy itse vaikuttamaan kaikista eniten omaan tulevaisuuteensa. Itse omaan tulevaisuuteen vaikuttamisen mahdollisuuteen uskoo enemmän niin sanottujen porvaripuolueiden kannattajat kuin muiden ryhmien edustajat. Mutta myös muissakaan ryhmissä ei tuomittu tällaista vaihtoehtoa. (EVA 2019)

3.1 Johtamisella vaikutusta

Hyvällä johtamisella on vaikutusta henkilöstötuottavuuteen. Keskikokoisissa yrityksissä hyvällä henkilöstöjohtamisella voi olla 3%-yksikön positiivinen vaikutus käyttökatteeseen. Vastaavaan kasvuun vaadittaisiin jopa 50% parannus liikevaihtoon. Huonolla johtamisella on samanlainen vaikutus henkilöstötuottavuuteen negatiivisesti. (Ossi Aura 2018)

Henkilöstön tuottavuudentasossa on hyvin paljon eroja eri toimialojen välillä. Tutkimuksen mukaan henkilöstön tuottavuusindeksi oli pienempi suurissa yrityksissä. Tuottavuusindeksi oli korkeampi niissä yrityksissä, joissa johto ja hr olivat aktiivisia. Myös esimiesten osaamistaso vaikutti positiivisesti. Tutkimuksessa havaittiin myös se, että strateginen uudistumishakuisuus yrityksen johdossa, vaikutti henkilöstön tuottavuuden johtamistasoon. (Ossi Aura 2018)

Yritykset, jotka tavoittelivat strategista kasvua, oli havaittavissa myös pientä kasvua. Kun taas yritykset, jotka keskittyivät nykytilan säilyttämiseen, ei ollut havaittavissa kasvua. Eli lyhykäisyydessään voidaan todeta, että kun tähdätään strategisesti kasvuun, se myös näkyy potentiaalisesti hieman suurempana kasvuna. (Ossi Aura 2018)

3.2 Henkilöstöhallinnon tulevaisuus

HR on myös jatkuvassa muutoksessa. Jo pitkään jatkunut tietoisuus vastuullisuudesta on lähitulevaisuudessa siirtymässä myös osaksi yhtiön strategiaa. Lähes 90 prosenttia yrityksistä ilmoittaa, että vastuullisuusarvot tulevat siirtymään seuraavan parin vuoden aikana yrityksen arkeen.

Henkilöstödatan hyödyntäminen tulee myös lisääntymään isosti lähivuosien aikana. Tällä hetkellä sitä hyödyntää vain noin kolmannes, mutta sen odotetaan kasvavan räjähdysmäisesti. Henkilöstödatasta käytetään myös nimeä ihmisanalytiikka. Analytiikka nimenä kuvaakin hyvin sitä, kuinka henkilöstöstä kerätään dataa ja sitä sitten analysoidaan. Datan perusteella voidaan sitten tehdä päätöksiä ja yrittää katsoa tulevaisuuteen. Sen avulla voidaan ennakoida esimerkiksi tulevia rekrytointeja tai muita mahdollisia yrityksen tarpeita henkilöstöön liittyen. (Accountor 2020)

Työntekijöiden hyvinvointi sekä työn tekemisen joustavuus ovat edelleen keskeisiä teemoja henkilöstön sitouttamisessa. Henkilöstölle halutaan tarjota erilaisia mahdollisuuksia työn tekemiseen. Etätyö tuo mahdollisuuksia jaksottaa oman työn tekemistä. Tällä on suuri vaikutus työn ja vapaa-ajan sovittamiseen keskenään. (Accountor 2020).

Työnantajamielikuvan kehittäminen on ollut tapetilla paljon viime vuosina. Siinä on lähinnä keskitytty ulkoisen rekrytoinnin kannalta vaikuttaviin mielipiteisiin yrityksestä. Tulevaisuudessa halutaan keskittyä myös yrityksen sisäiseen mielikuvaan. Ollaan enemmän kiinnostuneita, millaisena oma henkilöstö näkee yrityksen, jossa he ovat töissä. Tätä halutaan tutkia erilaisilla kyselyillä. (Accountor 2020)

3.3 Suomalaisen työelämän tulevaisuus

Suomalainen työelämä perustuu edelleen hyvin pitkälle massatuotantoajatteluun. Työn tuottavuutta on pystyttävä parantamaan kestäväällä pohjalla. Suomen haasteena on alhainen työllisyysprosentti. Meidän on kyettävä parantamaan tuottavuutta suhteessa muihin Euroopan maihin. Suomen tilannetta hankaloittaa muita Euroopan maita haastavampi ikärakenne. Suuren ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle ja hoitosuhde huononee sitä myöten. On kyettävä luomaan toimenpiteitä, joilla entistä useampi ihminen saataisiin töihin. Tämä tarkoittaa, että työuria on pidennettävä molemmista päistä. On saatava ihmiset aikaisemmin työelämään ja vastaavasti myös jaksamaa siellä pidempään. On myös keskiyttävä tuottavuuden laatuun. (TEM 2020)

Vain kilpailukykyisen yritykset voivat säilyä. Heille on luotava kaikki mahdollisuudet menestyä. Tämä tarkoittaa niin yksityistä, kuin julkista sektoriakin. On pystyttävä innovoimaan ja luomaan uusia entistä tuottavampia tapoja tehdä työtä.

Luottamus ja yhteistyö on ollut Suomessa aina kaiken perusta. Näin pitää olla myös jatkossa. Yritysten on voitava luottaa valtion oikeuden mukaisuuteen ja sitä kautta vakaisiin tulevaisuuden näkymiin. Myös työmarkkinajärjestöjen on pystyttävä uudistumaan ja sopimaan asioista. Sopimisen kulttuuri on aina Suomessa ollut hyvällä tasolla.

Työhyvinvointiin on panostettava tulevaisuudessa. Pidemmät työurat vaativat henkilöstön jaksamista niin fyysisesti, kuin henkisesti. Yhteiskunnalla ei ole varaa pitkiin poissaoloihin. Koulutuksella on iso vaikutus myös työssä jaksamiseen. Jatkuvalle koulutautumisella ja uuden oppimisella saadaan jatkettua työuria. Se mahdollistaa ihmisten liikkumisen eri työtehtävien välillä. Tällä on vaikutusta työssä jaksamiseen.

Tuottavuus sekä hyvinvointi toimivat käsi kädessä menestyvissä yrityksissä. Työelämän laatu luo menestyspohjaa kasvaville yrityksille ja sitä kautta tuo lisäarvoa. Vain hyvinvoivat ja menestyvät yritykset voivat menestyä ja luoda uusia työpaikkoja. (TEM 2020)

Työ- ja elinkeinoministeriön visio on, että Suomen työelämä on Euroopan paras. TEM on luonut kolme eri tasoa tulevaisuuden yrityksille. Tasot ovat hyvä perustaso, kehittäjät sekä edelläkävijät.

Perustaso:

- Arki on sujuvaa ja toimitaan lakien ja asetusten mukaisesti
- Edistetään tasa-arvoa
- Kuunnellaan henkilöstöä
- Osataan hyödyntää erilaisia yritykseen sopivia kehittämisspalveluita

Kehittäjätaso:

- Henkilöstö ja asiakkaat ovat mukana kehittämässä
- Työyhteisö on avoinna kaikille erilaisille ihmisille
- Johtamisen ja esimiestyötä kehitetään jatkuvasti
- Kiinnitetään huomiota mitä kaikkea koulutusta ja tietotaitoa tulevaisuudessa mahdollisesti tarvitaan

Edelläkävijät:

- Kyky luoda uusia työpaikkoja ja palvella asiakkaita
- Asiakkaita edistävät uudet kumppanuudet sekä verkostot
- Monimuotoisuuden hyödyntäminen
- Riskien otto sekä virheistä oppiminen
- Työn imu sekä vastuun kantaminen
- Uusien innovatiivisten työaikatarkaisuiden kehittäminen ja toteuttaminen yksilöiden toiveiden mukaisesti

TEM:n tavoitteena on, että kaikki yritykset olisivat vähintään perustasolla. (TEM 2020)

Teknologian kehittyminen tuo muutoksia työn tekemiseen tulevaisuudessa. Se on nyt jo muuttanut paljon. Osa työpaikoista on kadonnut tai tulee katoamaan. Vastaavasti teknologian kehittyminen tulee luomaan valtavasti uusia ja erilaisia työpaikkoja. Emme edes voi tietää mitä kaikkea tulevaisuus tuo. Tekoäly, robotit ja esineiden internet ja monet muut teknologiat jouduttavat työelämän muutosta. (TTL 2020)

Digiloikasta on puhuttu paljon ja puhutaan edelleen. Siinä ei varsinaisesti pitäisi olla kysymys itse laitteista ja käytöstä. Pitäisi osata tehdä työtä uudella tavalla tuotteita, tapoja sekä palveluita digivälineitä hyödyntäen. Digiloikka on ajattelua ohjaavien rajojen rikkomista. Kuinka saadaan hyödynnettyä digitalisaation mahdollistamat uudet tavat tehdä

työtä. Avain kysymys ei ole se, kuinka digitalisaatio vaikuttaa työhömmä, vaan mitä pitäisi tehdä, jotta hyvää työtä riittäisi jatkossa yhä useammalle ihmiselle. (TTL 2020)

Ilmastonmuutoksella on myös vaikutuksia tulevaisuuden työelämään. Se muuttaa luontoa, ympäristöä ja ihmisten tapaan toimia. sään lämpenemiseen voidaan varautua esimerkiksi työtiloja viilentämällä sekä jaksottamalla työtä niin, että taukoja on riittävän väliajoin. Vihreällä taloudella voimme hillitä ilmaston muutosta. Se tosin edellyttää paljon muutoksia liiketoimintaan, organisointiin sekä erilaisiin prosesseihin. Myös lopputuotteet muuttuvat. Samalla muuttuvat osaamisvaatimukset ja työtehtävät. Ilmastonmuutos edellyttää meiltä kaikilta kykyä sopeutua, uudistua ja oppia yhdessä. (TTL 2020)

4 Ilmailulainsäädäntö

Turvallisuus tulee ilmailussa tietenkin aina ensimmäisenä. Kaikki toiminta perustuu siihen, että lentäminen on turvallista. Vastuu lentoturvallisuudesta on kaikilla toimijoilla sekä viranomaisilla yhteisesti. Suomen viranomaisena toimii Traficom. Kaikilla toimijoilla on jonkinlainen turvallisuussuunnitelma. Traficom on päivittänyt Suomen ilmailun turvallisuusohjelman juuri vuosille 2021-2025. (FPAS 2021-2025). Siinä kuvataan kansallisella tasolla ilmailun turvallisuudenhallintajärjestelmä. FASP:ssa on neljä osa-aluetta, jotka ovat turvallisuuspolitiikka, turvallisuusriskien hallinta, turvallisuuden varmistaminen ja turvallisuuden edistäminen.

