

Työhyvinvointi vuokratyössä

Matti Turunen

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2013



<p>Tekijä tai tekijät Matti Turunen</p>	<p>Ryhmä tai aloitusvuosi 2010</p>
<p>Opinnäytetyön nimi Työhyvinvointi vuokratyössä</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 43+2</p>
<p>Ohjaaja tai ohjaajat Martin Stenberg</p>	
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, millainen rooli työhyvinvoinnilla on vuokratyössä. Toisin sanoen, kuinka tärkeänä vuokrausyritykset näkevät työntekijöidensä hyvinvoinnin ja millä tavalla ne ottavat toiminnassaan huomioon työhyvinvoinnin eri osatekijät. Tavoitteena oli erityisesti selvittää henkilöstöpalvelualan edustajien näkemykset liittyen käsiteltävään aihekokonaisuuteen.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus pohjautui aiempiin vuokratyöhön liittyviin tutkimuksiin ja Työhyvinvoinnin portaat-malliin, joka esittelee työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Teoriaosuudessa tutkin näiden kahden eri asiakokonaisuuden välistä suhdetta. Tämän pohjalta koottiin tutkimuksen teoreettinen viitekehys, jota käytettiin apuna tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa.</p> <p>Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin maaliskuun 2013 aikana teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluihin osallistui yhteensä viisi henkilöstöpalvelualan asiantuntijaa. Teemahaastattelun rakenne pohjautui Työhyvinvoinnin portaat-mallin portaakkoon. Pyrkimyksenä oli saada haastateltavien vastineet teoriaosuudessa koottuihin väittämiin. Haastattelujen ajallinen kesto oli noin tunnin mittainen ja jokainen haastattelu nauhoitettiin myöhemmin tapahtuvaa litterointia varten.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että kaikki haastateltavat olivat tietoisia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi haastateltavat totesivat, että viime vuosien aikana tapahtuneet muutokset ovat parantaneet vuokratyöntekijöiden asemaa ja työhyvinvointia. Haastateltavat totesivat kuitenkin, että kaikki toimialan yritykset eivät ole sitoutuneet noudattamaan yhteisiä toimintaperiaatteita. On olemassa vuokrausyrityksiä, jotka tarjoavat vuokratyötä huonoilla ehdoilla ja eivät ota toiminnassaan huomioon vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.</p>	
<p>Asiasanat hyvinvointi, vuokratyö, henkilöstöpalvelu, vuokrausyritys</p>	

The Degree Programme in Business Administration

<p>Author or authors Matti Turunen</p>	<p>Group or year of entry 2010</p>
<p>The title of thesis The well-being at temporary work</p>	<p>Number of pages and appendices 43+2</p>
<p>Supervisor or supervisors Martin Stenberg</p>	
<p>The aim of this thesis was to examine the role of well-being in temporary work. In other words, how the companies view the well-being of their employees and how they are taking into account the different sub-factors of well-being. The goal was particularly to find out the views of representatives of staffing services related to the theme.</p> <p>The theoretical part was based on the previous studies related to temporary work and “Työhyvinvoinnin portaat”- model which presents the factors affecting employees’ well-being. The theoretical part examined the relationship between these two different concepts. Based on these factors the frame of reference was compiled (with this thesis) which was used for the later stages of the study.</p> <p>The empirical material was gathered in March 2013 with theme interviews. The interviews were conducted with a total of five experts of the staffing service. The structure of the theme interviews was based on the staircase of “Työhyvinvoinnin portaat”- model. The aim was to get the interviewees’ responses to the claims presented in the theoretical part. The duration of the interviews was approximately one hour and each interview was recorded for the later-made transcript.</p> <p>According to the results, all the interviewees were aware of the factors affecting the well-being. In addition, the interviewees stated that the changes in recent years have improved the status and well-being of temporary workers. However, the interviewees noted that not all the rental companies are bound by the common operation standards. There are recruiting agencies which offer temporary work with poor conditions and don’t take into account the well-being of their employees and the factors affecting it.</p>	
<p>Key words well-being, temporary work, staffing service, recruiting agency</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Vuokratyö.....	2
2.1	Vuokratyö käsitteenä.....	2
2.2	Vuokratyön synty ja historia Suomessa	4
2.3	Syitä vuokratyövoiman käyttöön.....	5
2.4	Vuokratyön luonne työntekijän näkökulmasta.....	7
2.4.1	Väliaikaisuus ja välineellisyys.....	8
2.4.2	Erillisyyt ja epäoikeudenmukaisuus	8
2.4.3	Epävarmuus ja pelko.....	9
2.4.4	Epämääräinen työnantaja	10
2.4.5	Uuden oppimisen tuomat haasteet ja paineet.....	10
2.5	Vuokratyön luonne ja edut Henkilöstöpalveluyritysten liiton näkökulmasta....	11
3	Työhyvinvointi.....	13
3.1	Työhyvinvoinnin portaat-malli.....	13
3.1.1	Psykofysiologiset perustarpeet.....	14
3.1.2	Turvallisuuden tarve.....	15
3.1.3	Liittymisen tarve	15
3.1.4	Arvostuksen tarve.....	16
3.1.5	Itsensä toteuttamisen tarve.....	17
3.2	Työhyvinvoinnin ja vuokratyön välinen tasapaino	18
4	Tutkimusmenetelmät	21
4.1	Tutkimustehtävä ja teemahaastattelu	21
4.2	Teemahaastattelun rakenne ja toteutus	21
4.3	Tutkimustulosten yhteenveto ja arviointi.....	22
5	Teemahaastattelut henkilöstöpalveluyrityksissä	23
5.1	Vuokratyön ja työhyvinvoinnin välinen tasapaino.....	23
5.2	Psykofysiologiset perustarpeet.....	24
5.3	Turvallisuuden tarve.....	26
5.4	Liittymisen tarve	29
5.5	Arvostuksen tarve	31
5.6	Itsensä toteuttamisen tarve	33

6 Tutkimustulokset ja luotettavuuden arviointi.....	35
6.1 Tutkimustulosten yhteenveto	35
6.2 Opinnäytetyön arviointi ja jatkotutkimuksen tarve	39
Lähteet.....	42
Liitteet.....	44

1 Johdanto

Työvoimanvuokrauksen vaikutus Suomen työelämässä kasvaa jatkuvasti ja etenkin nuoret, työelämään vasta tutustuvat henkilöt, saavat usein ensimmäisen oikean työkokemuksensa juuri henkilöstöpalveluyritysten kautta, tekemällä vuokratyötä. Työhyvinvointi on vuorostaan nostettu esille usein julkisessa keskustelussa, etenkin nyt, kun hallituksella on paineita nostaa eläkeikää ja pidentää työuria. Olemassa olevasta ja tulevasta henkilöstöstä huolehtiminen koetaan toisaalta kilpailuetuna ja toisaalta taas merkittävänä kulutekijänä. Henkilöstöpalvelualalla työhyvinvointiin panostaminen on tavallistakin haasteellisempaa, sillä työnantajan vastuut ja velvollisuudet ovat jakautuneet vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Lisäksi työn luonne ja kesto luovat myös haasteita, sillä työsuhteet ovat usein määräaika- ja osa-aikaisia tai ns. keikkaluonteisia ja työkohteet voivat vaihdella usein lyhyelläkin aikavälillä. Tällöin työn kuormittavuus voi lisääntyä ja työssäjaksamisen ja työmotivaation osatekijät jäädä vähemmälle huomiolle. Haluan selvittää, kuinka tärkeänä henkilöstövuokrausta harjoittavat yritykset näkevät työhyvinvoinnin vuokratyössä ja kuinka työhyvinvointiin panostetaan vuokratyöntekijöiden osalta.

Työ etenee siten, että aluksi käsittelen vuokratyöhön ja työhyvinvointiin liittyvän teoria-aineiston, jonka avulla tarkastelen näiden kahden asiakokonaisuuden suhdetta toisiinsa. Vuokratyötä on tutkittu viime vuosina etenkin työntekijöiden näkökulmasta; oman työni tarkoitus on tuoda esille vuokrausyritysten näkemykset tehtyjen tutkimusten esittämiin väitteisiin. Pyrin siis selvittämään, millä tavalla työhyvinvoinnin kannalta tärkeät tekijät näyttäytyvät vuokratyössä ja kuinka vuokratyötä ja siihen liittyviä käytäntöjä voitaisiin kehittää ajatellen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia. Näiden pohjalta kokoaan sitten temahaastatteluun vaadittavan aineiston ja esitän aiheeseen liittyvät kysymykseni henkilöstövuokrausta harjoittaville yrityksille ja heidän edustajilleen. Vastausten perusteella laadin kokonaiskuvan työhyvinvoinnin merkityksestä ja toteutumisesta vuokratyössä vertaamalla aiempaa teoria-aineistoa tutkimukseni tuloksiin. Lopuksi pohdin mahdollisia kehitysehdotuksia vuokratyön toteuttamiseen jatkossa ja arvioin tutkimustulosten laatua sekä mahdollisen jatkotutkimuksen tarvetta liittyen käsiteltävään kokonaisuuteen.

2 Vuokratyö

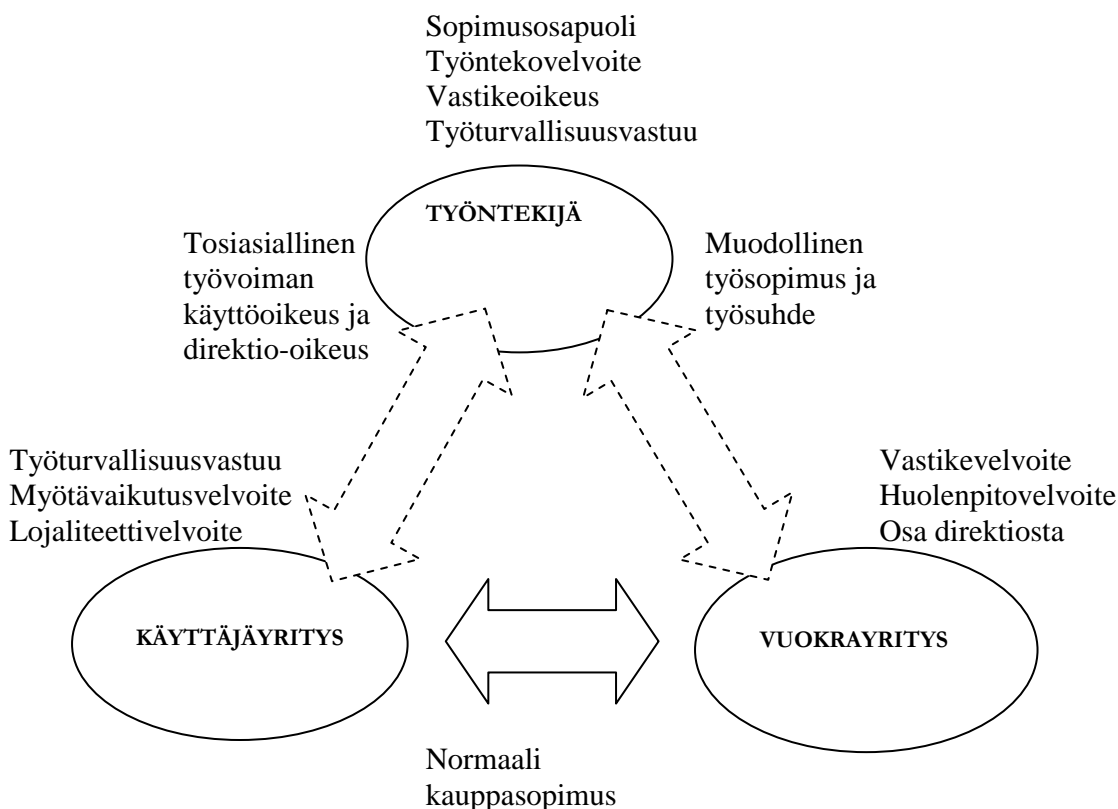
Työvoimanvuokrauksessa on yksinkertaistetusti kysymys siitä, että käyttäjäyritys vuokraa vuokrausyrityksen kautta itselleen tarvitsemansa määrän työntekijöitä omien tarpeidensa mukaisesti. Seuraavissa luvuissa käydään läpi vuokratyötä käsitteenä, sen synty ja historia Suomessa sekä siihen liittyvää tutkimusaineistoa ja teoriatietao.

2.1 Vuokratyö käsitteenä

Henkilöstövuokraus on toimintaa, jossa työvoimaa tarvitseva yritys (käyttäjäyritys) vuokraa työntekijöitä työvoimaa tarjoavalta yritykseltä (vuokrausyritykseltä) vastiketta vastaan. Käyttäjäyritys ilmoittaa vuokrausyritykselle työntekijältä vaadittavat ominaisuudet, joiden perusteella vuokrausyritys vuokraa käyttäjäyritykselle työntekijän olemassa olevista työntekijöistään tai käynnistää rekrytointiprosessin löytääkseen asiakkaalleen eli käyttäjäyritykselle ominaisuuksiltaan sopivan työntekijän. Mikäli vuokrausyritys löytää työhön soveltuvan henkilön, tekevät vuokrausyritys ja käyttäjäyritys keskenään sopimuksen työvoiman vuokrauksesta ja sopivat keskenään tilauksen ehdoista, kuten laskutushinnasta ja muista vuokratyön ehdoista. Vuokrausyritys tekee tämän lisäksi työsopimuksen työntekijän kanssa, jolloin tämä siirtyy tekemään työtä vastiketta vastaan vuokrausyritykselle eli tämän työntekijäksi. Käyttäjäyritys ja vuokratyöntekijä eivät ole keskenään sopimussuhteessa, josta voi aiheutua ongelmatilanteita työsuhteen jatkon kannalta (Viitala & Mäkipelkola 2005, 16–17; Vuokratyöopas 2013.)