FASP:ssa on kuvattu todella paljon erilaisia asioita, mitkä vaikuttavat ilmailuturvallisuuteen. Esimerkiksi riskien hallinnassa on mukana suhteellisen uutena asiana oleva ja jatkuvassa kasvussa oleva miehittämättömien ilma-alusten vaikutus ilmailun turvallisuuteen. Myös kyberturvallisuus mainitaan.

Turvallisuuden varmistamisosioissa on selostettu valvontaperiaatteet. Ilmailu on luvanvaraista toimintaa ja sen toiminta vaatii viranomaisen myöntämän luvan. Näitä lupia myös valvotaan myöntämisen jälkeenkin. Valvonta tapahtuu Traficomien tekemillä tarkastuksilla eli auditoinneilla. Auditointeja tehdään kaikille ilmailun osa-alueille, ei pelkästään lentokoneilla ja lentäjille. Huoltohenkilöstöllä sekä huolto-organisaatiolla on omat luvat, joita valvotaan. Myös kaikille muillekin maapalveluiden tuottajille on omat lupansa, joita Traficom valvoo. (FASP2021-2025)

Ilma-alusten huoltotoimintaa varten tarvitaan useita viranomaisen myöntämä lupia (PART 145) Suomessa tämän myöntää Traficom, joka noudattaa EASA:n (European Union Aviation Safety Agency) antamia määräyksiä. (EASA 2042/2003)

4.1 Ilma-alusten huolto-organisaation lupa, PART-145

Ilma-alukset, jotka ovat kaupallisessa toiminnassa, pitää huoltaa PART-145 luvanvaraisessa huolto-organisaatiossa. Kaupalliseksi toiminnaksi luetaan matkustaja-, rahti-, sekä postilennot. PART-145 luvan myöntää ilmailuviranomainen, Suomessa Traficom. Huolto-organisaatio ja sen toiminta kuvataan MOE:ssa (Maintenance Organisation Exposition). MOE on jaettu yleensä vähintään viiteen osaan. Ensimmäisessä osassa kuvataan yhtiön johto sekä organisaatiokaavio vastuualueineen. Organisaatiolla pitää aina olla vastuunalainen johtaja. Toisessa osassa kuvataan huoltoproseduurit eli kuinka huoltotoiminta on käytännössä järjestetty. Kolmannessa osassa käsitellään organisaation laatuasiat.

Huolto-organisaatiolla pitää aina olla myös laadupäällikkö, joka vastaa yhtiön laadunvalvonnasta. Laadunvalvontaan kuuluu myös huoltohenkilöstön lupien myöntäminen sekä niiden valvonta. Neljännessä osassa on kerrottu mille yhtiöille tehdään huoltoa ja missä laajuudessa. Viides osa kattaa kaikki tarvittavat lomakkeet, joita huolto-organisaatiossa käytetään. Näiden pääosien lisäksi yhtiöstä ja sen toiminnan laajuudesta riippuen, saattaa olla myös lisää osia. Esimerkiksi kuinka toimitaan, jos huolletaan Amerikan viranomaisen (FAA) valvonnan alla olevien ilma-aluksia.

4.2 Lentokelpoisuuden valvonta / hallinta, Part CAMO

Ilma-aluksen omistaja on vastuussa lentokelpoisuudesta, mutta sen valvonta voidaan myös vastuun hyväksytylle siirtää CAMO:lle (Continuing Airworthiness Management Organization). Tämä jatkuva lentokelpoisuuden hallintaorganisaatio voi myös suorittaa lentokelpoisuustarkastuksia. (Traficom). CAME:ssa (Continuing Airworthiness Management Exposition) kuvataan, kuinka organisaation toteuttaa viranomaisen vaatimat tehtävät.

4.3 Ilmailun huoltohenkilöstön lupakirja, Part 66

Jotta voi toimia itsenäisesti lentokonemekaanikkona, pitää olla siihen vaadittava koulutus ja vähintään 18 vuoden ikä. Peruskoulutuksen Suomessa voi saada joko ammattikoulusta tai sitten suorittamalla ilmailuviranomaisen (Traficom 2020) järjestämät tentit. Koulutuksen järjestäjän tulee olla viranomaishyväksytty PART-147 luvan haltia. Koulutuksen kesto on noin kolme vuotta.

4.4 Koulutusorganisaatio, Part 147

Ilma-alusten huoltohenkilökunta tarvitsee monenlaisia koulutuksia, jotta voi suorittaa huoltotoimenpiteitä. Tähän koulutuksen antamiseen tarvitaan viranomaisen (Traficom) myöntämä lupa. PART-147 lupa tarvitaan kaikkeen teorian opettamiseen. Suomessa on muutamia ammattikouluja, joilla on viranomaisen lupa antaa peruskoulutusta. Peruskoulutuksen kesto on noin kolme vuotta. Monilla lentoyhtiöillä on omat koulutusosastot, jotka antavat täydennyskoulutusta henkilöstölle. Suomessa ei tällä hetkellä ole erillistä yritystä, joka olisi keskittynyt vain huoltohenkilöstön kouluttamiseen. Euroopassa ja muualla maailmassa tällaisia yrityksiä on paljon. He antavat tyypikoulutuksia eri valmistajien lentokoneille sekä helikoptereille. Nämä kurssien teoriaosuudet kestävät yleensä 6-8 viikkoa. Sen lisäksi vaaditaan käytännön koulutusta 1-3 viikkoa PART 145-organisaatiossa. Vasta sen jälkeen voi hakea viranomaiselta tyypikelpuutusta omaan lupakirjaan. (Traficom)

Varsinaisella lupakirjalla ja siinä olevilla tyypikelpuutuksilla ei vielä voi yksistään tehdä töitä ja kuitata lentokonetta lentokelpoiseksi. Ne antavat mahdollisuuden hakea valtuutus-

ta (engl. authorization) huoltoyhtiöltä. Tämä valtuutus annetaan laatuosaston toimesta ja siihen vaaditaan yleensä joitakin yhtiön sisäisten toimintatapojen tuntemista. Valtuutuksen voimassa pysymiseen tarvitaan säännöllistä työskentelyä lentokoneiden huoltamisen parissa. EASA on asettanut määräyksen, että kahden vuoden sisällä pitää olla vähintään 6kk työskennellyt lentokoneiden huollossa. Työn ei välttämättä tarvitse olla aina fyysistä koneella työskentelyä. Se voi olla myös esimerkiksi vikojen selvittämistä manuaaleista tai työnjohdollisia tehtäviä. Mutta yhtä näille kaikille vaatimuksille on, että työn pitää aina liittyä juuri siihen tiettyyn konetyyppiin, jonka valtuutus halutaan pitää voimassa. Eli esimerkiksi, jos mekaanikolla on tyyppikelpuus sekä valtuutus Airbus A320 sarjan koneisiin ja A350 koneisiin, on hänen työskenneltävä molemmilla koneilla 6kk viimeisimmän 2 vuoden aikana pitääkseen valtuutukset voimassa molemmissa tyypeissä.

Käytäntöjä tähän valtuutuksen voimassa olon vaatimaan kokemukseen on monenlaisia riippuen yhtiöistä ja siitä, onko mekaanikko yhtiön omilla palkkalistoilla vai on hän vuokratyöntekijä.

Yhtiön oman henkilökunnan työkokemuksen valvonta tapahtuu yleensä kollektiivisesti siihen nimetyn henkilön tai osaston toimesta. Yksittäisen mekaanikon tarvitsee harvoin itse huolehtia siitä, onko ollut tarpeeksi töissä milläkin konetyypillä. Siihen on nykypäivänä automaattiset seurannat ja niitä valvoo siihen osoitettu henkilö. Laatuosasto on kuitenkin se, joka viimekädessä valvoo, että kaikilla on vaadittavat kokemukset ja luvat voimassa.

Vuokratyöntekijä pääsääntöisesti pitää itse huolen siitä, että vaadittava työkokemus säilyy. Hänen pitää se myös vaadittaessa pystyä todistaman. Siihen on nykyään erilaisia digitaalisia alustoja käytössä. Pelkkä oma kirjaaminen työn tekemisestä ei yleensä riitä, vaan siihen vaaditaan lentokoneen lokikirjasta kopio tai jokin muu vastaava virallinen huoltotodiste, jossa näkyy päivämäärä ja kuittaus. On myös mahdollista pyytää kootusti lista tehdyistä töistä, siltä yhtiöltä, jossa on työskennellyt. On huomattavasti helpompaa hakea seuraavasta paikasta valtuutusta, kun on edellisen yhtiön laatuosaston antama lausunto, jossa kerrotaan mitä, milloin ja missä konetyypissä on työskennellyt.