Edellä mainitun mukaisesti vuokratyöntekijä on siis vuokrausyrityksen työntekijä. Vuokrausyritys huolehtii palkanmaksusta ja useista muista työnantajalle kuuluvista velvoitteista, kuten mm. työterveyspalveluista. Työntekijä on kuitenkin käyttäjäyrityksessä työskennellessään tämän direktio- eli työnjohto-oikeuden alainen eli tekee työtä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Käyttäjäyrityksen tulee näin huolehtia joidenkin työsopimuslain sanelemien velvollisuuksien noudattamisesta, kuten työaikojen ja työturvallisuuden huolehtimisesta. Epätyypillisen työn luonne ei poista sitä tosiseikkaa, että vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan työlainsäädäntöä aivan kuten muissakin työmuodoissa. Työhön sovellettava työehtosopimus määräytyy joko vuokrausalan tai

käyttäjärityksessä noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti (Viitala & Mäkipelkola 2005, 16–17.)



Kuvio 1. Kolmikantasuhde työvoiman vuokrauksessa (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Vuokratyö luetaan kuuluvaksi ns. epätyypillisiin työsuhteisiin, joiden joukkoon kuuluvat mm. määräaikainen työ, osa-aikatyö ja etätyö. Normaaliin työsuhteeseen kuuluvia piirteitä ovat yksi työnantaja, kokoaikaisuus, työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen palkka, toistaiseksi jatkuva työsopimus ja työnantajan tiloissa tapahtuva työ. Kyseessä on epätyypillinen työ mikäli kaikki edellä mainitut kriteerit eivät täyty. Vuokratyön osalta voidaan todeta, että vuokratyön kesto, tekopaikka ja työaika voivat vaihdella varsin merkittävästi. Lisäksi työntekijä saattaa työskennellä samanaikaisesti usealle eri vuokrausyritykselle saadakseen itselleen riittävän toimeentulon (Viitala & Mäkipelkola 2005, 17.)

Vuokratyö voi muistuttaa hieman muuta epätyypillisen työn muotoja, kuten alihankintaa, aliurakointia ja työnvälitystä, mutta ero näiden välillä on silti varsin ilmeinen. Alihankinnassa työntekijä työskentelee asiakasyrityksen tiloissa, mutta toisin kuin vuokra-

työssä, alihankkijan johdon ja valvonnan alaisena. Aliurakoinnissa vuorostaan sovitaan tietyn työn tai työvaiheen suorittamista asiakkaalle sovittua vastiketta vastaan. Vuokratyö eroaa siis alihankinnasta tai aliurakoinnista direktio-oikeuden osalta. Alihankinnassa työtä valvoo työntekijän oma työnantaja, vuokratyössä työnantajan eli vuokrausyrityksen kanssa sopimussuhteessa oleva käyttäjäyritys. Työnvälitys eroaa työvoiman vuokrauksesta siten, että työvoiman välittäjä ja työntekijä eivät tee keskenään työsopimusta vaan työntekijä siirtyy rekrytointiprosessin lopuksi suoraan työvoimaa hakevan yrityksen palvelukseen. Useat työvoimanvuokrausta harjoittavat yritykset tarjoavat myös työnvälityspalveluja eli toteuttavat suorarekrytointeja asiakasyrityksiin. Lisäksi palveluvalikoimaan saattaa kuulua mm. henkilöstöarviointia ja henkilöstövalmennusta. Tällöin puhutaan usein henkilöstöpalveluyrityksistä. Tässä työssä keskitytään kuitenkin vain työvoimanvuokraukseen (HPL 2013; Jussila 2004, 7; Viitala & Mäkipelkola 2005, 19–20.)

2.2 Vuokratyön synty ja historia Suomessa

Työvoimanvuokrauksen synty Suomessa voidaan ajoittaa 1960-luvulle. Nopea teollistuminen ja automaatio loivat tarpeen ulkopuolisten palveluiden käyttöön. Kysynnän ajoittainen nopea kasvu ja toisaalta sen merkittävä kausittainen vaihtelu sekä toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden työsuhdeturvan parannukset saivat yritykset turvautumaan työvoimanvuokraukseen. Aluksi vuokratyövoimaa käytettiin lähinnä telakka- ja metalliteollisuudessa, josta se levisi 1970-luvulta lähtien myös toimihenkilösektorilla. Vuokraustoiminnan luomat mahdollisuudet ja tulevaisuudenkuvat toivat alalle mukanaan yrityksiä, jotka pyrkivät keinottelemalla ja mm. työ- ja verolainsäädäntöä kiertämällä luomaan nopeita voittoja. Aikakauden toiminnan vaikutukset heijastuvat ihmisten asenteissa vuokratyötä kohtaan vielä nykyisinkin. Keinottelun ja rikollisen toiminnan lisääntyminen johti työmarkkinajärjestöjen vuonna 1969 solmimaan ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevaan sopimukseen, jonka perusteella vuokratyön käyttö rajoitettiin vastaamaan vain kysynnän tilapäiseen kasvuun tai joihinkin työhön liittyviin erikoistapauksiin, kuten ammattitaitokysymyksiin. Kyseinen sopimus rajoitti työvoiman vuokrausta ainoastaan teollisuudessa ja tästä syystä sen käyttö ja hyödyntäminen jatkui mm. ravintola- ja viihdealalla sekä toimistotyötehtävissä koko 1970-luvun ajan (Sädevirta 2002, 9-10; Tanskanen 2011, 42–43.)

Työvoiman vuokraukseen kohdistunut kritiikki voimistui 1980-luvulla merkittävästi ja työmarkkinoilla alettiin kiinnittää enemmän huomiota vuokratyövoiman käytön oikeudelliseen asemaan ja merkitykseen Suomen työelämässä. Tämän toiminnan seurauksena työvoiman vuokraus säädettiin luvanvaraiseksi vuodesta 1986 lähtien. Lainsäädännön muutokseen vaikutti myös Suomen vuonna 1985 ratifioima ILO:n yleissopimus, joka kielsi ansiotarkoituksessa tapahtuvan työnvälityksen ja jonka mukaan muu yksityinen työvälistystoiminta tuli saattaa sääntelyn piiriin. Lainmuutoksen seurauksena työvoiman vuokrauksen mahdollistava lupa annettiin vain tapauksissa, joissa vuokraustoiminta oli lyhytaikaista ja tilapäistä tai taustalla oli joku muu painavaa syy. Ilman lupaa tapahtuvasta vuokraustoiminnasta tuli lainsäädännöllisesti rangaistavaa toimintaa (Sädevirta 2002, 11–12; Tanskanen 2011, 43–46.)

Työvoiman vuokrauksen sääntely loppui kuitenkin 1990-luvun alun laman aikana, jolloin alettiin purkaa kaikkia mahdollisia esteitä työllistymisen tieltä ja pyrittiin etsimään kannusteita työntekoon. Lisäksi Suomi oli liittymässä Euroopan Unioniin ja tulevien jäsenvaltioiden tuli purkaa kilpailua rajoittavia järjestelmiä, kuten vuokraustoimintaan liittyvä lupajärjestelmä, ja näin vapauttaa markkinat kilpailulle. ILO-sopimus irtisanottiin toiminnan seurauksena vuonna 1992 ja työvoiman vuokrausta saattoi alkaa harjoittaa tekemällä kirjallisen ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle. 2000-luvulla tehdyt uusi ILO-sopimus ja työläinsäädännön uudistukset velvoittavat valvomaan työvoiman vuokrausta, mutta 1980-luvun kaltaista sääntelyä ei ole siis enää käytössä (Salo 2009, 8–9; Tanskanen 2011, 47–49.)

2.3 Syitä vuokratyövoiman käyttöön

Syyt työvoiman vuokrauksen käyttöön löytyvät muuttuneesta poliittisesta ja taloudellisesta ajattelusta ja suuntauksesta sekä maailmanlaajuisesta globalisaatiosta ja sen seurauksista. Antti Tanskanen (2012) on tutkinut työvoiman vuokrauksen synnyn taustatekijöitä tutkiessaan vuokratyöntekijöiden työelämän laatua. Hän kuvaa poliittis-taloudellisen järjestelmän muutosta Robert Reichin teorian avulla, jonka mukaan maailmanlaajuinen sosiaalisesti ankkuroitu liberalismi on korvaantunut useissa maissa uusliberalismin aatteella. Sosiaalisesti ankkuroitu liberalismi korostaa palkkatyötä tekeville työntekijälle kuuluvia vähimmäispalkkaa, eläkettä, sairausvakuutusta ja työläinsäädännön

tarjoamaan suojaa. Uusliberalismin mukana tulleita työelämään liittyviä ominaispiirteitä ovat vuorostaan työsuhteiden joustavuus, työmarkkinoiden sääntelemättömyys, lyhyet työsopimukset, työntekijöiden kohtaama epävarmuus ja työnantajien hegemonia. Vaikka jokaisella valtiolla on työmarkkinoihin liittyviä omia kehityspiirteitä, voidaan edellä mainittujen tekijöiden ja muutosten olemassaoloa pitää hyvin Suomen työelämää kuvaavina (Tanskanen 2012, 10–13.)

Edellä mainitun kaltainen poliittis-taloudellinen kehitys on luonut kysyntää työvoiman vuokraustoiminnalle. Taloudellinen globalisoituminen, joka on yhteydessä uusliberalismin aatteeseen, on pakottanut yritykset hakemaan kasvu- ja säästömahdollisuuksia entistä haastavimmissa tilanteissa ja kaikista liiketoimintaan liittyvistä toiminnoista. Liiketoiminnan kehitysnäkymien ja markkinoiden suuntausten ennustettavuus on vaikeutunut merkittävästi, jolloin yritykset pyrkivät parantamaan kustannustehokkuutta ja lisäämään toimintojensa joustavuutta. Joustavuuden tavoittelu on kohdistunut kaikkien kustannusten ohella erityisesti henkilöstökustannuksiin, jolloin yritykset pyrkivät pitämään vakituisten työntekijöiden määrän mahdollisimman pienenä. Tämä on johtanut kehitykseen, jossa yritykset pitävät ydinorganisaatioon kuuluvat työntekijät omassa palveluksessaan ja pyrkivät ulkoistamaan muut työtehtävät ulkopuolisille tahoille. Henkilökustannuksista aiheutuvat kiinteät kustannukset on pyritty siis siirtämään muuttuviksi kustannuksiksi henkilöstökulujen pienentämisen toivossa. Tällöin turvaudutaan alihankintaan ja erityisesti vuokratyövoiman käyttöön (Tanskanen 2012, 10–13; Viitala & Mäkipelkola 2005, 19.)

Muita syitä vuokratyövoiman käytölle löytyy mm. yrityksen johdon ja henkilöstöhallinnon työntekijöiden kokemuksista ja asenteista. Hallinnollisia rutiineja on haluttu vähentää ja tiukan rekrytointipolitiikan kautta yritykset ovat ajautuneet toimintamalliin, jossa asetettuja rekrytointikieltoja on alettu kiertää käyttämällä kiireisinä aikoina vuokratyövoimaa. Lisäksi lisääntyneet liiketoiminnan sopeuttamiskeinot, kuten yt-neuvottelut, ovat lisänneet yritysten johtoon ja henkilöstöhallinnon työntekijöihin kohdistuvaa painetta, jolloin laajoja ja raskaita irtisanomis- ja lomauttamispäätöksiä on pyritty välttämään käyttämällä vuokratyövoimaa, jonka määrää voidaan vaihdella varsin vaivattomasti tarpeen ja kysynnän vaihteluiden mukaan. Lisäksi on syytä huomioida työvoiman vuokrausta harjoittavien yritysten rooli kysynnän lisääntymisessä. Aikaisempaa koh-

dennetumpi ja sisällöltään kattavampi markkinointi ovat luoneet kuvan, jonka mukaan työvoiman vuokraus on varteenotettava vaihtoehto lähes jokaiselle yritykselle toimialasta riippumatta. Toimintojen ulkoistamisesta ja vuokratyövoiman käytöstä onkin tullut ikään kuin trendi-ilmiö. Useiden toimialojen yritykset näkevätkin työvoiman vuokrauksen käytössä ainoastaan keinon säästää henkilöstökustannuksissa, mutta samaan aikaan saatetaan unohtaa henkilöstönvuokrauksen eettinen ja kriittinen tarkastelu sekä mahdolliset negatiiviset vaikutukset omaan toimintaan (Viitala & Mäkipelkola 2005, 12–16.)