5 Työlainsäädäntö

Vuokratyöllä tarkoitetaan sitä, että työnantaja ostaa palvelun yritykseltä, joka tarjoaa työvoimaa käytettäväksi. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233)

Suomessa toimii lukuisia yrityksiä, jotka tarjoavat erilaisia henkilöstöratkaisuja yrityksille. Vuokratyövoimaa voidaan käyttää monella erilaisella tavalla. Käyttäjäyritys voi ulkoistaa vaikka kokonaisia toimintoja henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Esimerkiksi Eila Kaisla tarjoaa hyvin monenlaisia palveluita. Heidän kauttaan voi ulkoistaa esimerkiksi aulapalvelut. He tarjoavat myös perinteisen rekrytointin lisäksi monenlaisia konsulttipalveluita. (Eila Kaisla 2021) Osa henkilöstövuokrausyrityksistä on taas keskittynyt vain tietyille aloille kuten Kultaiset hoitajat, joka välittää työvoimaa sosiaali- ja terveysalalle (Kultaiset hoitajat 2021)

Vuokratyössä sovelletaan samoja lakeja ja sopimuksia, kuin kaikissa muissakin työsuhteissa. Suomessa on voimassa yleissitovat työehtosopimukset. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka työntekijä tai työnantaja eivät kuulu mihinkään liittoon, on heidän noudatettava voimassa olevia työehtosopimuksia. Yleissitovuudesta päättää yleissitovuuslautakunta, joka toimii sosiaali- ja terveysministeriön alla. (Elomaa 2011, 87-89) Mikäli vuokratyötä välittävä yritys ei ole yleissitovan sopimuksen piirissä, on heidän kuitenkin noudatettava vähintäänkin käyttäjäyrityksessä voimassa olevia työehtosopimuksia. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55)

Työsopimuslaki 2, 9§

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

5.1 Vuokratyöntekijä ulkomailta

Pohjoismaiden tai EU/ETA-maiden kansalaiset eivät tarvitse työlupaa Suomessa. (Elomaa 2011, 193-196)

Pääsääntönä on, että Suomessa tehtävässä työssä noudatetaan Suomen työlainsäädäntöä. Myös silloin, jos Suomessa toimiva yritys lähettää työntekijänsä lyhyelle komennuk-

selle ulkomaille, sovelletaan Suomalaista työlainsäädäntöä. Mikäli komennus ulkomaille on pysyvän luonteinen, työntekijä on silloin kyseisen maan työlainsäädännön piirissä. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 555-561)

Vaikka työntekijä ja/tai työnantaja ovat ulkomaalaisia, heihin sovelletaan suomalaista työlainsäädäntöä, mikäli he toimivat Suomessa.

5.2 Vuokratyön rajoituksia

Työlainsäädännössä ei varsinaisesti rajoiteta työnantajan vuokratyön käyttöä. Työnantajalla on oikeus päättää omasta liiketoiminnastaan. Työnantajalla on direktio-oikeus järjestää työtä itselle parhaaksi näkemällään tavalla. Yhteiskunnan kannalta työntekijöiden suojele heikompana sopijaosapuolena on katsottu tärkeäksi työlainsäädännössä. (Elomaa 2011, 97-99)

Yrityksen hankkiessa ulkopuolista vuokratyövoimaa, on muutamia asioita säädetty työsopimuslaissa, koskien osa-aikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä. Työsopimuslaki 2: 5§ velvoittaa työnantajan tarjoamaan aina ensin lisää työtä omille osa-aikatyöntekijöille. On työnantajan vastuulla ilmoittaa työntekijälle, että lisää työtä olisi tarjolla. Osa-aikatyöntekijä voi omasta tahdostaan kieltäytyä lisätöistä, silloin työnantaja voi ottaa ulkopuolista työvoimaa käyttöönsä. Myös määräaikaisella työsopimuksella olevalle työntekijälle on tarjottava mahdollisuus työhön, ennen kuin ulkopuolista vuokratyövoimaa hankitaan. Mikäli osa-aikaiselle- tai määräaikaiselle työntekijälle tarjottava lisätö työ tarvitsee lisäkoulutusta, on työnantajan sitä järjestettävä, mikäli se onnistuu kohtuullisesti. (Elomaa 2011, 98-107)

Oman työvoiman vähentäminen ja vuokratyövoiman käyttö samaan aikaan on paljon keskustelua aiheuttava aihe. Työtuomioistuinkin, on tehnyt toisistaan poikkeavia päätöksiä asiasta. Vaikka työlainsäädäntö sanookin, että takaisinottovelvollisuus irtisanotuille työntekijöille on 9 kuukautta, ei lain tulkinta ole kuitenkaan aina yksiselitteistä. (Elomaa 2011, 118-120)

Työtuomioistuimen päätöksessä TT 2007-10 yritys oli käyttänyt vuokratyövoimaa merkittävästi samaan aikaan, kun omaa henkilöstöä oli irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Tapauksessa ei ollut näyttöä siitä, että kyseessä olisi ollut vain ruuhkahuippujen tasaamiseen tarkoitettua vuokratyövoimaa. TT totesi, että yritys oli rikkonut työehtosopimusta.

Työtuomioistuimen päätöksessä TT 2007-103 yritys oli irtisanonut tuotannollisista ja taloudellisista syistä muutaman työntekijän. Työntekijät oli myös vapautettu työvelvoittees-

taan irtisanomisajalta. Samaan aikaan oli kuitenkin palkattu ulkopuolista työvoimaa tekemään töitä, jota irtisanotut työntekijät olisivat voineet tehdä. TT totesi lausunnossaan, että vuokratyöntekijöiden tekemät työt olivat tilapäisiä ja lyhytaikaisia, joten irtisanomisille oli perusteet tuotannollisin ja taloudellisin syin oli perusteltua.

5.3 Kevytyrittäjä

Vuokratyöntekijä on joissakin tapauksissa lähellä kevytyrittäjyyttä. Ulkomailla se on hyvinkin normaalia, että vuokratyöntekijä hoitaa kaikki omat asiansa verotuksesta ja vakuutuksista alkaen. Suomessa se ei vielä ainakaan ole ihan tällä tasolla. Tosin on jo muutamia esimerkkejä lentokonemekaanikoista Suomessa, jotka itse hoitivat kaikki maksunsa. Kyseessä oli ulkomainen työnvälitysfirma, joka palkkasi lentokonemekaanikkoja töihin Helsinkiin. Mekaanikot työskentelivät ulkomaisen yhtiön huoltolupien alla. Yrityksellä oli sivuliike Suomessa.

Kevytyrittäjää nimenä ei ole mainittu laissa. Sen on keksinyt suomalainen laskutusala yritys ukko.fi. Nykyään nimi on vakiintunut monessa paikassa ja harvemmin käytetään esimerkiksi laissa käytettyä laskutuspalveluiden asiakas nimeä. Kevytyrittäjyyden hyötyjä verrattuna yrityksen tai toiminimen perustamiseen on sen helppous. Byrokratiaa on vähemmän eikä aloituskustannuksia juurikaan ole.

(Yrityksen perustaminen)

Kevytyrittäjänä toimiminen on yksi vaihtoehto työn tekemiselle. Kevytyrittäjä ei ole varsinaisesti yrittäjä vaan jotain työntekijän ja yrittäjän välimaastosta. Kevytyrittäjällä ei välttämättä ole Y-tunnusta, mutta hänellä saattaa olla muita yrittäjälle tunnusomaisia toimintoja. Riippuen sopimusten laadusta, kevytyrittäjän on itse hoidettava esimerkiksi työeläkemaksut. (Kevytyrittäjä, vero.fi)

Kevytyrittäjä toimittaa verokortin, jossa on arvio koko vuoden ansioista, työkorvauksen maksajalle. Kevytyrittäjän pitää kuitenkin itse hoitaa työeläke ja työttömyysvakuutusmaksut. Kevytyrittäjällä on nykyään useita eri palveluntarjoajia apuna, joista valita. On mahdollista tehdä erilaisia sopimuksia laskutuksista

6 Vuokratyön haasteita

Vuokratyöntekijä on saattanut olla hyvinkin pitkään saman yrityksen palveluksessa, mutta palkan maksajana toimii jokin työnvälitysfirma. Joissain tapauksissa työsuhteita on ketjuttettu useilla määräaikaisilla sopimuksilla, joka johtaa eriarvoisuuteen vakinaiseen henkilöstöön nähden. Esimerkiksi lomien pitäminen on voinut olla vaikeaa. Vuokratyöntekijöissä on usein myös suuri vaihtuvuus. Tämä johtuu osittain siitä, että he etsivät vakinaista ja pysyvää työtä ja sitä kautta ovat vähemmän sitoutuneita yritykseen. Tämä johtaa siihen, että he vuokratyöntekijät kokevat jäävänsä päätöksenteon ulkopuolelle. (Mäkipelkola & Viitala 2005, 22-28)

Vuokratyövoiman käyttö on yrityksen tapa ulkoistaa osa henkilöstöstä. Niin kuin kaikelle ulkoistamiselle, myös vuokratyölle olisi tärkeä miettiä, mitä sillä halutaan saavuttaa. Onko tavoitteena kustannusten alentaminen vai kenties jotain muita syitä? Pelkkä kustannusten aleneminen ei välttämättä ole ainoa tai edes paras vaihtoehto. HR-asioiden ulkoistaminen kokonaan on myös vaihtoehto. Näin saadaan vapautettua henkilöstöä yrityksen ydin liiketoimintaan. Esimerkiksi rekrytoinnit saattavat aiheuttaa kustannuksia pienissä yrityksissä tai yrityksissä, joissa rekryä ei tehdä kovin usein. Rekrytointiprosessit ovat yleensä aikaa vieviä ja se sitoo henkilökuntaa. (Ulkoistamisessa huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista hpl.fi)

Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt jatkuvasti. Vaikka vuokratyö on kaikesta työstä vain yhden prosentin luokkaa, se on silti erittäin suuri liikevaihdoltaan. Vuokratyövoima kasvoi kolmin kertaiseksi vuosien 1996 – 2006 välisenä aikana ja on jatkanut kasvua siitä koko ajan. Liikevaihto alalla oli 1,7 miljardia vuonna 2014 mikä on enemmän kuin esimerkiksi taloushallinnonalalla. Eri vuokratyötä tarjoavia yrityksiä on nykyään 1400 ja vuokratyövoimaa on käyttänyt lähes 20000 yritystä ja 1500 kotitaloutta. Vuokratyövoiman käyttö on yleisempää yksityisellä sektorilla, kuin julkisella sektorilla. Yleisimpiä aloja, jolla vuokratyötä käytetään ovat elektroniikka- ja sähköteollisuus sekä palvelualoilla vähittäiskaupassa. (Hietala, Kaivanto & Schön 2012,18-19)

Vuokratyö on yleisintä nuorten, 15-24 vuotiaiden keskuudessa. Yli 35-vuotiaat eivät ole tilastojen mukaan kovin innostuneita vuokratyöstä, kun taas yli 60-vuotiaita ovat hieman enemmän kiinnostuneita. Vanhempaa ikäluokkaa kiinnostaa erityisesti vuokratyöllä saavat lisäansiot. Myös nuoret opiskelijat ilmoittavat lisäansiot vuokratyössä olemisen syyksi. Nuoria, alle 30-vuotiaita kiinnostaa myös vuokratyön mahdollistama valinnan vapaus. Sii-

nä on mahdollista olla erilaisissa yrityksissä ja työtehtävissä samaan aikaan, eikä tarvitse olla sidottuna yhteen paikkaan. (Hietala ym. 2012, 19-22)

Vuokratyötä käytetään yleensä tasoittamaan ruuhkahuippuja yrityksissä. Tämä vähentää vakinaisen henkilökunnan ylityötarpeita. Käyttäjäyrityksen etuja on myös se, että ammattitaitoista työvoimaa on nopeasti saatavilla silloin, kun sille on suurin tarve. Tämä säästää esimerkiksi koulutuskuluissa. (Hietala ym. 2012, 21)

Haasteita vuokratyötä käyttävän yrityksen näkökulmasta on se, kuinka saada sitoutettua vuokrahenkilöstö. Myös se, että henkilöt vaihtuvat usein, aiheuttaa epävarmuutta osaamisen tasosta. Jos henkilöt vaihtuvat usein, se aiheuttaa suuret perehdyttämiskulut, kun joka kerta uudelle työntekijälle pitää opastaa yhtiön toimintatavat. Käyttäjäyrityksen omassa henkilökunnassa vuokratyövoiman käyttö taas saattaa aiheuttaa epävarmuutta omasta työstä. Korvataanko oma henkilöstö vuokratyövoimalla vai siirretäänkö kaikki henkilöstö vuokrafirman alle. Näin on monissa tapauksissa juuri käynyt. Iso osa vuokratyöntekijöistä ilmoittaakin syyksi vuokratyöhön juuri sen, että yritys, jossa he olivat töissä, ulkoisti osan tai koko henkilöstön. (Hietala ym. 2012, 23)

7 Työnantajan näkökulmia

Työnantajapuolella tutkimuksessa haastateltiin kahdessa eri ilmailualan huolto-organisaatiossa työskenteleviä henkilöitä. Yritys X:stä oli 2 henkilöä, molemmat tuotantopäälliköitä, mutta eri toimipaikoissa. Yritys Y:stä haastateltiin yhtä henkilöä, joka oli myös tuotantopäällikkö.

7.1 Vuokratyövoiman käyttötarkoitus

Yritys X:llä on tällä hetkellä vuokratyöntekijöitä, mutta aikaisemmin käyttö on ollut vähäisempää. Vuokratyövoimaa käytetään lähinnä erilaisissa projekteissa ja kiirehuippujen paikkaamiseen. Vuokratyövoimaa on lähdetty hankkimaan siitä syystä, että he ovat valmiiksi koulutettuja ja osaavaa porukkaa. Työt ovat erityisosaamista vaativia, joten niihin kouluttaminen vaatisi paljon aikaa ja resursseja. Lyhyt perehdyttämiskoulutus yleensä riittää ja sillä saadaan täysiä ammattilaisia vaadittaviin projekteihin. Myös hallinnollisia asioita on vähemmän, kun ne on ulkoistettu vuokratyönvälittäjälle.

Tällä hetkellä yritys X:n vuokratyöläisten käytön kesto on projektissa ollut 2-3 vuotta. Aikaisemmin on ollut lyhyempi kestoisia pätkiä.

Yritys Y:llä ei tällä hetkellä ole vuokratyövoimaa, johtuen vallitsevasta korona tilanteesta. Ennen koronaa, vuokratyönvoiman käyttö oli hyvinkin aktiivista. Säännöllisen epäsäännöllisesti muutamia henkilöitä kerrallaan.

Yritys Y:n pääasiallinen vuokratyövoiman käyttö on ollut ruuhkapiikkien tasaaminen. Myös erilaisiin lyhyisiin projekteihin on otettu vuokratyövoimaa. Lyhyimmillään jopa vain yhden päivän kestäviin projekteihin on haluttu käyttää ulkopuolista työvoimaa. Yrityksellä on käytössä myös nollatunti-sopimuksella olevia työntekijöitä. Heitä on käytetty pääasiassa tietyn ilma-alustyyppin toistuvaan huoltoon. Tämä on toistaiseksi tapahtunut muutamia kertoja vuodessa, mutta tulevaisuudessa he uskovat, että siinä olisi mahdollisuus huoltojen määrän kasvattamiseen.

7.2 Vuokratyövoiman edut ja haasteet

Vertailtaessa omaa henkilökuntaa vuokratyövoimaan, yritys X on havainnut eroja. Erot eivät ole mitään kovin suuria, mutta sellaisia kuitenkin, että ne on huomattu. Vuokratyövoiman on todettu olevan todella motivoituneita sekä erittäin ammattitaitoisia. Omakin henkilöstö on pääsääntöisesti kyllä myös motivoitunut, mutta erot ovat selkeästi huomattavissa. Vuokratyövoima koetaan sellaiseksi, että heillä ei ole rasitteena yhtiön historiassa tapahtuneita haasteita. Heitä eivät rasita mahdolliset palkkaneuvottelut tai muut organisaatiossa tapahtuvat muutokset. Oma henkilöstö on suurimmaksi osaksi talossa todella pitkään olleita ja heillä saattaa välillä olla ennakkoluuloja mahdollisesti tuleviin muutoksiin. Nämä eivät suoranaisesti koske vuokratyövoimaa, vaan heidän kohdallaan asiat neuvotellaan vuokratyövoimaa välittävän yrityksen kanssa. Siihen ei yhtiön omat historiassa tapahtuneet välikohtaukset pääse vaikuttamaan samalla tavalla.

Varsinaisia suuria haasteita ei yritys X ole vuokratyönteettämisessä kohdannut. Haasteet ovat olleet lähinnä samoja kuin missä tahansa rekrytoinnissa. Eli kuinka löytää oikeanlaisen työkokemuksen omaavia tekijöitä. Mutta se ei ole rasittanut omaa organisaatiota siinä määrin kuin rekrytointi vakinaiseksi työntekijäksi. Vuokratyötä välittävä yritys on hoitanut tekijöiden metsästyksen ja tuo sitten vaihtoehdot näytille.

Pieniä haasteita on ollut suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen kanssa. Heillä on ollut hiekkä suhtautuminen vuokratyövoiman käyttöön. Mutta siitäkin on selvitty ainakin toistaiseksi ihan kunnialla.

Yritys Y ei ole kohdannut samanlaisia haasteita ammattiyhdistyksien kanssa, kuin mitä yritys X. Siihen saattaa olla osasyynä se, että yritys Y on pystynyt uudistumaan tasaisin väliajoin ja henkilöstö on tottunut muutoksiin. Muutoksia ei nähdä niinkään suurena mörköinä, vaan mahdollisuutena johonkin uuteen ja parempaan. Ehkä henkilöstörakenteellakin on jotain merkitystä asiaan. Vaikka yrityksessä on pitkiäkin työsuhteita, myös uutta työvoimaa palkattu tasaisin väliajoin. Vaihtuvuus itsestään ei ole kovin suurta ollut.

Vuokratyövoiman saanti on välillä koettu haastavaksi. Työvoimaa on kyllä paljon tarjolla, mutta juuri oikean koulutus ja kokemustaustan omaavia henkilöitä on vaikea tavoittaa. Yritys Y yrittää käyttää mahdollisimman paljon samoja vuokratyöhenkilöitä. Se helpottaa paljon, varsinkin koulutusten järjestämisessä. Heillä nopeimmillaan saadaan yhtiön proseduurit ja pakolliset muut koulutukset käytyä jopa yhdessä päivässä. Yleensä koululuksiin menee kuitenkin muutama päivä.

Toinen asia mikä puoltaa samojen henkilöiden käyttöä on se, että nämä henkilöt tunnetaan ja tiedetään kuinka se suoriutuvat annetuista tehtävistä. Tuotantopäällikkö toteaaakin, että hyviä tyyppejä on välillä vaikea saada kiinni. Markkinat ovat suhteellisen pienet ja hyvillä tekijöillä on aina ottajia. Heistä pitää kilpailla muiden yritysten kanssa.

Yhtenä syynä vuokratyöntekijöiden käyttöön on myös koulutuksien kova hinta. Ilma-aluksen tyyppikoulutus saattaa korkeimmillaan olla jopa 100 000€. Kun käytetään vuokratyövoimaa, jolla on kaikki vaadittavat tyyppikoulutukset, säästytään suurilta koulutuskuluilta. Tämä siis siinä tilanteessa, kun on vain lyhyitä työjaksoja tiedossa. Mikäli nähdään, että tulevaisuudessa on tiedossa enemmänkin töitä, palkataan henkilöstöä lisää ja heille järjestetään tarvittavat tyyppikoulutukset.