2.4 Vuokratyön luonne työntekijän näkökulmasta

Edellä on tarkasteltu vuokratyötä pitkälti käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen näkökulmasta. Käyttäjäyrityksen näkökulmasta työvoiman vuokrauksen avulla voidaan lisätä liiketoiminnan joustavuutta vähentämällä henkilöstökustannuksia ja tasapainottamalla työvoiman määrää kysynnän muutosten vaihteluiden mukaisesti. Lisäksi vuokratyöllä voidaan hankkia yritykseen määrääjäksi sellaisia työntekijöitä ja sellaista osaamista, jota ei yrityksen sisältä löydy tai vapaudu työnantajan käyttöön. Vuokrausyritykselle tai henkilöstöpalveluyritykselle työvoiman vuokraus taas on liiketoimintaa, jonka kautta yritys pyrkii saavuttamaan positiivisen tuloksen ja kasvattamaan oman toimintansa laajuutta (Viitala & Mäkipelkola 2005, 14–16.)

Työntekijän näkökulmasta katsoen työvoiman vuokraus näyttäytyy varsin erilaisessa valossa. Tutkimustulosten mukaan selvä enemmistö vuokratyötä tekevästä henkilöstöstä haluaisi tehdä työtä vakituudessa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa; vuokratyössä ollaankin usein pakon sanelemana, kun muutakaan työtä ei ole tarjolla. Haluun tehdä vuokratyötä vaikuttaa lisäksi toive vakinaistua käyttäjäyritykseen työsuhteen kesäessä tai saada työkokemusta, jonka avulla on mahdollista työllistyä tulevaisuudessa johonkin toiseen, kenties saman toimialan, yritykseen (Viitala & Mäkipelkola 2005, 47, 63–64.)

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) suorittamassa tutkimuksessa vuokratyöntekijöiltä kysyttiin työvoiman vuokraukseen liittyvistä negatiivisista tekijöistä, joita he pitivät omasta mielestään merkittävänä. Vuokratyöntekijät toivat esille seuraavanlaisia asioita: 1) väliaikaisuus ja välineellisyys, 2) erillisyyden kokemus, 3) epäoikeudenmukaisuuden koke-

mus, 4) epävarmuus ja pelko liittyen työn jatkumiseen ja keston, 5) epämääräinen työnantaja, 6) uuden oppimisen haasteet, paineet ja hyödyt sekä vuokratyön valoisat puolet ja varjopuolet. Seuraavaksi käydään läpi näiden tekijöiden vaikutusta vuokratyössä (Viitala & Mäkipelkola 2005, 47–49.)

2.4.1 Väliaikaisuus ja välineellisyys

Vuokratyön väliaikaisuus ja välineellisyys ilmenee käytännön tasolla siten, että vuokratyön kesto on usein rajattu käyttäjäyrityksen tilauksen keston mukaan. Toisin sanoen, vuokratyöntekijä ei tiedä usein tarkalleen, kuinka pitkään hän tulee työskentelemään käyttäjäyrityksessä. Työtä voi olla tarjolla esim. päivän tai viikon verran tai sitten työskentely voi jatkua vaikka puolikin vuotta mikäli kaikki osapuolet, myös vuokrausyritys, ovat samaa mieltä työsuhteen ehdoista. Välineellisyys liittyy taas vahvasti vuokratyöntekijän asemaan työvoimanvuokrauksen kolmantena osapuolena. He kokevat, että heidän mahdollisuutensa vaikuttaa työn sisältöön ovat rajatut ja suhde työntekoon ja muihin työvoiman vuokrauksen osapuoliin on kaukainen ja hyvin erilainen kuin työntekijällä yleensä (Viitala & Mäkipelkola 2005, 49–50.)

2.4.2 Erillisyys ja epäoikeudenmukaisuus

Erillisyyden ja epäoikeudenmukaisuuden kokemukset liittyvät siihen, kuinka työntekijät näkevät itsensä osana käyttäjäyrityksessä työskentelevää henkilöstöä. Vuokratyöntekijät saattavat kokea olevansa ikään kuin toisen luokan työntekijöitä suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin. Jotkut joutuvat kokemaan työpaikalla henkistä kiusantekoa ja omaan toimintaan kohdistuvaa vähättelyä ja tarkkailua. Toisaalta on huomioitava, että usein käyttäjäyrityksen työntekijät ja esimiehet suhtautuvat hyvin ja ymmärtäen vuokratyöntekijöihin ja yrittävät parhaansa mukaan ajaa näiden etuja. Tämäkään ei usein poista vuokratyöhön kuuluvaa epäoikeudenmukaisuutta. On tutkittu, että vuokratyöntekijät saavat lähes poikkeuksetta pienempää palkkaa kuin käyttäjäyritysten omat työntekijät ja lisäksi he jäävät usein ilman työsuhteeseen kuuluvia etuja tai palkkioita. Näitä työsuhte-etuja ovat mm. lounas-, liikunta-, virkistys- ja puhelinedut, lahjat, tulospalkkiot sekä muunlaiset bonusedut. Toisaalta pätkittäiset työsuhteet vaikeuttavat myös loma-aikojen normaalia järjestelyä; mahdollista lomaa pidetäänkin työsuhteiden välisillä ajanjaksoilla.

Vaikka vuokratyöntekijät toisaalta ymmärtävät kyseisten etujen puuttumiseen vaikuttavat seikat, herättää tilanne myös hämmennystä heidän keskuudessaan (Viitala & Mäkipelkola 2005, 51–54.)

2.4.3 Epävarmuus ja pelko

Vuokratyöhön kuuluu sitä tekevien työntekijöiden mukaan olennaisena osana myös epävarmuus ja pelko liittyen työn jatkumiseen ja työsuhteen kestoon. Kuten aiemmin todettiin, vuokratyösuhteen kesto on usein sidoksissa käyttäjäyrityksen tilapäisen tarpeen kestoon. Käytännössä vuokratyöntekijä voi joutua työskentelemään jatkuvasti tilanteessa, jossa hän ei tiedä ennakkoon seuraavan päivän tai seuraavan viikon työvuo-roista tai työskentelykohteesta tai edes siitä, onko työtä tarjolla laisinkaan. Käyttäjäyritykselle ei vuokratyöntekijöiden kierrätyksestä aiheudu merkittäviä kuluja, sillä useat henkilöstön vuokrausta harjoittavat yritykset eivät veloita epäonnistuneista rekrytoinneista vaan etsivät tilalle paremmin kyseiseen työtehtävään soveltuvan henkilön. Vuokratyöntekijöiden on todistettava kykynsä päivästä toiseen näyttääkseen käyttäjäyritykselle olevansa kannattava investointi. Vuokratyöntekijöistä onkin tullut useissa tapauksissa yksi yrityksen raaka-aineista muiden joukossa, jota tilataan vain silloin, kun siihen on tarvetta (Viitala & Mäkipelkola 2005, 55–58.)

Epävarmuuden ja pelon vaikutukset näkyvät sekä työpaikalla että sen ulkopuolella. Käyttäjäyrityksessä työskennellessään vuokratyöntekijät ovat erityisen tarkkailun alla, jolloin he varovat sanomisiaan ja tekevät työtä, johon yrityksen omat työntekijät eivät välttämättä halua osallistua. Lisäksi vuokratyöntekijät saattavat toimeentulon turvatakseen työskennellä usealle vuokrausyritykselle samanaikaisesti, jolloin työkohteiden sijainnit ja matkustusajat vaihtelevat huomattavasti päivästä ja viikosta toiseen. Tällä kaikella on luonnollisesti vaikutuksia myös heidän yksityiselämäänsä, koska kaikki tulevaisuuteen tähtäävä suunnittelu lomamatkoista lasten hoitojärjestelyihin ja lainanottoon vaikeutuu merkittävästi työn ja toimeentulon jatkon ollessa jatkuvasti epävarmaa. Vaikutukset fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen voivat vaihdella paljon eri työntekijöiden välillä, mutta lienee selvää, että kaikki eivät tätä painolastia kestä loppuun (Viitala & Mäkipelkola 2005, 55–58.)

2.4.4 Epämääräinen työnantaja

Vuokratyöntekijät eivät välttämättä tiedosta vastuiden ja velvollisuuksien jakautumista tässä epätyypillisen työn muodossa. Päivittäinen työskentely tapahtuu käyttäjäyrityksen tiloissa ja sen työntekijöiden kanssa, joten on luonnollista, että etenkin pitkään jatkunut työ samassa työkohteessa saa vuokratyöntekijän luomaan suhteita käyttäjäyritykseen ja sen omiin työntekijöihin. Kuitenkin lähes kaikki työnantajan velvoitteet kuuluvat vuokrausyritykselle, johon työntekijä ei välttämättä muodosta vastaavanlaista, kiinteää ja vuorovaikutuksellista suhdetta. Tavanomaisen työntekijän ja esimiehen välisen suhteen rakentaminen on haasteellista ja vuokratyöntekijän on jatkuvasti tasapainoteltava kahden eri yrityksen välimaastossa (Viitala & Mäkipelkola 2005, 58–60.)

2.4.5 Uuden oppimisen tuomat haasteet ja paineet

Vuokratyön keston ja jatkon ollessa epävarmalla pohjalla, työntekijöiden perehdyttämiseen ei käytetä juurikaan aikaa ja resursseja. Käytännöksi onkin usein muodostunut toiminta, jossa vuokratyöntekijöille näytetään työskentelyn kannalta vain välttämättömät toimintatavat ja kaikki pidemmällä aikavälillä tapahtuva, suunnitelmallinen osaamisen kehittäminen koetaan tarpeettomaksi. Tämä luo paineita jokapäiväisessä työssä niin vuokratyöntekijöille kuin myös heidän perehdytyksestään vastaaville henkilöille, sillä sopeutuminen uuteen työympäristöön ja työtehtävään vie aina oman aikansa, joka voi vaihdella muutamista viikoista jopa puoleen vuoteen ja pitempäänkin. Samanaikaisesti vuokratyöntekijän tulisi silti omaksua opetetut käytännöt nopeasti ja pyrkiä virheettömyyteen, koska hänen työsuhteensa voi päättyä koska tahansa, ilman ennakkovaroitusta (Viitala & Mäkipelkola 2005, 60–63.)

Seuraavassa on listattu Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimukseen pohjautuvia vuokratyön hyviä ja huonoja puolia sitä tekevien työntekijöiden näkökulmasta.

Työsuhteen laatuun liittyvät tekijät kuvaavat vuokratyösuhteen positiivisia ja negatiivisia puolia ja työsuhteen pääsemisestä seuranneet tekijät vuorostaan varsinaista työskentelyä käyttäjäyrityksessä ja sen vaikutusta vuokratyöntekijään.

Taulukko 1. Vuokratyöntekijän omat kokemukset vuokratyöläisyydestä (soveltaen Viitala & Mäkipelkola 2005.)

EDUT JA MAHDOLLISUUDET	
<p><i>Työsuhteen laatuun liittyvät</i> Keino työllistyä nopeasti Työajat Mahdollisuus tutustua erilaisiin yrityksiin ja ihmisiin Vaihtelevat ja monipuoliset työt</p>	<p><i>Työsuhteeseen pääsemisestä seuranneet</i> Mielekkäät työtehtävät Työtovereiden ja esimiesten suhtautuminen Mahdollisuus saada vakituinen työsuhde käyttäjäyrityksessä</p>
HAASTEET JA RAJOITTEET	
<p><i>Työsuhteen laatuun liittyvät</i> Palkkaus ja muut työsuhde-edut Lomien puuttuminen Käytännön rutiinit (mm. tunti- ja vuorolistat) Irtisanomisajan puute Epävarmuus työn jatkuvuudesta ja saatavuudesta Työmatkojen pituuksien vaihtelut Jatkuva oppiminen Heikko perehdyttäminen</p>	<p><i>Työsuhteeseen pääsemisestä seuranneet</i> Työtovereiden ja esimiesten suhtautuminen Pelko työn menettämisestä</p>

2.5 Vuokratyön luonne ja edut Henkilöstöpalveluyritysten liiton näkökulmasta

Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) näkee työvoimanvuokrauksen tuomat edut työntekijälle varsin eri tavalla verrattuna vuokratyötä tekeviin työntekijöihin. Liiton mukaan vuokratyö tarjoaa työntekijälle mm. portin työelämään ja monelle pysyvän työpaikan, mahdollisuuden kokoaikatyöhön ja kilpailukykyisen palkan, erilaisiin elämäntilanteisiin joustavan työn tekemisen muodon sekä mahdollisuuden kehittyä uralla. HPL:n näkemys vuokratyöstä on siis varsin erilainen verrattuna tutkimusten valossa esille tulleisiin, vuokratyöntekijöiden omiin mielipiteisiin (HPL 2013.)

HPL:n mukaan vuokratyö on monelle työntekijälle väylä vakituiseen työsuhteeseen. Tämä tieto ei kuitenkaan perustu mihinkään tutkittuun faktatietoon vaan on työvoimanvuokrausta harjoittavien yritysten oma arvio vakinaistumisen asteesta. Työhallinnon tutkimusten mukaan vuokratyöntekijöistä siirtyy käyttäjäyrityksen työntekijöiksi noin 7 % kaikista työntekijöistä. HPL esittää myös, että vuokratyöntekijät saavat työstään kilpailukykyistä palkkaa. Kuitenkin aiempien tutkimusten valossa vuokratyönteki-

jöiden palkka on käytännössä aina käyttäjäyrityksen työntekijöiden palkkaa alempi. Syinä tähän voidaan pitää etenkin työhön kuuluvien lisien ja bonusten puuttumista. Edellä esitetyn valossa lieneekin selvää, että HPL:n ja aiempien tutkimusten esille nostamat vuokratyöntekijöiden näkemykset vuokratyöstä ovat varsin ristiriitaiset (HPL 2013; Tanskanen 2012, 38–39.)