Taulukko 1 Vuokratyövoiman käyttö, edut sekä haasteet

	Vuokratyövoiman käyttö	Mihin tarkoitukseen?	Edut?	Haasteet?
Yritys X	Käyttö ollut aikaisemmin vähäistä. Tällä hetkellä muutamia.	Projekteihin, joissa tarvitaan erikoisosaamista	Ei raskasta rekryä. Ruuhtahuippujen tasaaminen. Joustava käyttö. Tuntihinnoittelu helppoa.	Ei isoja haasteita. Ammattiyhdistyksen kanssa keskusteluja. Oikean koulutustaustan omaavien löytäminen
Yritys Y	Tällä hetkellä ei. Aikaisemmin säännöllisesti.	Lisätöihin, kiireapuun ja projekteihin	Valmiiksi koulutettuja. Vähemmän hallinnollisia rasitteita	Sopivan koulutustausta omaavien löytäminen

7.3 Seuranta, kustannukset ja sitouttaminen

Varsinaista virallista laadun seuranta ei kummassakaan yrityksessä ollut. Seuranta tapahtuu kollegoiden ja esimiesten toimesta. Tehtyjä tunteja kyllä seurataan tarkasti. Ei ole olemassa mitään tarkkaa sapluunaa, jolla seurattaisiin mitä kaikkea tiettyssä ajassa pitää saada aikaiseksi. Tiedetyt rutiinityöt tiedetään, kuinka kauan sen pitäisi kestää, mutta kun ollaan tekniikan kanssa tekemisissä, ikinä ei tiedä, mitä yllätyksiä matkan varrella tulee. On ollut kuitenkin sellaisia tapauksia, että vuokratyöntekijä on lähetetty kotiin parin päivän päästä, kun on huomattu, että hän ei suoriudu tehtävistään riittävällä tasolla.

Suorat palkkakustannukset vuokratyövoiman käytöstä ovat hieman korkeammat verrattuna omaan henkilöstöön. Mutta vuokratyövoiman käyttö antaa enemmän mahdollisuuksia joustoihin, mikä tasoittaa kustannuksia pitkässä juoksussa hieman.

Vaikka yritys X toteaaakin, että käytettäessä vuokratyövoimaa, säästytään raskailta ja kalluilta koulutuksilta, he kuitenkin pitävät vuokratyövoiman mukana pienemmissä koulutuksissa sekä yhteisissä tapahtumissa. Esimerkkiä TYHY-päivät, joihin myös vuokratyövoiman toivotaan osallistuvan. Myös muihin yhteisiin tapahtumiin vuokratyöntekijät ovat tervetulleita. Myös työajan ulkopuolella tapahtuviin illanviettoihin, esimerkiksi pikkujoulut ym, ovat vuokratyöntekijät kutsuttu.

Taulukko 2 Vuokratyövoiman seuranta, kustannukset ja sitouttaminen

	Seuranta	Kustannukset	Sitouttaminen / etuudet
Yritys X	Ei erillistä seurantaa. Samat mittarit, kuin omalla henkilökunnalla	Suorat palkkakulut isommat.	Osallistuu joihinkin koulutuksiin. Tervetulleita vapaa-ajan tilaisuuksiin. Henkilöstöetuudet eivät kuulu.
Yritys Y	Kuittauksia ja tehtyjä töitä seurataan. Tunti seuranta.	Tuntihinta korkeampi. Pitkällä aikavälillä edullisempi.	Joihinkin koulutuksiin osallistuu. Henkilöstöetuudet eivät kuulu.

8 Työntekijän näkökulmia

Tutkimusta varten haastateltiin kahta vuokratyöntekijää, joilla molemmilla on pitkä kokemus ilma-alusten huolto- ja korjaustöistä sekä Suomessa, että ulkomailla. Heillä molemmilla on kokemusta sekä vuokratyöstä, että vakinaisesta työsuhteesta

8.1 Miksi vuokratyö?

Haastateltava H1:llä on useamman vuoden kokemus ulkomailla työskentelystä. Ulkomailla ollessaan hän on ollut vain vuokratyöntekijänä. Suurimpana tekijänä ulkomaille töihin lähtöön oli kokeilun halu. Ulkomaille töihin lähtöön vaikuttivat suuresti myös se, sen aikaisen työnantajan työt loppuivat ja että Suomesta ei siihen aikaa ollut juurikaan ilmailualan töitä tarjolla. Se tavallaan mahdollisti jonkin uuden kokeilun. Vuonna 2014 ilmailualan työtilanne Euroopassa ja muuallakin maailmassa oli kuitenkin suhteellisen hyvä. Eli valinnan varaa oli jonkin verran

Myös työntekijä H2:n mielestä isona motivaattorina vuokratyöntekijäksi lähtemiseen oli jonkin uuden kokeilu. Ilmailu on hyvin kansainvälistä toimintaa ja se antaa paljon erilaisia vaihtoehtoja. Suomi on ilmailussa kovin pieni maa, jossa vuokratyö on hyvin marginaalista. Yksi ulkomaalainen yritys toimi Helsinki-Vantaan kentällä ennen kuin Covid-19 pandemia alkoi. Tämä yritys tarjosi huoltopalveluita parille lentoyhtiölle. Aika näyttää palaako lentoyhtiöt ja tämä yritys vielä Suomeen ja tarjoaa sitä kautta lisää vaihtoehtoja Suomessa tehtävään vuokratyöhön. Käytännössä ainoaksi vaihtoehdoksi siis jää ulkomaille lähteminen.

Jo Euroopassa on lukuisia eri vaihtoehtoja mistä valita. Suurina vuokratyövoiman käyttäjinä on halpalentoyhtiöt. Kumpikin haastateltava on ollut juuri halpalentoyhtiöiden huoltoihin keskittyneiden yhtiöiden palveluksessa.

Perinteiset kansalliset lentoyhtiöt käyttävät hieman nihkeämmin suoraan vuokratyövoimaa. Monessa tapauksessa he ovat ulkoistaneet huoltopalveluita. Varsinkin niin sanotuilla ulkoasemilla ei yleensä ole omaa henkilökuntaa. Huoltopalvelut ostetaan paikalliselta toimijalta. Juuri nämä huoltopalvelun tarjoajat ovat niitä, jotka ovat kiinnostuneita vuokratyövoimasta. Tämän kaltaisissa yrityksissä haastateltavatkin ovat olleet pääsääntöisesti töissä.

8.2 Hyvät puolet sekä haasteet

Hyvä puolia haastateltava H1 löytää paljon vuokratyön tekemisestä. Hän kokee olevansa vapaampi tekemään päätöksiä esimerkiksi työpaikan vaihtamisen suhteen. Ei tarvitse välttämättä sitoutua yhteen työnantajaan pitkäksi aikaa vaan voi käydä halutessaan kokeilemassa monessakin paikassa.

”Eli tausta valmistelut ja kartoituksen voi vuokratyö hommissa jättää vähän vähemmälle ja ”ostaa sikaa säkissä” huomattavan helposti. Vuokratyö antaa myös mahdollisuuden tietynlaiseen ammatilliseen ”haahuiluun”, jos ei ole mitään tarkkoja suunnitelmia mitä haluaisi tehdä ja missä, ehkä sitä voisi kutsua myös taiteilija vapaudeksi”

Palkkaus on tietysti aina isossa osassa. Henkilö H1 on ollut aina ihan tyytyväinen palkkauksen tasoon. Omien sanojen mukaan vuokratyö on hieman paremmin palkattua kuin mitä samoja töitä tekevällä vakituisella työntekijällä. Tätä samaa tukee myös muiden haastateltujen kertomiset. Samoilla linjoilla on niin työntekijät kuin työnantajat.

Hyväksi vuokratyövoiman välitysfirmaksi haastateltavat toteavat, että asioiden pitää sujua mutkattomasti. Mahdollisimman vähän byrokratiaa. Työpaikan vaihto eri käyttäjäryitysten välillä pitäisi sujua helposti. Näin pääsääntöisesti on ollutkin.

Myös työntekijöistä välittäminen koettiin tärkeäksi. Haastateltavien mukaan tuntuu hyvälle, kun tulee tunne, että heistä välitetään. On kokemuksia, että soitetaan tasaisin väliajoin ja kysellään ihan vaan kuulumisia.

Kovin paljoa negatiivisia puolia ei tässä tutkimuksessa tullut ilmi. Haastateltavien kokemukset olivat hyvin samansuuntaisia. Muutamia pieniä asioita kuitenkin koettiin hieman haastaviksi.

Varsinaisesti lomien puuttumista ei koettu negatiiviseksi, siitä syystä, että vuorolistoja on suhteellisen helppo muokata itselleen sopivaksi. Mutta se ei kuitenkaan ole sama kuin loma. Jotta vapaata saadaan, on oltava pitkiä aikoja putkeen töissä ilman yhtään vapaa-päivää. Vaikka vapaan sitten saakin haluttuun ajankohtaan, ei siitä makseta lomarahoja.

Toinen hieman kriittinen mielipide tuli esiin verojen ym. pakollisten maksujen hoidossa. Kun toimii vuokratyöntekijänä ulkomaisen välittäjäryityksen palveluksessa, on itse yleensä hoidettava lakisääteiset verot ja maksut. Se saattaa olla hyvinkin paljon aikaa vievää. Pi-

tää itse selvittää mitä kaikkea on maksettava. Ulkomaisilta välitysfirmoilta ei löydy intoa auttaa tämmöisissä asioissa. Eikä siihen todennäköisesti heillä edes tiedot ja taidot riitä.

Tutkimuksen perusteella työntekijät ovat kiinnostuneita mahdollisesti tulevasta eläkkeestä. Vaikka he eivät ole vielä lähelläkään eläkeikää. Työvuosia on edessä vielä useampi vuosikymmen, mutta silti heillä on kuitenkin mielessä, kuinka turvata vanhuusvuodet rahallisesti. Eläkemaksuasiat hoituvat tietysti suht helposti silloin, kun ollaan kirjoilla Suomessa ja käydään vain töissä ulkomailla. Asia mutkistuu sitten hieman, jos lähdetään pysyvästi pois Suomesta. Silloin on hyvä selvittää, millaisia eläkesäästö mahdollisuuksia kyseisessä maassa on. Vaihtelu on hyvinkin kirjavaa jo EU:n sisälläkin.

Ja yksi asia tietenkin vuokratyöntekijänä on se, että työsuhdeturva on hieman heikompi kuin vakinaisella henkilökunnalla. Työsopimukset saattavat loppua hyvinkin nopeasti käyttäjäyrityksen toimesta. Mutta kaikki tämä on kompensoitu suuremmalla korvauksella tehdystä työstä. Tähän ovat vuokratyöntekijät yleensä varautuneetkin säästämällä osan ansioista. Pitämällä jonkinlaista puskurikassaa siltä varalta, että seuraavaa työtä ei olekaan pariin viikkoon tarjolla.

Muuten ei itse vuokratyöhön ja sitä käyttäviin yrityksiin kohdistu enempää kritiikkiä. Työkulttuurit saattavat sen sijaan olla hieman erilaisia, varsinkin jos mennään pohjoismaiden ulkopuolelle. Ja mitä etelämmäksi mennään Euroopassa, sitä erilaisemmaksi työkulttuurit muuttuvat. Esimerkkinä haastateltava H1 kertoo, että Italiassa työt tehdään hyvinkin eri lailla mitä Suomessa on totuttu. Siellä oli havaittavissa jonkinlaista kahtia jakoa etelän ja pohjoisen välillä. Suomalainen pärjäsi hyvin esimerkiksi saksalaisten kanssa. Heillä tuntui olevan samansuuntainen käsitys, kuinka töitä tehdään. Sen sijaan italialaiset olivat enemmän tekemisissä muiden Välimeren maiden kansalaisten kanssa. Mutta kaiken kaikkiaan homma toimi kuitenkin siinä missä muuallakin. Kun menee toiseen maahan töihin, on vaan opittava tulemaan toimeen muunlaisten ihmisten ja työtapojen kanssa.

8.3 Eriarvoisuudesta

Tämän tutkimuksen mukaan eriarvoisuuden tunnetta ei juurikaan ole vuokratyöntekijöiden keskuudessa. He kokevat, että ovat samalla viivalla vakinaisen henkilökunnan kanssa. Pieniä eroja tietysti on, mutta he kokevat, että ne eivät ole välttämättä huonoja.

Lomia ei kerry samalla tavalla kuin vakinaiselle henkilökunnalle. Mutta se ei tarkoita, etteikö vapaita olisi. Vuokratyöntekijät pystyvät vaikuttamaan omiin työvuoroihinsa yleensä ihan kohtuullisesti. Yleisiä järjestelyitä on 7/7 tai 14/14 vuorolista. Eli ollaan joko 7 tai 14 päivää putkeen töissä ja sitten vastaavasti sama aika vapaalla. Tämä tarkoittaa yleensä

kohtuullisen pitkiä työpäiviä, vähintään 10 tuntia ja joskus jopa 12 tuntia. Vuorot menevät yleensä niin, että koko 7 tai 14 päivää tehdään yövuoroa ja sitten seuraava työjakso on päivävuoroa.

Näihin työvuoroihin pystyy kuitenkin usein vaikuttamaan. Eli jos tarvitsee vapaita johonkin tiettyyn aikaan, on mahdollista tuurata jotain toista vuokratyöntekijää. Siis sen sijaan, että tekee esimerkiksi 7 töitä 7 vapaata, tekeekin myös vapaapäivät töitä, tuuraten toista kollegaa. Tämän jälkeen onkin sitten 14 päivää vapaata, kun kollega tuuraa vuorostaan sinua. Tämä sama järjestely toimii tietysti myös 14/14 vuorolistassa. Se mahdollistaakin jo 28 päivän vapaan.

8.4 Tulevaisuuden näkymät

Tämän tutkimuksen mukaan haastateltavat ovat avoimia niin vuokratyölle kuin vakinaisellekin työsuhteelle. Ratkaisevana tekijänä ei ole se, että mikä työsuhteen laatu on vaan se, kuinka mielekästä tarjottava työ on. Ulkomailta työskentely kiinnostaa selvästi ja se tuntuu olevan mielekkäämpi vaihtoehto. Ja silloin vuokratyö olisi mielekkäämpi. Se antaa hieman enemmän vapauksia valita mihin päin mennä.

Haastateltavilla ei ole perhettä, joten se saattaa antaa hieman erilaisen näkökulman ulkomaille lähtöön. He mainitsevatkin, että tilanne saattaa olla erilainen siinä vaiheessa, jos tai kun on jälkikasvua. Lapsethan eivät ole mikään este ulkomaille töihin lähtöön. On olemassa eri vaihtoehtoja. Esimerkiksi haastateltava H2 oli Tukholmassa töissä sellaisella työvuorolistalla, missä ollaan viikko töissä ja sitten viikko vapaalla. Tukholmasta on toista kymmentä lentoa Helsinkiin joka päivä, joten välimatka ajallisesti ei ole kovin kaukana.

Perheen mukaan ottaminen ulkomaille on tietysti vaihtoehto. Se aiheuttaa hieman enemmän järjestelyitä niin lapsen, kuin puolison suhteen. Haastateltava H2 näkisi itsensä kuitenkin ehkä mieluummin töissä vakinaisessa työsuhteessa siinä vaiheessa, mikäli perheen lisäystä tulisi. Mutta vakinainen työpaikka voisi yhtä hyvin olla niin ulkomailta kuin Suomessa.

Tämänhetkinen Covid-19 tilanne on niin poikkeuksellinen, että se vaikuttaa paljon haastateltavien kertomuksiin. Haastateltava H1 on tällä hetkellä vakinaisessa työsuhteessa Suomessa ja on nykyiseen tilanteeseen tyytyväinen. Tällä hetkellä työmarkkinat ovat todella huonot ilmailussa. Haastateltava H2 on ollut poissa ilmailualalta jo reilu vuoden. Jotakin vuokratyöpaikkoja on ollut tarjolla, mutta se on todella vähäistä ja jokaiseen paikkaan on satoja hakijoita ympäri maailman.

H2:n tilanne alkaa lähestyä sitä kohtaa, missä lupakirjan lentokonetyyppikelpuutukset menevät vanhaksi. Lentokonemekaanikolla pitää olla aina tyyppikoulutus siihen lentokone tyyppiin, jossa hän työskentelee. Hänellä on tyyppikelpuus Boeing 737 ja 767 lentokoneisiin. Pitääkseen voimassa kyseiset tyypit, on hänen oltava näissä konetyypeissä töissä vähintään kuuden kuukauden ajan viimeisen kahden vuoden aikana. Nyt on mennyt jo 13 kuukautta sitä, kun hän viimeksi on ollut töissä. Se tarkoittaa sitä, että jos ei töitä löydy seuraavan viiden kuukauden aikana, menevät nämä kelpuutukset vanhaksi.

Tyyppikelpuutusten vanhaksi meno ei itsestään ole mikään vakava asia. Se vaan vaatii taas sen saman kuusi kuukautta työkokemusta näiden lentokonetyyppien kanssa. Ja silloin työn saaminen vaikeutuu entisestään. Varsinkin nyt, kun työtilanne on heikko, niin työnantajat hakevat mieluummin sellaisia henkilöitä, joilla on kaikki luvat ja kelpuutukset voimassa. Haastateltava H2 etsiikin aktiivisesti töitä, että pääsisi edes lyhyeksikin aikaa työskentelemään B737 ja B767 lentokoneissa, jotta kelpuutukset pysyisivät voimassa. Usko haastateltavilla on kuitenkin vahva siihen, että ilmailu palautuu entiselleen tulevaisuudessa. Ja siinä vaiheessa, kun nousu jälleen alkaa, he haluavat olla valmiina siihen.

Taulukko 3 Vuokratyöntekijän kommentteja

	Miksi vuokratyö?	Oletko kokenut eriarvoisuutta?	Negatiiviset puolet?	Positiiviset puolet?	Tulevaisuus?
Henkilö A	Kokeilun halu Työt loppuivat edellisessä paikassa	Ei negatiivisessa mielessä. Positiivisena, suurempi palkka sekä vaikuttaminen työvuoroihin	Ei itse vuokratyöhön liittyviä. Työkulttuurierot ulkomailla.	Mahdollisuus vaihtelevaisuuteen. Mielenkiintoisempia töitä. Parempi palkka.	Nyt vakinaisessa työsuhteessa. Tulevaisuudessa käy mikä vaan.
Henkilö B	Halu ulkomaille Työt loppuivat Suomessa	Ei kovin suuria asioita. Ei palkallista lomaa ja koulutuksen puute jossain määrin	Ei turvaa tulevaisuudesta. Palkallista lomaa ei kerry.	Parempi palkka. Näkee maailmaa. Mielenkiintoisempia töitä.	Nyt ei ilmailu-alalla. Tulevaisuudessa toive palata alalle.

9 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tutkimuksessa selvisi, että käyttäjä yritykset ottavat vuokratyöntekijät hyvin huomioon omassa työyhteisössään. Sekä työntekijät, että käyttäjäyritykset ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä järjestelyihin. Vuokratyöntekijä otetaan mukaan koulutuksiin sekä myös vapaaajalla tapahtuviin illanistujaisiin kuten esimerkiksi joululounaisiin tai vastaaviin tilaisuuksiin. Työntekijät eivät koe itseään ulkopuoliseksi vaan kokevat olevansa samaa porukkaa vakinaisten omien työntekijöiden kanssa. Tutkimuksessa ei selvitetty, miten oma henkilöstö kokee vuokratyövoiman käytön yrityksessä.

Yrityksen puolelta oli havaittavissa, että pientä vastustusta olisi joskus menneisyydessä ainakin ollut siitä, miten ja kuinka paljon vuokratyöntekijöitä voidaan käyttää. Lähinnä ammattiyhdistysliikkeen edustajien taholta. Koko totuutta ei tässä tutkimuksessa saatu selvitettyä, koska yrityksen omalle henkilökunnalle tai ammattiyhdistysliikkeelle ei kyselyitä tehty.