Täysin riippumattoman näkemyksen luominen lienee haasteellista, sillä kuten vuokratyön eri osapuolten näkemykset osoittavat, nähdään vuokratyön luonne ja sisältö varsin erilaisessa valossa.

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan nähdä käsitteenä, johon vaikuttavat useat eri tekijät. Työhyvinvointi määrittää ja kertoo, kuinka ihminen suoriutuu ja viihtyy työssään ja millaisia vaikutuksia työllä on hänen muuhun elämäänsä. Useimmat yritykset toimialasta riippumatta tiedostavat työhyvinvoinnin merkityksen osana tuottavaa liiketoimintaa, menestyvää organisaatiota ja vastuullista työnantajakuva (Työterveyslaitos 2013.)

3.1 Työhyvinvoinnin portaat-malli

Työhyvinvoinnin portaat-malli on kehitetty kuvaamaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä organisaation ja yksilön näkökulmasta. Malli on rakennettu aiempia TYKY- ja työhyvinvointimalleja sekä teorioita hyväksi käyttäen ja tarkastelemalla näiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian pohjalta. Mallin avulla voidaan tarvittaessa kehittää yksilön, työyhteisön tai organisaation työhyvinvointia systemaattisesti (Työturvallisuuskeskus 2013.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat-malli (Työturvallisuuskeskus 2013.)

3.1.1 Psykofysiologiset perustarpeet

Työhyvinvoinnin portaat-mallin ensimmäinen porras esittelee ihmisen perustarpeet suhteessa hänen tekemäänsä työhön. Organisaation tasolla perustarpeiden täyttymiseen vaikuttavat työkuormitus, työpaikkaruokailu ja työterveyshuollon toiminta. Työntekijän tekemän työn tulisi olla sopivan kuormittavaa ja haasteellista. Työ ei saisi olla liian helppoa tai yksipuolista, mutta toisaalta työ ei saisi olla myöskään liian haastavaa ja vaikeaa suhteessa työntekijän osaamiseen ja voimavaroihin. Jokainen yksilö kokee työn kuormittavuuden usein hieman eri tavalla; se mitä jotkut työntekijät pitävät vain haasteena muiden joukossa, saattaa toisten työntekijöiden silmissä olla ylitsepääsemätön este osana jokapäiväistä työntekoa. Tämän vuoksi työn kuormittavuuden arviointi ei ole mahdollista ilman työntekijöiden ja työnantajan välistä vuorovaikutusta, jossa tarkastellaan yhdessä työkuormittavuuden astetta ja siihen liittyviä näkökulmia (Rauramo 2008, 37–40.)

Viime vuosikymmeninä on ollut havaittavissa erityisesti psykososiaalisen kuormituksen lisääntyminen työpaikoilla. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat työn organisointi ja johtaminen, yhteistyö, viestintä ja vuorovaikutus työpaikalla ja työntekijöiden kesken sekä yksittäisen työntekijän käyttäytyminen osana työyhteisöä. Organisaation johdon ja esimiesten tulee tehdä selviä linjauksia ja toimintamalleja, jolla voidaan varmistaa näiden tekijöiden positiiviset vaikutukset mm. väsymyksen ja yleisen pahoinvoinnin ehkäisemisessä. Työntekijän tulisi pyrkiä tarkastelemaan ja muuttamaan omia tottumuksiaan terveellisiä elintapoja silmällä pitäen. Työ- ja vapaa-aikana harrastettu liikunta, riittävä ja laadukas ravinto sekä sairauksien ennaltaehkäiseminen ja niiden hoito vaikuttavat työntekijän työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin merkittävästi. Organisaation tulee tarpeen mukaan tukea työntekijän terveellisiä elintapoja työpaikkaruokailun ja työterveyshuollon sekä mm. työpaikkaliikuntaa tukevien toimenpiteiden kautta. Työntekijän on tarpeensa mukaan vuorostaan hyödynnettävä työnantajan tarjoamia palveluita ja etuja (Rauramo 2008, 53–55.)

Tärkeintä psykofysiologisten perustarpeiden kannalta on työn ja vapaa-ajan suhde ja niiden yhteisvaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Työ ja vapaa-aika vaikuttavat toinen toisiinsa, jolloin ihannetilanteessa työntekijän hyvinvointi näkyy sekä työpaikalla että

vapaa-ajalla hyvän terveydentilan ja työssäjaksamisen kautta (Työturvallisuuskeskus 2013.)

3.1.2 Turvallisuuden tarve

Toinen työhyvinvointimallin porrassuunnitelma kuvaa turvallisuuden tarvetta, joka rakentuu fyysisestä turvallisuudesta, työn ja toimeentulon luomasta turvallisuudesta sekä psykologisesta ja moraalista turvallisuudesta. Lähtökohtana on, että työhön ja työsuhteeseen liittyvä turvattomuus on lisääntynyt viime vuosien aikana. Vaikea työllisyystilanne, epävarma toimeentulo ja muut taloudelliset ongelmat ovat tekijöitä, jotka ovat kiinteä osa nykypäivän työmarkkinoita. Määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden lisääntyminen ja lisääntyneet yt-neuvottelut toimialasta riippumatta ovat vaikuttaneet turvallisuuden tunteen heikkenemiseen. Organisaatio voi vaikuttaa turvallisuuden tarpeen täyttymiseen omalla aktiivisella tiedottamistoiminnalla, myös vaikeissa muutostilanteissa, kuten yt-neuvotteluiden aikana. Lisäksi työnantajien tulisi kiinnittää muutenkin huomiota yritysten johdon ja esimiesten toimintaan edellä mainituissa yt-neuvotteluissa. Organisaation tulisi pyrkiä toteuttamaan mahdolliset irtisanomiset ja lomautukset mahdollisimman inhimillisellä tavalla ja tukea työntekijöitään myös työsuhteen päätyttyä niin, että heidän mahdollisuutensa työllistyä muualle pysyvät hyvinä (Rauramo 2008, 83–86.)

Turvallisuusjohtamisen keinoin voidaan kontrolloida riskejä ja ennaltaehkäistä mahdollisten tapaturmien ja vahinkojen syntymistä. Hyvä työympäristö vuorostaan mahdollistaa työntekijän laadukkaan ja täysipainoisen toiminnan osana organisaatiota. Keskittyminen voidaan kohdentaa tällöin itse työntekoon ja mahdolliset riitatilanteet ja epävarmuustekijät eivät aiheuta kustannustehokkuuden alenemista. Seuraukset näkyvät positiivisesti organisaation työntekijöiden tuottamissa tuotteissa ja palveluissa sekä sitä kautta kannattavuudessa ja asiakastyytyväisyydessä (Rauramo 2008, 83–87.)

3.1.3 Liittymisen tarve

Kolmas työhyvinvoinnin portaista käsittelee liittymisen tarpeen sisältöä ja vaikutusta työhyvinvointiin. Ihminen haluaa luonnostaan olla osa suurempaa yhteisöä, joka tarjoaa yksilölle mahdollisuuden toteuttaa itseään ja saada toiminnastaan palautetta. Toimivassa

yhteisössä yksittäinen ihminen voi tuoda esille omia näkemyksiään ja toimintatapojaan sekä saada tarvittaessa apua ja ohjausta muilta yhteisön jäseniltä. Yhteisön toimivuus rakentuu ennen kaikkea keskinäiselle luottamukselle, jolloin yhteisöön kuuluvan yksittäisen ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu suhteessa ympäröiviin ihmisiin. Organisaation tasolla liittymisen tarpeeseen vaikuttavat tekijät rakentuvat työyhteisön, johtamisen sekä verkostojen olemassaoloon ja kehittämiseen. Yrityksen johdon tulee omalla toiminnallaan varmistaa hyvinvoivan työyhteisön edellytykset ja mahdollistaa verkostoituminen yrityksen alaisuudessa työskentelevien kesken. Lisäksi yrityksen johdon vastuulla on mahdollistaa lainsäädäntöön perustuva työsuojelutoiminta, jotta työoloja voidaan pitää yllä ja kehittää ajatellen työntekijöiden hyvinvointia (Rauramo 2008, 122–125.)

Yksittäisen työntekijän on kyettävä joustamaan mahdollisuuksien mukaan, hyväksyttävä erilaiset yksilöt ja toimintatavat sekä olla lähtökohtaisesti avoin kehitystoimintaa kohtaan unohtamatta omia etujaan ja velvollisuuksiaan työntekijänä. Työntekijöiden asenteiden, havaintojen ja toiminnan sekä heidän esimiestensä johtamisen kautta muodostuu yrityksen työilmapiiri, joka vaikuttaa yrityksen ja sen työntekijöiden toimintaan ja tuottavuuteen. Vain aidosti sitoutunut työyhteisö mahdollistaa toiminnan kehittämisen pitkällä aikavälillä (Rauramo 2008, 122–125.)

3.1.4 Arvostuksen tarve

Lähtökohtana arvostuksen tarpeen tyydyttämiselle on, että työntekijän tulee arvostaa itseään ja omaa työtään. Tämä vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka työntekijälle tärkeät ihmiset, kuten läheiset, työkaverit, lähin esimies ja asiakkaat arvostavat ja näkevät hänet ihmisenä ja työntekijänä. Arvostuksen kokeminen ja saaminen ovat edellytyksenä sille, että yksittäinen työntekijä haluaa ja uskaltaa käyttää omia tietoja ja taitojaan työyhteisön yhteiseksi hyväksi (Rauramo 2008, 143–144.)

Organisaatio voi tukea arvostuksen tarvetta rakentamalla yhteisen mission, strategian ja vision sekä arvojärjestelmän, jotka määrittelevät yrityksen käytännön toiminnan sisällön ja toteutuksen. Työntekijöiden tulee sisäistää edellä mainitut tekijät ja työskennellä ja tehdä työtä asetettujen tavoitteiden ja toimintaperiaatteiden mukaisesti. Työntekijöiden

tulee saada toiminnastaan palautetta ja heidän työskentelyään tulee arvioida liiketoiminnan kannattavuuden ja asetettujen tavoitteiden pohjalta. Hyvästä tuloksesta ja työskentelystä tulee palkita oikeudenmukaisesti ja saada positiivista palautetta. Näin mahdollistetaan työntekijöiden tyytyväisyys ja aktiivinen rooli osana yrityksen liiketoimintaa ja sen kehittämistä (Rauramo 2008; 33–35, 143–144.)

3.1.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Portaikon viimeinen porras käsittelee itsensä toteuttamisen tarvetta. Ihmisellä on luontainen halu kehittyä ja olla parempi omassa toiminnassaan. Älylliset haasteet ja uuden omaksuminen pitävät yllä ihmisen hyvinvointia samalla, kun ihminen saa toteuttaa ja kehittää itseään. Tarkasteltaessa toteuttamisen tarpeeseen liittyviä tekijöitä, nousee esille etenkin kaksi keskeistä asiaa: oppiminen ja osaaminen (Rauramo 2008, 160–168.)

Oppiminen ja osaaminen ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Oppimalla ja omaksumalla uusia asioita ja toimintatapoja työntekijä pitää yllä ja kehittää työn kannalta tärkeää osaamista. Oppiva organisaatio tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä varmistamalla, että toiminta on tavoitteellista ja työntekijät tiedostavat tavoitteiden sisällön ja merkityksen liiketoiminnalle. Tämän tiedon pohjalta henkilöstö on motivoitunutta ja haluaa kehittää omaa työtään ja niitä tietoja ja taitoja, jotka ovat oman työn ja siinä suoriutumisen kannalta tärkeitä. Näin henkilöstön sitouttaminen tulee mahdolliseksi ja kannattavaa liiketoimintaa aletaan pitää yhteisenä päämääränä, jossa jokaisella yrityksen työntekijällä on tärkeä rooli ja jonka tuloksellisuudesta jokainen organisaatioon kuuluva työntekijä vastaa omalla toiminnallaan (Rauramo 2008, 164–168.)

Mikäli työhyvinvoinnin kaikkien portaiden tarpeet on tyydytetty, on seurauksena hyvinvoiva työntekijä, joka on terve ja tehokas omassa työssään, kokee turvallisuuden tunnetta ja omaksuu uutta osana isompaa työyhteisöä sekä sitoutuu ja kehittää itseään organisaation yhteisten tavoitteiden mukaan. Tällöin työntekijä on yrityksen kannalta tuottavimmillaan ja kykenee kehittämään jo olemassa olevia käytäntöjä ja toimintatapoja (Työturvallisuuskeskus 2013.)

3.2 Työhyvinvoinnin ja vuokratyön välinen tasapaino

Tarkasteltaessa työhyvinvoinnin näyttäytymistä ja toteutumista vuokratyössä Työhyvinvoinnin portaat-mallia apuna käyttäen voidaan nostaa esille useita tärkeitä tekijöitä. Portaiden sisältöä ja vuokratyöstä tehtyjä tutkimuksia vertailtaessa voidaan havaita, että työhyvinvointi vuokratyössä on käsite, jonka olemassaolo on varsin kyseenalainen. Seuraavassa tarkastellaan portaikon ja vuokratyön välistä tasapainoa ja selvitetään, missä määrin työhyvinvointi näkyy vuokratyössä.