Haastateltavat olivat kautta linjan hyvin avoimia vuokratyölle ja sen käytölle erilaisissa tilanteissa. Kustannukset mainittiin monessakin kohtaa. Työnantaja hyväksyi mielellään sen, että vuokratyöläiselle maksetaan hieman korkeampaa palkkaa. Sillä kuitenkin säästetään ylimääräisiltä lisäkustannuksilta, kun työntekijät ovat töissä vain silloin, kun jotain tekemistä on. Vastaavasti työntekijät tiedostivat sen, että korkeampi palkka toi mukanaan pientä epävarmuutta tulevista töistä. Kompensaation oli kuitenkin riittävän suuri, että työntekijät voivat olla muutamia päiviä tai viikkoja ilman töitä. Se on tietysti vaatinut pienen puskurirahaston kartuttamista, jotta selviää normaaleista elämisen kustannuksista.

Haasteina työnantajan puolelta oli välillä löytää sopivia työntekijöitä. Ilmailussa vaaditaan monenlaisia viranomaisen myöntämiä lupia, jotta työntekijä saa tehdä töitä ilmailuksessa. Oli huomattavissa, että hyvät työntekijät olivat niin haluttuja, että heistä välillä jopa kilpaillaan työnantajien kesken. Yrityksillä onkin muutamia nimiä omilla listoillaan, joita he mielellään haluat käyttää.

Työntekijöillä suurimpina motivaattoreina lähteä kokeilemaan vuokratyötä oli ulkomaille pääsy sekä mielenkiintoisemmat työtehtävät. Myös suurempi palkka vaikutti päätökseen. Negatiivisia puolia ei juurikaan työntekijöiden keskuudessa ollut itse vuokratyöstä. Ne pienet ongelmat, joita oli, johtuivat enemmänkin erilaisista työkuultuureista eri kansalaisuusklien välillä.

9.1 Covid-19 vaikutukset

Jo pitkään jatkunut Covid-19 tilanne on aiheuttanut monia haasteita vuokratyöntekijöille. Yhtenä esimerkkinä on lupakirjassa olevien tyyppikelpuutuksien ylläpitäminen. EASA vaatii, että pitääkseen voimassa tyyppikelpuutuksen, on työntekijän työskenneltävä viimeisen kahden vuoden sisällä vähintään 6 kuukautta kyseisessä ilma-aluksessa. Se siis käytännössä tarkoittaa sitä, että vähintään kerran kuukaudessa on tehtävä jokin huoltotoimenpide tai tarkastus. Jokainen toimenpide on luonnollisesti kirjattava joko lentokoneen lokikirjaan tai muuhun huolto-organisaation ylläpitämiin järjestelmiin.

Kari Savolainen selvitti työ- ja elinkeinoministeriön pyynnöstä koronaviruksen aiheuttamia vaikutuksia ilmailuun. Ilmailun osuus bkt:stä jo ainoastaan Helsinki-Vantaan alueella oli noin 4 prosenttia ennen koronavirusta, joten sen vaikutus on huomattava koko Suomen taloudelle. Selvityksessä on kuvattu monia toimenpiteitä, joilla lentoliikenne selviää pandemian yli ja siitä uuteen kasvuun. Yhtenä osana selvitystä mainitaan henkilöstön osaamisen turvaaminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että kuinka pystytään ylläpitämään henkilöstön lupakirjat ja että tarvittavat koulutuksen on voimassa siinä vaiheessa, kun ilmailu lähtee jälleen uuteen nousuun. (Valtioneuvosto 2021).

Myös kansainvälisiä tutkimuksia on tehty siitä, kuinka paljon ilmailualan henkilöstöön koronavirus on vaikuttanut. Vielä emme tiedä mikä tulee olemaan kokonaisvaikutus ilmailualan työpaikkoihin. Vaikka koko ilmailusektori on kärsinyt huomattavia tappioita ja moni on menettänyt työpaikkansa, on tulevaisuuden näkymät kuitenkin ihan positiiviset. Suhteellisen korkeasti koulutetuilla lentokoneemekaanikoilla on hyvät mahdollisuudet päästä takaisin oman ammattinsa pariin. (Science direct 2021)

Tätä opinnäytetyötä tehdessä korona-aikaa on kulunut jo reilu vuosi. Moni vuokratyöntekijä on ollut koko tämän ajan työttömänä, eikä ole päässyt tekemään yhtään kuittausta lokikirjaan. Tämä aiheuttaa sen, että muutaman kuukauden kuluttua tulee 18 kuukautta ilman ensimmäistäkään huoltotoimenpidettä. Mikä johtaa siihen, että tyyppikelpuutukset menevät vanhaksi, kun 6 kuukautta viimeisimmän kahden vuoden aikana vaadittava sääntö ei täyty.

Jos tai kun, ilmailu lähtee jälleen nousuun ja työmarkkinat paranevat, voi vuokratyöntekijän olla haastavaa saada töitä. Sama tietysti pätee myös toisinpäin. Työnantajan voi myös olla vaikea löytää riittävästi kelpuutettuja tekijäitä.

Lupakirjan voimassa pysyminen on vakinaiselle henkilökunnalle näinä aikoina varmasti helpommin ylläpidettävissä. Siinä auttaa meidän lomautusjärjestelmämme. Se mahdollistaa yritykselle pitkätkin lomautukset, jotka voidaan välillä katkaista hetkeksi, jotta työntekijä pääsee tekemään muutamia huoltotoimenpiteitä ja näin ollen pitämään luvat voimassa. Irtisanotuille työntekijöille tilanne on tietysti sama kuin vuokratyöntekijälle.

Tutkimus osoitti sen, että niin vuokratyöntekijä, kuin vuokratyönkäyttäjä, ovat molemmat tyytyväisiä. Haasteet tai negatiiviset puolet olivat todella pieniä. Haastatteluista jäi kuva, että kaikki odottavat innolla ilmailun palautumista normaaliin.

10 Pohdinta

Tässä tutkielmassa ei lähetetty kyselyitä vuokratyönvälitysyrityksille. Heidän toimintaansa on sivuttu ainoastaan työntekijöiden sekä käyttäjäyritysten kautta. Tutkimusta varten haastatellut yritykset ja työntekijät olivat olleet kontaktissa muutamaa eri vuokratyövoimaa välittäviin yrityksiin. Kokemukset näistä ovat olleet pääsääntöisesti positiiviset eikä kritiikkiä juurikaan tullut. Valitettavasti ajankäytöllisistä syistä ei ollut mahdollista selvittää, minkälaisia kokemuksia itse välitysfirmoilla on. Suomessa tosin ei oman tietämykseni mukaan ole kuin 2 ilmailualalle työvoimaa välittävää yritystä. Siinä voisikin tulevaisuudessa hyvä jatko tälle tutkimukselle. Mistä syystä ei ole enempää näille markkinoille välittävää yritystä? Ala on tietysti hyvin marginaalinen ja Suomessa ei ole kovin pitkää perinnettä vuokratyövoimasta ilmailussa. Alalla on ollut tapana työllistää suoraan yrityksen palvelukseen. Vasta viime vuosina on muutamia suomalaisen välitysfirman kautta palkattu, suomalaisia työntekijöitä, suomalaiseen yritykseen.

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää kuinka omat kokemukset ja mutu-tuntuma sijoittuvat todellisuuteen. Itsellä on pitkä kokemus lentokoneiden huolto- ja korjaustoiminnasta, niin Suomessa kuin ulkomaillakin. Itsellä ei ole kokemusta vuokratyöntekijänä olemisesta, mutta olen työskennellyt monessa eri paikassa, jossa heitä on ollut. Henkilökohteisesti en ole huomannut juurikaan eriarvoisuutta eri työsuhteessa olevien kesken. Joskus on tullut tilanteita esiin, missä puolin ja toisin on ollut pientä kateutta ilmassa. Vakainen henkilöstö on saattanut olla kateellinen vuokratyöntekijän suuremmasta palkasta ja vastaavasti vuokratyöntekijä on ollut kateellinen vakinaisen henkilöstön saamista eduista. Suurimpana yksittäisenä kateuden kohteena on ollut mahdolliset lippuedut vakinaisella omalla henkilökunnalla. Kateus on ehkä jopa liian vahva sana tähän kohtaan. Suurimmaksi osaksi se on ollut sellaista terveellä pohjalla olevaa toisten kirittämistä.

Tutkimus vahvisti joitain omia kokemuksia ja mielipiteitä. Tutkimuksessa tuli myös paljon uusia asioita esille ja ne saivat itseni ajattelemaan asioita myös hieman toiselta kantilta.

Tulevaisuudessa koko ilmailuala saattaa muuttua radikaalistikin, kunhan Covid-19 pandemia hellittää. Se avaa uudenlaisia mahdollisuuksia työn teettämiseen ja varmasti tuo mukanaan uusia haasteitakin. Muutaman vuoden kuluttua voisi olla mielenkiintoista tutkia, onko pandemialla ollut pysyviä vaikutuksia ilmailualan huolto-organisaatioihin ja työn teettämiseen niissä.

11 Johtopäätökset

Vuokratyövoimankäyttö on vielä suhteellisen pientä Suomessa. Oman kokemuksen mukaan olemme jonkin verran jäljessä muuta Eurooppaa. Haluja laajempaan käyttöön tuntuu kuitenkin olevan, ainakin tähän tutkimukseen osallistuneilla yrityksillä sekä työntekijöillä. Työnantajat ovat lähtökohtaisesti valmiimpia maksamaan hieman suurempaa palkkaa, jos sillä saavutetaan joustavuutta. Työntekijätkin tuntuvat olevan tyytyväisiä tilanteeseen, jossa työsuhteet saattavat olla hyvinkin lyhytkestoisia, kun siitä maksetaan sopiva korvaus.

Ilmailuun liittyviä tutkimuksia tai kirjoituksia itse vuokratyöstä ei juurikaan ole kirjoitettu. Palvelualoille suunnattuja tutkimuksia löytyy runsaasti, mutta ne eivät oikein tukeneet tätä tutkimusta. Muutenkin aikaisemmin tehdyt tutkimukset vuokratöihin lähtemisen syistä eivät korreloineet tämän tutkimuksen kanssa. Pitäisi saada enemmän dataa ilmailussa toimivien vuokratyöntekijöiden mielipiteistä. Tässä tutkimuksessa oltiin nimenomaan omasta halusta päätoimisia vuokratyöntekijöitä. Aikaisemmissa tutkimuksissa osa henkilöistä olivat ikään kuin olosuhteiden pakosta osa-aikaisia tai vuokratyöntekijöitä. Heillä oli halu saada vakinainen suora työsuhde työnantajaan.