Psykofysiologisten perustarpeiden osalta voidaan todeta, että aiempi tuotettu aineisto ei suoraan anna vastausta, missä määrin ja kuinka hyvin vuokrausyritykset huolehtivat mm. työntekijöidensä työterveyshuollosta ja työpaikkaruokailusta. Työn kuormittavuus ilmenee etenkin tilanteissa, joissa työn ja vapaa-ajan suhde ei ole tasapainossa. Tämä lienee haasteena myös vuokratyössä. Toisaalta työn kuormittavuus on ongelma nykyajan työelämässä ylipäättänsä, sillä tiukentunut globaali kilpailu vaatii yhä enemmän työntekijöiden työpanosta toimialasta riippumatta. Toisaalta Viitalan (2005) tekemän kyselytutkimuksen sisältö osoittaa, että vuokratyöntekijät pitävät vuokratyön hyvänä puolena joustavia työaikoja, jolloin työn ja vapaa-ajan suhdetta lienee helpompi hallita ja sovittaa omien tarpeiden mukaisesti. Psykofysiologisten perustarpeiden osalta voidaan nostaa esille myös mahdollinen sairaana työskentely, josta vuokratyöntekijät ovat maininneet Viitalan tutkimuksessa. Tällainen tilanne johtaa luonnollisesti siihen, että työntekijä ei pysty työskentelemään täysipainoisesti ja kyseisen henkilön työhyvinvoinnin edellyksiä ei pystytä pitämään yllä.

Turvallisuuden tarpeita tutkittaessa esille nousee etenkin vuokratyöhön kuuluva epävarmuus ja pelko työn jatkumisesta ja saatavuudesta. Kuten aiemmin jo todettiin, vuokratyöntekijöiden työsuhde voidaan usein päättää varsin nopealla aikataululla ja pienin kustannuksin. Tämä vuorostaan kannustaa käyttäjäyrityksiä käyttämään vuokratyövoimaa vain lyhyen aikavälin tarpeet huomioiden. Vuokratyöntekijät voivat ajautua tilanteeseen, jossa heidän täytyy osoittaa oma osaamisensa päivittäin, koska työsuhde voi päättyä käytännössä milloin vain, mikäli käyttäjäyritys ei enää tarvitse heitä tai ole tyytyväinen heidän työpanokseensa. Vuokratyöntekijät myös kokevat, että työhön perehdyttäminen on usein puutteellista, jolloin he saavat työnsä kannalta vain välttämättömän

ohjauksen. Tällöin osaava ja virheetön toiminta on lähestulkoon mahdotonta. Puutteellinen perehdyttäminen on ristiriidassa sen työntekijöiden esille nostaman asian kanssa, että vuokratyö vaatii usein jatkuvaa oppimista ja uusien käytäntöjen sisäistämistä. Jos perehdyttäminen on ollut puutteellisesta jo alusta saakka, kuinka voidaan huolehtia vuokratyöntekijöiden työssäoppimisesta jatkossakaan.

Liittymisen tarpeen osalta voidaan todeta, että käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välikätenä toimiminen ei ole vuokratyöntekijän kannalta ongelmattonta. Etenkin pitkäkestoissa työsuhteissa vuokratyöntekijä luo vahvat siteet käyttäjäyrityksen työntekijöihin ja esimiehiin. Käyttäjäyritys ei kuitenkaan ole sopimussuhteessa vuokratyöntekijän kanssa ja lähes kaikki työnantajan velvoitteet kuuluvat vuokrausyritykselle, johon vuokratyöntekijällä ei usein ole riittävän vahvaa suhdetta miettien työntekijän ja työnantajan välistä kanssakäymistä ja käytännön vuorovaikutusta. Samanaikaisesti vuokratyöntekijä voi olla toisarvoisessa asemassa käyttäjäyrityksen työntekijöihin; asemassa, jossa hänen toimintaansa ja työpanostaan osana käyttäjäyritystä ei arvosteta riittävästi.

Liittymisen tarpeiden olemassaolo tai vastaavasti puuttuminen on vahvasti yhteydessä arvostuksen tarpeen kannalta oleellisiin tekijöihin. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa työntekijät kertoivat olevansa tyytymättömiä saamaansa palkkaan ja työsuhde-etuihin. Vuokratyöntekijät saivat lähes poikkeuksetta alempaa palkkaa verrattuna käyttäjäyritysten omiin työntekijöihin ja lisäksi he jäivät usein vaille käyttäjäyrityksen työntekijöiden saamia työsuhde-etuja. Edellä esitetyn perusteella voitaneen todeta, että liittymisen ja arvostuksen tarpeet eivät useimmiten täyty optimaalisella tavalla.

Työhyvinvoinnin portaat-mallin ylintä porrasta eli itsensä toteuttamisen tarvetta arvioidessa voidaan kiinnittää huomiota etenkin oman osaamisen hallintaan. Oman osaamisen kehittäminen vaatisi käyttäjäyritykseltä sitoutumista pitkällä aikavälillä. Tämä on varsin usein mahdotonta vuokratyössä, jossa työvoimaa käytetään ja kierrätetään vain lyhyen aikavälin tapahtumat ja näkökulmat huomioiden. Myös tapauksissa, joissa vuokratyöntekijä on työskennellyt pitkään saman käyttäjäyrityksen alaisuudessa, on havaittavissa, että johtuen työn keston ja jatkon epävarmuudesta, vuokratyöntekijä ei pysty aidosti sitoutumaan käyttäjäyritykseen. Vuokratyöntekijä on kuitenkin edelleen vuokrausyrityksen työntekijä ja esimerkiksi käyttäjäyrityksen kanssa käytävät kehityskeskus-

telut ja pitkän ajan suunnitelmat liittyen omaan työnkuvaan ja organisaation kehittämiseen ovat harvinaisia poikkeuksia.

Työhyvinvoinnin portaat- malli korostaa myös työntekijän omaa panosta työhyvinvoinnin ylläpidossa ja kehittämisessä. Oma aktiivisuus ja toiminta edesauttavat saavuttamaan kaikki portaikon asettamat tavoitteet. Terveelliset elämäntavat, turvalliset työ- ja toimintatavat sekä joustavuus vaikuttavat hyvällä tavalla työntekijän työhyvinvointiin. Toisaalta on havaittavissa, että portaikon yläpäässä vaadittavat toimenpiteet, kuten aktiivisuus organisaation kehittämisessä ja oman osaamisen ylläpidossa ja kehittämisessä, eivät ole toteutettavissa yksin työntekijän oman toiminnan kautta. Nämä toimenpiteet vaativat tukea organisaatiolta. Vuokratyössä organisaation ja yrityksen antama tuki toteuttaa kyseisiä toimenpiteitä on kuitenkin olematonta ja osin rakenteellisestikin mahdotonta, joten työhyvinvoinnin kannalta kaikkien portaiden läpikäyminen on vähintäänkin haasteellista (Työturvallisuuskeskus 2013.)

4 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmänä käytän kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadullinen tutkimus rakentuu *aiemmista, tutkittavasta aiheesta tehdyistä tutkimuksista ja muotoilluista teorioista, empiirisistä aineistoista (suurimmaksi osaksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja) sekä tutkijan omasta ajattelusta ja päättelystä*. Seuraavassa esittelen tutkimustyöni rakenteen ja etenemissuunnitelman (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2013.)

4.1 Tutkimustehtävä ja teemahaastattelu

Opinnäytetyössäni tutkin työhyvinvoinnin olemassaoloa ja merkitystä vuokratyössä. Tutkiessani kyseistä aihealuetta pyrin käyttämään apunani aiempien tutkimusten ja opinnäytetöiden luomaa teoriaa sekä Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvoinnin portaat-mallia. Kyseessä on siis varsin pitkälti teorialähtöinen tutkimusasetelma. Edellä mainittujen lähteiden avulla luon pohjan teemahaastatteluille, joiden kohteena ovat henkilöstönvuokrausta harjoittavien henkilöstöpalveluyritysten edustajat. Haastateltavat henkilöt valitsen siten, että heidän ammattitaitonsa ja asemansa edustamassaan yrityksessä mahdollistaisi lähtökohtaisesti riittävän ymmärryksen ja mielenkiinnon käsittelemääni aihekokonaisuutta kohtaan.

4.2 Teemahaastattelun rakenne ja toteutus

Teemahaastattelu toteutetaan siten, että haastattelu suoritetaan vuokrausyritysten tiloissa ennakkoon aseteltujen teemojen mukaisesti. Teemat perustuvat suoraan Työhyvinvoinnin portaat-mallin portaisiin, jotka sisältävät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja niiden väliset yhteydet. Tarkoituksena on käydä läpi mallin kaikki portaat ja keskustella niiden sisältämien tekijöiden olemassaolosta ja merkityksestä henkilöstönvuokraustoinnassa. Lisäksi haastattelun aikana on tarkoitus keskustella työhyvinvoinnista ja vuokratyöstä myös yleisesti. Pyrkimyksenä on tehdä haastattelutilanteesta mahdollisimman vapaamuotoinen, jolloin haastateltavien henkilöiden on mahdollista nostaa esille tärkeitä pitämiään asioita ja haastattelijan ja haastateltavan välinen luottamus ja yhteistyö luovat puitteet onnistuneelle tutkimustyölle. Kaikki haastattelut nauhoitetaan

myöhemmin tapahtuvaa litterointia varten. Näin haastattelun sisältöä voidaan hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti tutkimustyön myöhemmissä vaiheissa.

4.3 Tutkimustulosten yhteenveto ja arviointi

Teoriaosuuden ja teemahaastattelun toteutuksen jälkeen tutkimusmateriaali analysoidaan ja saatuja tutkimustuloksia verrataan olemassa olevaan teorian tietoon ja aihetta aiemmin sivunneisiin tutkimuksiin. Yhteenvetoa tehtäessä kiinnitetään huomiota erityisesti aiemmasta teoriasta ja tutkimustiedosta poikkeaviin päätelmiin. Tutkimustulosten luotettavuutta arvioidaan käsittelemällä reliabiteettia ja validiteettia sekä arvioimalla yleisesti tutkimustyön toteutusta ja sujuvuutta.

5 Teemahaastattelut henkilöstöpalveluyrityksissä

Teemahaastattelut toteutettiin kolmen viikon ajanjaksolla siten, että yhden viikon aikana pyrin järjestämään yhdestä kahteen, noin tunnin kestoista haastattelutilaisuutta henkilöstöpalvelualan asiantuntijoiden kanssa. Olin yhteydessä joihinkin henkilöstöpalvelualan isoimpiin toimijoihin ja pyysin saada tilaisuutta kuulla heidän edustajiensa mielipiteet ja näkökulmat liittyen käsiteltävään aihekokonaisuuteen. Päädyin haastattelemaan tutkimustyöni aikana yhteensä viittä henkilöä. Haastattelut etenivät Työhyvinvoinnin portaat-mallin portaiden mukaan siten, että työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät käytiin läpi edeten alimmasta portaasta ylimpään ja haastattelun rakenne ja teemat pysyivät samoina kaikkien haastateltavien kohdalla. Jatkossa käytän haastateltavista henkilöistä nimityksiä H1-H5.

Seuraavassa käsittelen henkilöstöpalvelualan edustajien näkökulmia ja mielipiteitä liittyen vuokratyöhön, vuokratyöntekijöihin sekä työhyvinvoinnin merkitykseen vuokratyössä.

5.1 Vuokratyön ja työhyvinvoinnin välinen tasapaino

Keskusteltaessa työhyvinvoinnin merkityksestä ja esiintymisestä vuokratyössä, esille nousi muutama seikka, joita haasteltavat halusivat erityisesti painottaa. Vuokratyöhön olennaisena osana kuuluva osapuolten välinen kolmikantasuhde sekä sen hallinta ja ylläpitäminen koettiin erityisen tärkeänä ja samalla haastavana. Osapuolten välisen viestinnän ja yhteydenpidon tulisi olla aiempaa tiiviimpää ja saumatonta, jotta vastuut ja velvollisuudet voidaan jakaa tehokkaammin vuokrausyrityksen, vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen kesken. Vuokrausyrityksen yhteyshenkilön tulee pystyä tarjoamaan vuokratyöntekijälle tämän tarvitsemaa tukea ja toimia yhteistyössä käyttäjäyrityksen edustajan kanssa siten, että vuokratyöntekijän tarpeet huomioidaan yksilöllisesti ja tapauskohtaisesti. Olosuhteet ja käytännön toiminta työpaikalla tulee järjestää siten, että vuokratyöntekijällä on lähtökohtaisesti samat olosuhteet ja samat työsuhte-edut kuin käyttäjäyrityksen omalla henkilöstöllä. Eriarvoistava ja syrjivä käyttäytyminen on kaikin tavoin tuomittavaa toimintaa ja mahdollisiin epäkohtiin tulisi pystyä puuttumaan ajoissa ja tehokkaasti juuri osapuolten välisen yhteistyön kautta.

Juuri vuokratyöntekijöiden työolosuhteet ja heidän nauttimansa työsuhde-edut nousivat vahvasti esille jokaisen haastattelun aikana. Näiden vaikutus työhyvinvointiin nähtiin erityisen tärkeänä. Etenkin lyhyissä, muutamista päivistä muutama viikkoihin kestävässä työsuhteissa käytännön toiminta, yhteydenpito ja valvonta on haasteellista ja työhyvinvoinnista huolehtiminen nähdään tavallista vaikeampana. Tällöin on tärkeää, että työsuhteeseen liittyvistä tekijöistä keskustellaan mahdollisimman kattavasti jo asiakassopimusta ja työsopimusta tehtäessä, jotta voidaan varmistua siitä, että jokainen vuokratyön osapuoli ymmärtää ja tiedostaa omat oikeudet, vastuut ja velvollisuudet osana kolmikantasuhdetta.

5.2 Psykofysiologiset perustarpeet

Keskusteltaessa työn kuormittavuuden arvioinnista ja seurannasta sekä sen vaikutuksista vuokratyöntekijän työhyvinvointiin, haastatellut henkilöt korostivat asiakas- ja työsopimusten ja ennakkoon sovittujen toimintaperiaatteiden merkitystä. Laadittaessa sopimusta henkilöstönvuokrauksesta kaikkien osapuolten tulisi olla tietoisia työnkuvasta, vastuista ja velvoitteista työpaikalla sekä menettelytoimenpiteistä mahdollisissa ongelmatilanteissa. Vuokratyöntekijän tulisi saada kaikki oleellinen ja tärkeä tieto liittyen tulevaan työtehtäväänsä, jotta tämä voi arvioida työn soveltuvuutta ja sopivuutta suhteessa omaan osaamiseen. On syytä huomioida, että tässä vaiheessa vastuu työn kuormittavuuden arvioinnista siirtyy osittain myös työntekijälle itselleen. Toisaalta tämä seikka ei poista sitä tosiasiaa, että vuokrausyrityksen edustajan ja yhteyshenkilön tulee pystyä tunnistamaan ja valitsemaan työtilauksen sisällön perusteella työhön parhaiten soveltuvat henkilöt.

Mikäli henkilövalinta on suoritettu onnistuneesti ja vuokratyöntekijä on aloittanut työskentelyn käyttäjäyrityksessä, tulee työn kuormittavuutta pystyä seuraamaan ja arvioimaan myös jatkossa. H1 toteaa, että vuokrausyrityksen konsultin keinot seurata ja ohjata vuokratyöntekijän työskentelyä käyttäjäyrityksessä ovat luonnollisesti varsin rajalliset johtuen käyttäjäyrityksen direktio-oikeudesta. Työajanseurannan avulla pystytään tarkastelemaan vuokratyöntekijän tehtyjä työtunteja ja arvioimaan työntöön ajallista kestoa. H1 korostaa, että mahdollisista tulevista ylitöistä ja niiden teettämisestä käyttäjäyrityksen tulee ilmoittaa vuokrausyrityksen edustajalle, jotta työn kuormittavuutta pysty-

tään arvioimaan jo ennakkoon. H2:n mukaan on tärkeää seurata lisäksi mahdollisten sairauspoissaolojen määrää; hänen edustamassaan yrityksessä on käytäntönä, että neljä erillistä sairauspoissaolojaksoa kahden kuukauden sisällä johtaa jatkotoimenpiteisiin. Tällöin vuokratyöntekijän kanssa käydään ns. varhaisen välittämisen keskustelu, jonka aikana käydään läpi syitä poissaoloihin ja pohditaan tarvittaessa mahdollisia ratkaisumalleja vallitsevaan tilanteeseen. Näin voidaan varmistua, että työntekijä haluaa aidosti tehdä kyseistä työtä ja että käyttäjäyrityksen työolosuhteet ja fyysinen ja/tai henkinen kuormitus eivät ole johtaneet kyseisiin sairauspoissaoloihin. H2 pitää tärkeänä, että ennaltaehkäisevä toiminta koetaan tärkeäksi ja mahdollisiin puutteisiin kyetään puuttumaan ajoissa. H3:n yrityksessä pitkäaikaisten vuokratyöntekijöiden työssäjaksamista seurataan lisäksi vuosittain tehtävän henkilöstötutkimuksen avulla.

Työpaikkaruokailun ja työterveyshuollon järjestämisessä on havaittavissa huomattavia eroavaisuuksia eri vuokrausyritysten ja niiden käyttäjäyritysten toimintaa tarkasteltaessa. Työsopimuslain vuokratyödirektiivin mukaan *vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivista syistä. Käyttäjäyritys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä.* Tämä mahdollistaa käytännössä muun muassa sen, että käyttäjäyrityksen tulee järjestää vuokratyöntekijöille mahdollisuus ruokailla samoissa tiloissa yrityksen oman henkilöstön kanssa, mutta vuokratyöntekijöiltä perittävän aterian hinta voi poiketa suhteessa käyttäjäyrityksen omilta työntekijöiltä perittävään hintaan (HPL 2013.)

H3 oli haastatelluista henkilöistä ainoa, joka vahvisti työpaikkaruokailun hinnan olevan käyttäjäyrityksessä aina sama kaikille riippumatta työntekijän taustasta ja työnantajasta. Muut haastateltavat totesivat, että työsopimuslain sisältö mahdollistaa työpaikkaruokailun hinnoittelun käyttäjäyrityksen päättämällä tavalla ja että heillä ei ole käytännössä juurikaan päätäntävaltaa vaikuttaa kyseiseen epäkohtaan.

Työterveyshuollon osalta tilanne vaihtelee merkittävästi työsuhteen keston perusteella siten, että lyhyemmissä työsuhteissa vuokratyöntekijöille tarjotut työterveyshuollon palvelut ovat usein varsin rajoitettuja, kun taas pidemmissä työsuhteissa vuokratyöntekijät ovat oikeutettuja monipuolisiin työterveyspalveluihin. Lisäksi eri käyttäjäyritykset näke-

vät vuokratyöntekijöiden roolin erilaisena suhteessa omaan henkilöstöön. Tämä näkyy käytännössä siten, että vuokratyöntekijät saattavat nauttia vuokrausyrityksen hyvinvointipalvelujen lisäksi myös käyttäjäyrityksen vastaavista palveluista vaikka he eivät perustellusta syystä olisikaan tähän oikeutettuja. H1 mainitsi mm. työergonomian merkityksen jokapäiväisessä työssä. Käyttäjäyritys voi omalla toiminnallaan tukea käytäntöjä, jotka helpottavat vuokratyöntekijän työskentelyä vaikkei se olisi lainsäädännön perusteella pakotettu toimimaan kyseisellä tavalla.

Kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että vuokratyöntekijöiden tulisi olla lähtökohtaisesti oikeutettuja lähes kaikkiin samoihin etuihin kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Erityisesti työpaikkaruokailun hinnoittelukäytäntöjen koettiin eriarvoistavan työntekijöitä ja näin tukevan syrjivää toimintaa käyttäjäyrityksissä. Tasapuolinen kohtelu ja erillisten työntekijäryhmien syntymisen ehkäisy koettiin tärkeäksi käytännön työskentelyn kannalta. Mahdollisten puutteiden olemassaolo saattaa heikentää vuokratyöntekijän työhyvinvointia ja siten heikentää myös hänen antamaansa työpanosta ja tekemänsä työn laatua. Tämä ei luonnollisesti ole kenenkään osapuolen kannalta ideaalinen tilanne ajatellen vuokratyövoiman käytön kannattavuutta.

5.3 Turvallisuuden tarve

Aiempien tutkimusten valossa vuokratyöhön kuuluu olennaisena osana työn jatkuvuuteen ja saatavuuteen liittyvä epävarmuus. Tilanne on kuitenkin ainakin osittain muuttumassa Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen johdosta, jonka mukaan vuokrausyrityksen on perusteltava aiempaa tarkemmin määräaikaisen työsuhteen peruste. Jatkossa määräaikaista työsopimusta laadittaessa vuokrausyrityksen tulee kirjata selkeämmin työsuhteen alkamis- ja päättymispäivämäärä sekä ilmoittaa määräaikaisen työsuhteen laatimisen syynä oleva työhön liittyvä objektiivinen peruste (esim. sijaisuus). Tarkasteltaessa määräaikaisuuden perustetta, syyn tulee perustua vuokrausyrityksen tilanteeseen eikä pelkästään yhden, tietyn käyttäjäyrityksen tilanteeseen. Vuokrausyritys voi siis käytännössä tehdä määräaikaisen työsopimuksen vain silloin, kun sillä ei ole tiedossa jatkuvaa tarvetta työntekijän osaamiselle. Edellä mainitun perusteella voidaan perustellusti olettaa, että käyttäjäyritysten toimeksiantoon sidotut työsopimukset tulevat

väheneään rajusti ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten määrä vuorostaan kasvamaan merkittävästi (KKO:2012:10.)

Haasteltavat suhtautuivat nykyiseen kehitykseen varsin ristiriitaisesti. Toisaalta koettiin, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet tuovat tietynasteista turvaa mieltien vuokratyöntekijän tekemän työn jatkuvuutta ja saatavuutta, mutta toisaalta taas lisäävän vuokratyöntekijän vastuita ja velvollisuuksia suhteessa vuokratyösuhteen muihin osapuoliin. Toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden lisääntyminen vuokratyössä on johtanut tilanteeseen, jossa vuokrausyritykset käyvät yhä enemmän yt-neuvotteluita omien vuokratyöntekijöidensä kanssa käyttäjäyritysten mukauttaessa omia toimintojaan tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella. H1 korosti, että vuokratyöntekijät ovat olleet tyytyväisiä käytäntöön, jossa vuokrausyritys järjestää omille työntekijöilleen tarvittaessa yt-neuvottelut, joiden aikana käydään läpi taustat syntyneeseen tilanteeseen ja tarkastellaan tulevaisuuden vaihtoehtoja liittyen vuokratyöntekijöiden työllistymiseen jatkossa. Lisäksi H1 kokee, että työsuhteiden hallinta helpottuu nyt, kun on olemassa selkeä käytäntö, jota noudatetaan aina vastaavanlaisissa tilanteissa.

Toisaalta ennakkopäätöksen sisältöön pohjautuvat käytännöt saivat osakseen myös runsaasti kritiikkiä. Lähes kaikki toimialan edustajat kielsivät jyrkästi olettamana, jonka mukaan selvä enemmistö vuokratyöntekijöistä tekisi vuokratyötä pakon sanelemana ja haluaisi mieluummin työskennellä vakituisessa työsuhteessa. H3:n mielestä kyseessä on ennemminkin median ja ay-liikkeiden luoma kuva työntekijän tarpeista. H3 korostaa, että selvä enemmistö hänen edustamansa yrityksen vuokratyöntekijöistä on hakeutunut tekemään vuokratyötä juuri omasta tahdostaan. Hänen mielestään on olemassa yleinen harhakuva, jonka mukaan työnhakijat etsivät vain ja ainoastaan vakituisia työsuhteita. Enemmistö hänen yrityksensä työntekijöistä on 25–35-vuotiaita henkilöitä, jotka haluavat omista taustoistaan johtuen tehdä juuri vuokratyötä, jossa työntekijän ei tarvitse sitoutua kokoaikaisesti tiettyyn työnantajaan vaan aikaa jää myös esimerkiksi opiskelulle ja vapaa-ajan toimintaan. Monet vuokratyöntekijät kokevat, että vuokratyösuhteen keikkaluontoisuuden tuoma vapaus päättää missä ja milloin työskentelee, sopii paremmin heidän elämäntilanteeseensa moninaisista syistä johtuen. Kuten mainittiin, syynä voi olla mm. vuokratyöntekijän halu opiskella täysipäiväisesti tai toteuttaa itseään pääasiassa harrastusten ja vapaa-ajan aikana.

H2 haluaa muistuttaa seurauksista, joita toistaiseksi voimassa olevat sopimukset ja vahvempi sitouttaminen työnantajaan eli vuokrausyritykseen tuovat mukanaan. Vuokratyöntekijän on tällöin otettava vastaan työtä, jota vuokrausyritys hänelle tarjoaa, mikäli työtehtävä on vuokratyöntekijän osaamisen ja taustan huomioon ottaen tälle sopiva. Tämä johtaa helposti kehitykseen, jossa työsopimuksessa vuokratyöntekijän tehtäväkuva määritellään laaja-alaisesti ja hänelle tarjotaan työtehtäviä, josta hän ei voi perustellusti kieltäytyä rikkomatta vallitsevia sopimusehtoja. Muun muassa tästä syystä useat vuokratyöntekijät ovat kieltäytyneet tarjotuista vakituisista työsuhteista, sillä he kokevat niiden sisällön rajoittavan heidän vapauttaan päättää työsuhteen ehdoista.