Suurimpana haasteen tämän tutkimuksen tekemisessä oli ehdottomasti koronaviruksen aiheuttamat toimet. Lähes kaikki haastattelut piti tehdä etänä, mikä itselle on aina ollut vaikeaa. Pidän paljon mieluummin kasvotusten tapahtuvasta keskustelusta. Myös se, että esimerkiksi kirjastoihin pääsy oli ison osan ajasta mahdotonta, vaikeutti kirjoittamista. Oli suhteellisen vaikeata löytää rauhallista ja hiljaista tilaa, jossa pystyi keskittymään kirjoittamiseen. Onneksi kuitenkin kaikki tähän tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat innolla antamassa kaiken tukensa minulle. Haastateltavat vastailivat mielellään kaikkiin tarkentaviin lisäkysymyksiinkin.

Olin itse joskus kiinnostunut mahdollisesta vuokratyöntekijäksi lähtemisestä. Se jäi kuitenkin vain ajatuksen tasolle, mutta nyt tämän tutkimuksen myötä se on palannut mieleen. Oma toimenkuva lentokoneiden huolto-organisaatiossa on muuttunut siitä, kun viimeksi olin ajatellut asiaa. En enää ole varsinaisesti koneiden kanssa fyysisesti niin paljon tekemisissä, vaan toimenkuva on enemmän toimistopohjaista. Nykyisen kaltaisiin töihin ei aivan lyhyitä vuokratyösopimuksia pysty soveltamaan, mutta useamman kuukauden pes-tejä varmasti olisi mahdollista toteuttaa. Jos tämänkaltaisia olisi jossain mielenkiintoisessa ympäristössä tarjolla, voisin olla kiinnostunut.

12 Lähteet

Accountor 2020. HR trendit 2022. Luettavissa.

<https://www.accountor.com/fi/finland/blogi/hr-trendit-2022> Luettu. 19.5.2021

EASA www.easa.europa.eu

Eila Kaisla 2021. Henkilöstöpalvelut. Luettavissa. <https://www.eilakaisla.fi/yrityspalvelut> Luettu 16.5.2021

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

EVA 2019. Rahan takia. Luettavissa. https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2019/11/eva_analyysi_no_77.pdf Luettu 19.5.2021

Federal Aviation Administration (FAA). faa.gov

FPAS 2021-2025, Suomen ilmailun turvallisuusohjelma, Luettavissa: <https://www.traficom.fi/sites/default/files/media/publication/Traficom%20Suomen%20ilmailun%20turvallisuusohjelma%20versio%207.pdf> Luettu 14.5.2021

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016, Työsopimuslaki käytännössä. Alma Talent. Helsinki.

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

Kauppalehti 2020. Finnair siirtää lähes neljänneksen koneistaan ulkomaille. Luettavissa. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/finnair-siirtaa-lahes-neljanneksen-koneistaan-ulkomaille-pysakoimme-osan-laivastostamme-pitkaaikaisesti-suomen-olosuhteet-eivat-ole-siihen-optimaaliset/e61dfec9-c630-4230-a682-ba4e30bf689d> Luettu 14.5.2021

Kevytyrittäjäyys, Vero.fi. Luettavissa. <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/perustaminen-ja-muutokset/uusi-yritys/kevytyritt%C3%A4j%C3%A4/> Luettu 9.12.2020

Kevytyrittäjäyys. Luettavissa. Yrityksen-perustaminen.net. <https://yrityksen-perustaminen.net/kevytyrittajyyys/> Luettu 9.12.2020

Kultaiset hoitajat 2021. Henkilöstövuokraus. Luettavissa.

<https://www.kultaisethoitajat.fi/henkilostovuokraus/> Luettu 16.5.2021

Lentokelpoisuuden ja ilmailutuotteiden, osien ja laitteiden ylläpidosta, ja näihin tehtäviin osallistuvien organisaatioiden ja henkilöstön hyväksymisestä. Komission asetus 2042/2003. Luettavissa. [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AL%3A2003%3A315%3A0001%3A0165%3AFI%3APDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AL%3A2003%3A315%3A0001%3A0165%3AFI%3APDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AL%3A2003%3A315%3A0001%3A0165%3AFI%3APDF)

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233. Luettavissa. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233>.

Mäkipelkola, J & Viitala, R. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Helsinki

Ossi Aura 2018. Henkilöstötuottavuuden johtaminen 2018. Luettavissa.

https://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/henkilo%CC%88sto%CC%88tuottavuuden_johtaminen_2018_laaja_tulosraportti.pdf Luettu 18.5.2021

Science direct 2021. Covid-19 and airline employment. Luettavissa.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590198220300348> Luettu 13.5.2021

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus

TEM 2020. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Luettavissa.

[https://tem.fi/documents/1410877/13080099/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+kehitt%C3%A4misstrategia/32f50890-a5cb-66da-b63c-](https://tem.fi/documents/1410877/13080099/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+kehitt%C3%A4misstrategia/32f50890-a5cb-66da-b63c-1dc2937cf013/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+kehitt%C3%A4misstrategia.pdf)

[1dc2937cf013/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+kehitt%C3%A4misstrategia.pdf](https://tem.fi/documents/1410877/13080099/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+kehitt%C3%A4misstrategia.pdf) Luettu 19.5.2021

Traficom. Huoltohenkilöstön lupakirja. Luettavissa.

<https://www.traficom.fi/fi/liikenne/ilmailu/ilmailun-huoltohenkiloston-lupakirja>. Luettu 23.9.2020

Traficom. Lentokelpoisuuden organisaatiot. Luettavissa.

<https://www.traficom.fi/fi/liikenne/ilmailu/lentokelpoisuuden-organisaatiot>.

TTL 2020. Hyvinvointia työssä 2030. Luettavissa

<https://hyvatyo.ttl.fi/muutosvoimat/teknologinen-muutos> Luettu 18.5.2021

Työelämän tutkimus 2012. Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto. Luettavissa. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87317> Luettu 14.5.2021

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Luettavissa. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P9>. Luettu. 5.10.2020

Työtuomioistuin 2007. Päätös TT2007-10. Luettavissa. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070010> Luettu 10.12.2020

Työtuomioistuin 2007. Päätös TT2007-103. Luettavissa. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070103> Luettu 10.12.2020

Ulkoistamisessa huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista. Luettavissa. <https://hpl.fi/uutiset/ulkoistamisessa-huolehditaan-henkiloston-tyohyvinvoinnista/>. Luettu 1.10.2020

Valtioneuvosto 2021. Ilmailualan yritysten rahoitus, henkilöstön osaaminen ja kansainvälinen kilpailukyky turvattava. Luettavissa. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/selvityshenkiloilmailualan-yritysten-rahoitus-henkiloston-osaaminen-ja-kansainvalinen-kilpailukyky-turvattava> luettu 14.5.2021

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

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä

13 Liitteet

Liite 1 Kyselylomake työntekijä

Vuokratyöntekijänä ilmailualan huolto-organisaatiossa

1. Kerro lyhyesti työhistoriastasi;
 - a. oletko työskennellyt vuokratyöntekijänä ja suoraan yrityksen palveluksessa?
 - b. miten pitkään olet työskennellyt vuokratyöntekijänä?
 - c. mikä sai sinut lähtemään vuokratyöntekijäksi?

2. Henkilöstövuokraus
 - a. Oletko ollut useamman henkilöstövuokrausfirman palveluksessa?
 - b. Millainen on hyvä henkilöstövuokrausfirma työntekijän näkökulmasta?

3. Oletko kokenut olevasi eriarvoisessa asemassa (lomat, koulutus, työvuorot, edut jne.) verrattuna vakinaiseen henkilöstöön? Jos kyllä, kerrotko esimerkkejä.

4. Vuokratyön positiiviset puolet?

5. Vuokratyön negatiiviset puolet?

6. Näetkö itsesi tulevaisuudessa vuokratyöntekijänä vai vakinaisessa työssuhteessa johonkin yritykseen? Miksi näin?

Vuokratyövoiman käyttö ilmailualan huolto-organisaatioissa

1. Käyttääkö yrityksenne tällä hetkellä vuokratyöntekijöitä? Jos ei, oletteko käyttäneet aiemmin tai suunnitelleet sitä?
2. Mihin tarkoitukseen (kiireapu, erityistä osaamista vaativat tehtävät, projekti jne.) vuokratyövoimaa ensisijaisesti palkataan?
3. Mitkä ovat vuokratyöntekijöiden käytön edut verrattuna vakinaiseen henkilökuntaan?
4. Minkälaisia haasteita yrityksenne on kohdannut vuokratyövoiman käytössä?
5. Mitataanko tai seurataanko työnsuorituksen eroja (kuten laatu, tuottavuus tms) oman henkilökunnan ja vuokratyövoiman välillä? Jos mitataan, niin onko niissä huomattu eroja?
6. Miten kustannukset eroavat vakinaisen ja vuokratyöntekijän osalta?
7. Jos yrityksenne on käyttänyt vuokratyöntekijöitä, kuinka pitkiä työsuhteet keskimäärin ovat olleet?
8. Miten yritätte sitouttaa vuokratyöntekijän?
 - a. Osallistuuko vuokratyöntekijä yhteisiin koulutuksiin tai talon muihin tilaisuuksiin
 - b. Onko vuokratyöntekijä oikeutettu samoihin etuihin kuin oma henkilöstö

Liite 3 Haastatellut henkilöt

Kaikki tutkimusta varten haastatellut henkilöt haluavat pysyä anonyymeinä. Tutkimusta varten haastateltiin kahta vuokratyöntekijää (H1 ja H2) sekä kolmea työnantajan edustajaa kahdesta eri yrityksestä. Yritys X:stä oli mukana kahden eri toimipisteen tuotantopäälliköt. Yritys Y:n haastateltu henkilö oli myös tuotantopäällikkö.