Turvallisuuden tarpeeseen liittyvät luonnollisesti myös työolosuhteet sekä työ- ja toimintatavat, jotka vaikuttavat vuokratyöntekijän jokapäiväiseen työskentelyyn käyttäjäyrityksessä. Käytäntönä on, että vuokrausyritykset pyytävät asiakasyrityksiltään eli käyttäjäyrityksiltä työpaikkaselvityksen ja riskiarvion ja tarkastelevat näiden pohjalta edellytyksiä löytää sopivaa työvoimaa kyseisen yrityksen käyttöön. Näin voidaan luoda kuva kyseisen käyttäjäyrityksen toiminnasta, jotta vuokrausyritys voi omalta osaltaan antaa työtehtävään liittyvän yleisperhdytyksen ja varustaa vuokratyöntekijän tarvittaessa tarpeellisin vaattein ja välinein ajatellen hänen työtehtävänsä sisältöä. Vastuu lopullisesta perhdytyksestä on luonnollisesti käyttäjäyrityksellä ja tällöin perhdytystoiminnan käytännön seuranta on varsin haasteellista. H2:n yrityksessä on käytössä ns. perhdytysloki, jonka avulla vuokratyösuhteen eri osapuolet voivat seurata perhdytyksen aikana läpikäytyjä asioita vuokratyöntekijän omien merkintöjen perusteella ja näin saada selkeän kuvan perhdytyksen sisällöstä ja arvioida sen onnistumista omien kriteereidensä perusteella. H4 myöntää, että perhdytyksessä on ilmennyt ajoittain puutteita, etenkin toimialoilla, joiden työehtosopimuksissa ei ole otettu kantaa perhdytyksen sisältöön. Useat haastateltavat myöntävätkin, että on pitkälti vuokratyöntekijän vastuulla huolehtia siitä, että hänen perhdytyksensä hoidetaan asianmukaisella tavalla. Mahdollisia puutteita havaitessaan vuokratyöntekijän tulee olla yhteydessä vuokrausyrityksen yhteyshenkilöön, jotta tämä voi olla tarvittaessa yhteydessä käyttäjäyrityksen esimieheen ja keskustella tarvittavista jatkotoimenpiteistä.

Kaikki haastateltavat pitivät perhdytystoimintaa ja sen toteutusta tärkeänä ajatellen vuokratyösuhteen jatkoa ja vuokratyöntekijän motivaatiota tehdä vuokratyötä. H3:n

mukaan toimivat perehdytyskäytännöt sitouttavat työntekijää työskentelemään jatkossakin samalle vuokrausyritykselle. Etenkin muutamilla toimialoilla on havaittavissa selvä pula osaavista työntekijöistä ja tällä kehityksellä on vaikutuksia myös vuokrausyritysten haluun pitää kiinni työntekijöistään. Haastattelujen aikana kävi ilmi, että etenkin kaupan alan ja hoiva-alan vuokratyöntekijöistä on käynnissä kova kilpailu ja voittajina selviytyvät vain ne vuokrausyritykset, joissa työntekijöille voidaan tarjota hyvä työympäristö ja riittävän hyvät työolosuhteet. Tämän tulisi olla myös käyttäjäyritysten tavoitteena, sillä vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus tuotetun palvelun tai valmistetun tuotteen laatutekijöihin.

5.4 Liittymisen tarve

Vuokratyöntekijöiden asema osana käyttäjäyrityksen henkilöstöä nähdään pääosin hyvänä. Etenkin pitkään vuokratyövoimaa käyttäneet asiakasyritykset ja niiden oma henkilöstö ovat haastateltavien mukaan sisäistäneet vuokratyön tuomat edut. Jotkut käyttäjäyrityksistä, etenkin kansainväliset toimijat, ilmoittavat toimintaperiaatteissaan vuokratyövoiman käytön olevan tärkeä osa niiden liiketoimintaa. Tämä on luonnollisesti ideaalinen tilanne vuokratyösuhteen kaikille osapuolille, sillä näin pystytään varmistamaan, että vuokratyöntekijöiden käytölle on olemassa selkeät pelisäännöt ja myös käyttäjäyritysten oma henkilöstö on tietoinen näistä periaatteista. Tällöin suhtautuminen vuokratyöntekijöihin on lähes poikkeuksetta positiivista ja heidän työskentelynsä nähdään kiinteänä osana jokapäiväistä toimintaa. Toisaalta joidenkin uusien käyttäjäyritysten kanssa on ajautettu tilanteisiin, joissa yrityksen keskijohto ja esimiehet eivät ole täysin ymmärtäneet velvollisuuksiaan ja vastuitaan suhteessa vuokratyöntekijöihin ja heidän työskentelyynsä yrityksessä. Lisäksi kyseisten yritysten työntekijöillä on ollut vahvoja ennakkoluuloja vuokratyöntekijöitä kohtaan johtuen erityisesti huonosta tiedottamisesta. Tästä syystä on erittäin tärkeää, että vuokratyövoiman käyttöön liittyvistä säännöistä ja periaatteista sovitaan mahdollisimman tarkasti jo asiakassopimuksia tehtäessä sekä pidetään säännöllisesti yhteyttä jatkossakin, jotta voidaan välttyä yllättäviltä tilanteilta.

Puhuttaessa vuokratyöntekijän roolista osana käyttäjäyrityksessä työskentelevää henkilöstöä, nousee merkittäväksi tekijäksi erityisesti työskentelyn ajallinen kesto. Lyhyissä, muutamista päivistä muutama viikkoon kestävässä, keikkaluonteisissa työsuhteissa,

vuokratyöntekijän asema suhteessa muihin työntekijöihin voi jäädä etäiseksi. H4 korostaa, että erityisesti lyhyissä työsuhteissa vuokratyöntekijän tulee olla usein itse aktiivinen sulautumaan joukkoon. Käytännön kokemus on osoittanut, että näin ei aina ole ollut ja tämän seurauksena työntekijä on jäänyt ulkopuoliseksi suhteessa käyttäjäyrityksen henkilöstöön. Pitkissä, vähintään usean kuukauden mittaisissa työsuhteissa, vuokratyöntekijän on luonnollisesti helpompi verkostoitua ja luoda siteitä käyttäjäyritykseen. H3 kertoo, että tällöin vuokratyöntekijät osallistuvat usein halutessaan käyttäjäyrityksen järjestämiin virkistystilaisuuksiin ja koulutuspäiviin. H2 vuorostaan haluaa korostaa, että pidempien työsuhteiden aikana myös vuokrausyrityksen konsultin yhteydenpidon merkitys korostuu; hänen yrityksessään yhteyshenkilöt vierailevat kuukausittain käyttäjäyrityksissä, joissa työskentelee useita heidän vuokratyöntekijöitään. Lisäksi H2:n yritys kerää vuosittain työntekijäpalautteita liittyen vuokratyöntekijöiden työskentelyyn ja viihtymiseen käyttäjäyrityksissä. Tärkeintä on kuitenkin juuri kasvokkain tapahtuva viestintä; tällöin mahdollisiin ongelmiin ja puutteisiin voidaan puuttua nopeasti ja tehokkaammin.

Kaikki vuokrausyritysten edustajat painottavat, että mahdollisissa ongelmatilanteissa vuokratyöntekijän tulee itse olla yhteydessä omaan yhteyshenkilöönsä, sillä tämän mahdollisuudet havaita puutteet ovat vähintäänkin rajalliset johtuen kolmikantasuhteesta. Myös käyttäjäyrityksen esimiehen tulee omalla toiminnallaan kyetä varmistamaan, että vuokratyöntekijä pystyy työskentelemään tehokkaasti ilman ylimääräisiä häiriötekijöitä. Mainitut ongelmatilanteet liittyvät usein vuokratyön huonoon maineeseen ja sitä vastustavien henkilöiden asenteisiin käyttäjäyritysten työntekijöiden keskuudessa. Mikäli käyttäjäyritys ei selkeästi perustele ja ota kantaa vuokratyöhön ja sen käytön perusteisiin, on vaarana, että sen omat työntekijät pitävät vuokratyöntekijöiden työskentelyä uhkana ajatellen heidän omaa työuraansa yrityksessä. H1 painottaa median ja ammattiyhdistysliikkeiden toiminnan ja viestinnän vaikutusta työntekijöiden asenteisiin. Hänen mielestään jatkuva negatiivinen julkisuus ja uhkakuvien luominen luo käyttäjäyritysten työntekijöille vääränlaisen kuvan henkilöstönvuokraustoiminnasta, jolloin vuokrausyritysten ja vuokratyövoimaa käyttävien yritysten on vaikea nostaa esille ja perustella toiminnan tuomia etuja ja hyötynäkökulmia. H1 on vahvasti sitä mieltä, että työnantajalla tulee olla oikeus käyttää vuokratyövoimaa ja kohdentaa resurssejaan haluamallaan tavalla; tämä on osa nykyaikaista liiketoimintaa kaikkialla. Kuten H5 toteaa, vallitsevan tilan-

teen suurin uhri on yksittäinen vuokratyöntekijä, johon kohdistuu ajoittain tarpeettoman paljon kielteisiä odotuksia ja jonka työskentelyä kritisoidaan riippumatta tämän työskentelyn laadusta ja myönteisistä vaikutuksista käyttäjäyrityksen toimintaan.

5.5 Arvostuksen tarve

Vuokratyöntekijän tulee saada tekemästään työstä palautetta ja kokea, että hänen työlänsä on merkitystä ja että hänen työpanostansa osana käyttäjäyritystä osataan aidosti arvostaa. Vuokratyön luonne kuitenkin rajoittaa erilaisten työsuhde-etujen ja palkitsemiskäytäntöjen toteuttamista. Keikkaluonteinen työskentely ja lyhyet työsuhteet sekä useat muut tekijät aiheuttavat sen, että vuokratyöntekijät pääsevät harvoin nauttimaan käyttäjäyritysten työntekijöiden saamista eduista, kuten tulospalkkioista, ylimääräisistä vapaapäivistä ja yhteisistä virkistystilaisuuksista. Pidemmässä vuokratyösuhteissa näiden etujen saaminen vaihtelee jälleen kerran käyttäjäyrityksestä ja toimialasta riippuen. Lähtökohtana on kuitenkin, että vuokrausyritys työnantajana on pitkälti vastuussa siitä, millä tavalla vuokratyöntekijät saavat palautetta ja kuinka heitä palkitaan hyvin tehdystä työstä.

Haastateltujen henkilöiden yrityksissä palautejärjestelmät ja palkitsemiskäytännöt poikkeavat varsin paljon toisistaan. H1 toteaa, että vuokratyöntekijän tulisi saada työstään palautetta sekä käyttäjäyrityksen esimieheltä että vuokrausyrityksen yhteyshenkilöltä. Vuokrausyrityksen yhteyshenkilön on toimittava ikään kuin hallinnollisena esimiehenä, joka pitää vuokratyöntekijään säännöllisesti yhteyttä ja antaa tälle tarvittaessa tukea sekä osoittaa näin käytännön toiminnalla arvostavansa vuokratyöntekijää ja tämän työpanosta. H1:n yrityksessä vuokratyöntekijät pääsevät nauttimaan työsuhde-eduista lähinnä erilaisten yhteistyöyritysten tarjoamien palveluiden kautta. Lisäksi H1 mainitsee, että heillä on aiemmin ollut käytössä myös vapaa-ajantapaturmavakuutus. Erilaisten työsuhde-etujen tarjontaa on karsittu useissa yrityksissä viime vuosina kustannustehokkuuden perusteella; tästä syystä myös H1:n yrityksen mahdollisuudet tarjota etuja vuokratyöntekijöille ovat varsin rajalliset.

H3:n yritys tarjoaa henkilöstölleen vuorostaan runsaasti erilaisia henkilöstöetuja mm. liikunta- ja kulttuuriseteleiden, työmatkaseteleiden, kattavan työterveyshuollon, erilais-

ten virkistystapahtumien (elokuvaillat, konsertit) ja työsuhdeasuntojen muodossa. Lisäksi kyseisessä yrityksessä on käytössä nopean palkitsemisen käytäntö, jonka perusteella vuokratyöntekijän erityisen laadukas työskentely voidaan huomioida ja palkita vuokrausyrityksen yhteyshenkilön toimesta. H3 pitää erittäin tärkeänä, että vuokrausyritys pystyy omilla käytännön teoillaan osoittamaan arvostavansa vuokratyöntekijää ja korvaamaan tälle osan eduista, joista vuokratyöntekijä jää vaille työskennellessään käyttäjäyrityksessä.

H2 ja H4 pitävät myös tärkeänä, että vuokratyöntekijä saa palautetta tekemästään työstä ja kokee, että häntä arvostetaan niin vuokrausyrityksen kuin myös käyttäjäyrityksen taholla. H2 myöntää, että vuokratyöntekijät saavat joskus huonompaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Hänen mukaansa eron syynä ovat pääasiassa erilaiset työlisät ja bonusedut, joita käyttäjäyritykset tarjoavat usein vain omille työntekijöilleen. Palkkauksen suhteen noudatetaan aina tarkasti alan työehtosopimuksia ja tästä syystä vuokratyöntekijät saavat hänen mielestään aina vähintään lakisääteisen korvauksen työstään. Mahdollisista vuokratyöntekijöille tarjottavista lisäeduista sovitaan tarvittaessa asiakassopimuksia tehtäessä ja tulevaisuudessa yrityksen resurssien kasvaessa on tarkoitus alkaa tarjota työsuhde-etuja aiempaa enemmän, jotta pitkäaikaisia vuokratyöntekijöitä voidaan sitouttaa tehokkaammin. H2 vuorostaan kertoo edustamansa yrityksen suunnittelevan mahdollisen henkilökuntakortin käyttöönottoa tulevaisuudessa.

Useat haastateltavat nostivat esiin alalla vallitsevan kilpailun vaikutuksen vuokratyöntekijöille tarjottaviin etuihin ja palkitsemiskäytäntöihin. Vaikka henkilöstönvuokraus toimialana onkin osittain vakiintunut, on käyttäjäyrityksillä usein erinomainen mahdollisuus käyttää samanaikaisesti usean eri vuokrausyrityksen palveluita ja kilpailuttaa näiden tarjoamia palveluita parhaaksi katsomillaan tavoilla. H4:n mukaan tietyt, Henkilöstöpalveluyritysten liittoon kuulumattomat vuokrausyritykset teettävät vuokratyötä muita huonommilla ehdoilla ja pystyvät näin tarjoamaan palveluitaan alemmalla laskutushinnalla suhteessa kilpailijoihin. Tämä rajoittaa huomattavasti vuokrausyrityksen mahdollisuuksia tarjota työntekijöilleen työhön liittyviä etuja, sillä sen henkilöstökustannukset voivat nousta liian korkeiksi suhteessa kilpailijoiden vastaaviin. Lisäksi mahdollisten työsuhde-etujen olemassaolo ja tarjoaminen vaikuttaa luonnollisesti käyttäjäyrityksiltä laskutettavaan hintaan, jolloin vaarana on, että vuokrausyrityksen palveluille ei enää

löydy kysyntää johtuen korkeasta hinnasta. Sama uhkakuva nousee esille myös tilanteissa, joissa vuokrausyritys vaatii käyttäjäyrityksiltä tiettyjä, lainsäädännössä määrittellemiä etuja. Tällöin käyttäjäyritykset suuntaavat usein katseensa muualle, sillä ne kokevat, että vuokrausyritys vaatii heiltä liikaa käytännön panostuksia ja vuokratyövoiman käytöstä saatavat hyödyt joustavuuden ja kustannustehokkuuden muodossa vähenevät merkittävästi.

5.6 Itsensä toteuttamisen tarve

Haastatellut henkilöt uskovat, että vuokratyö tarjoaa tekijälleen mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan, tutustua ja verkostoitua useisiin yrityksiin, saada käytännön työkokemusta useista eri työtehtävistä ja toimialoista sekä enemmän vapauksia suhteessa tyypillisiin työsuhteisiin. H1 näkee vuokratyövoiman käytön osana työelämän yleistä jatkumoa, jossa yritykset pyrkivät lisäämään liiketoimintansa joustavuutta. H1:n mukaan työvoimanvuokrauksen lähtökohtana on auttaa vuokratyöntekijää vakinaistumaan myöhemmin johonkin käyttäjäyritykseen; vuokratyötä tekemällä työntekijä voi hankkia riittävästi käytännön työkokemusta, jotta hänen mahdollisuutensa työmarkkinoilla ovat jatkossa aiempaa paremmat. H3 haluaa painottaa, että juuri vuokratyötä tekemällä yksittäinen työntekijä voi lyhyessä ajassa hankkia runsaasti käytännön työkokemusta useista eri työtehtävistä. H3 näkee, että koulutustausta luo nuorelle työnhakijalle hyvän pohjan, mutta juuri käytännön työskentelyn kautta saatu kokemus ja osaaminen ovat tekijöitä, jotka auttavat työllistymään ja vakinaistumaan tulevaisuuden työmarkkinoilla. Toisaalta vuokratyö ei välttämättä ole vain siirtymä kohti vakituista työsuhdetta. Monet vuokratyöntekijät tekevät vuokratyötä juuri sen poikkeuksellisen luonteen vuoksi. Jotkut työntekijöistä eivät halua sitoutua työnantajaan tyypillisen työsuhteen muodossa vaan haluavat päättää itse enemmän työn sisällöstä, kuten työsuhteen kestosta, paikasta ja työtehtävästä. Oman ajankäytön hallinta onkin eräs suurimmista motivaation lähteistä tehdä vuokratyötä.

Haastateltavien mukaan vuokratyössä voi kehittää siis omaa osaamistaan käytännön työn kautta ja verkostoitua useisiin työnantajiin. Tarkasteltaessa vuokrausyritysten mahdollisuuksia kouluttaa ja ohjata vuokratyöntekijöitä näiden työuran eri vaiheissa voidaan nähdä useita puutteita suhteessa tyypillisiin työsuhteisiin. Vuokratyöntekijöihin

pyritään pitämään yhteyttä mahdollisimman usein, mutta koska jokapäiväinen työskentely tapahtuu käyttäjäyrityksen tiloissa, on erilaisten kehityskeskustelujen pitäminen ja kehityssuunnitelmien laatiminen vähintäänkin haasteellista. Vain H3:n yritys tarjoaa henkilöstölleen laajamittaista koulutusta, josta osa on lakisääteistä koulutusta, jota henkilöltä vaaditaan ennen kuin hän voi aloittaa työskentelyn käyttäjäyrityksessä. Tosiasia on, että valtaosassa vuokrausyrityksistä oman osaamisen kehittäminen tapahtuu käytännön työn kautta ja muun koulutuksen ja teorian opiskelu jää vuokratyöntekijän omalle vastuulle.

6 Tutkimustulokset ja luotettavuuden arviointi

6.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Lienee selvää, että työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen vuokratyössä on varsin haasteellista. Suurin yksittäinen tekijä ja syy tähän on työsuhteen eri osapuolten muodostama kolmikantasuhde, jossa vastuiden ja velvollisuuksien jakaminen ja jakautuminen ei aina ole riittävän selkeää. Käytännössä vastuu vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista on ennen kaikkea vuokrausyrityksellä ja sen yhteyshenkilöllä. Toisaalta etenkin pitkien työsuhteiden aikana vuokratyöntekijä hakee tarvitsemaansa esimiestu-
kea luonnollisesti yhä enemmän käyttäjäyrityksen henkilöstöstä ja sen esimiehiltä. Pitkä työsuhte vuokrausyritykseen ei välttämättä tarkoita työskentelyä kaiken aikaa samassa käyttäjäyrityksessä vaan työkohteet vaihtelevat työnantajien ja mahdollisesti myös vuokratyöntekijän tarpeiden mukaan. Tässä tapauksessa vuokratyöntekijällä ei käytännössä ole vakituista esimiestä laisinkaan vaan hän kantaa päävastuun omasta hyvinvoinnistaan. Tämä vaatii vuokratyöntekijältä oma-aloitteisuutta, erinomaisia sosiaalisia taitoja, ymmärrystä työelämän pelisäännöistä sekä ennen kaikkea kykyä sisäistää omat oikeudet ja velvollisuudet suhteessa vuokratyösuhteen muihin osapuoliin.

Vaikka vuokratyön kokonaisuus Suomen työmarkkinoilla on varsin vähäinen, erilais-
ten arvioiden mukaan n. 1-2 prosentin luokkaa, herättää se paljon mielipiteitä sekä puolesta että vastaan. Kulttuuri- ja urheiluministeri Paavo Arhinmäki on todennut vuoden 2010 aikana omassa blogikirjoituksessaan, että *vuokratyö on modernia orjakauppaa*. Hän perustelee väitettään mm. toteamalla, että valtaosa vuokratyöntekijöistä työskentelee vuokratyösuhteessa *vastoin omaa tahtoaan*, vuokratyössä käyttäjäyritys voi *ilmoittaa milloin tahansa töiden loppumisesta eikä vuokrausyrityksellä ole velvollisuutta tarjota vuokratyöntekijälle uutta työtä tai maksaa palkkaa, jos työtä ei ole* sekä lisäksi toteaa, että *vuokratyöntekijöille maksetaan keskimääräistä pienempiä palkkoja, ja heillä on yleensä huonommat työsuhte-edut kuin vakituksilla työntekijöillä*. Yhtenä ratkaisuna vallitsevaan tilanteeseen hän ehdottaa mm. Ruotsissa käytössä olevaa mallia, jossa vuokratyöfirman on taattava *sovittu kohtuullinen määrä palkkaa kuukaudessa riippumatta siitä, pystytäänkö työtunteja tarjoamaan* (Arhinmäki 2010.)

Henkilöstöpalveluyhtiö Opteamin toimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmanen vuorostaan toteaa vuokratyön mahdollistavan työurien pidentämisen sekä alku- että loppupäässä ja tarjoavan työtehtäviä niin nuorille, työuraansa aloitteleville työnhakijoille kuin myös senioreille, jotka ovat halukkaita jatkamaan työntekoa eläkeikään asti (Prima 04/2012.)

Vaikka tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole arvioida henkilöstövuokrausta eettisestä näkökulmasta tai ottaa kantaa siihen, onko sen harjoittaminen liiketoimintana oikein tai väärin, on syytä huomioda etenkin Arhinmäen esittämät väitteet. Ensinnäkin väite, jonka mukaan valtaosa vuokratyöntekijöistä tekee vuokratyötä vasten omaa tahtoaan, on tämän tutkimustyön tulosten perusteella kyseenalainen väittämä. Haastatellut toimialan asiantuntijat kiistivät vuokratyöntekijöiden enemmistön tekevän vuokratyötä pakon sanelemana. Esille nostettiin etenkin työntekijät, jotka haluavat omasta tahdostaan tehdä keikkaluonteista työtä ja olla epätyypillisessä työsuhteessa juuri sen luonteen tuomien vapauksien ja elämänhallintaan liittyvien mahdollisuuksien vuoksi. Toisaalta osa haastateltavista myönsi, että vuokratyö ei epätavallisen luonteensa vuoksi sovi kaikille ja että osa työntekijöistä haluaisi tehdä työtä vakituudessa työsuhteessa. Koska toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat KKO:n ennakkopäätöksen myötä lisääntyneet, voidaan olettaa, että myös vakituista työsuhdetta etsivät henkilöt ovat jatkossa aiempaa paremmassa asemassa tehdessään vuokratyötä. Sama ennakkopäätös kumoaa myös Arhinmäen toisen väittämän liittyen vuokrausyrityksen ja käyttäjäyritysten velvollisuuksiin ja vastuisiin suhteissa vuokratyöntekijään. Käyttäjäyrityksen on arvioitava ja perusteltava aiempaa tarkemmin syyt liittyen työn määräaikaaisuuteen ja sen kestoon; käyttäjäyritysten harjoittama mielivaltainen työn ja työntekijöiden kierrätys ei ole siis enää lainsäädännön mukaan mahdollista.

Arhinmäen kannanotto liittyen vuokratyöntekijöiden palkkaan ja työsuhte-etuihin on ainakin osittain aiheellinen. Haastattelutulosten perusteella voidaan todeta, että vuokratyöntekijöiden palkka ja saamat edut ovat heikommat suhteessa joihinkin käyttäjäyritysten työntekijöihin. Muun muassa erilaisten tulospalkkioiden ja muiden bonusten saaminen on usein mahdotonta johtuen työsuhteen pituudesta ja tehdyistä työtunneista. Tämä ei suinkaan koske pelkästään vuokratyöntekijöitä, sillä esimerkiksi tulospalkkioihin ovat useissa yrityksessä oikeutettuja vain yritysten vakituiset työntekijät ja monet

muut, kuten määrä- ja osa-aikaiset työntekijät, jäävät myös ilman kyseisiä palkkioita. Lisäksi on huomioitava, että tutkimuksessa haastatellut henkilöt totesivat vuokrausyritysten tarjoavan jatkossa itse yhä enemmän erilaisia työsuhde-etuja omille vuokratyöntekijöilleen sitouttaakseen osaavia henkilöitä työskentelemään juuri heidän alaisuudessaan.

Ratkaisuna vuokratyöhön liittyvään epävarmuuteen Arhinmäki on tarjonnut siis mm. Ruotsissa käytössä olevaa mallia, jossa vuokrausyritys tarjoaisi työntekijöilleen takuupalkan riippumatta siitä, onko sillä tarjota työtä vai ei. Tämäkin vaihtoehto nousi esille teemahaastatteluiden aikana. H5 kertoi Ruotsin mallin johtavan tilanteisiin, joissa vuokratyöntekijä tekee vuokrausyrityksen kanssa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ja työskentelee siten vakituisesti vain tälle yritykselle. Työtehtäviä määriteltäessä työn sisältö määritellään varsin laaja-alaisesti ja näin syntyy ristiriitoja liittyen vuokratyöntekijän vastuuseen ottaa vastaan tarjottua työtä sekä siitä, millaista työtä tämän tulee tehdä ottaen huomioon hänen aikaisemman työkokemuksensa ja osaamisensa. Kärjistäen voitaisiin todeta, että vuokratyöntekijä voi joutua tekemään työtä, joka ei millään lailla vastaa mm. hänen koulutustaustaansa tai hänen mielenkiinnonkohteitaan. Mahdollinen työstäkieltäytyminen voi johtaa varoitukseen ja lopulta työsuhteen purkamiseen. Koska toistaiseksi voimassa olevat sopimukset ovat lisääntymässä myös Suomessa, on mahdollista, että vastaavanlaisiin ongelmiin tullaan törmäämään jatkossa myös täällä itäisessä naapurissa.

Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ajatellen voidaan siis yleistää, että toimialalla tapahtunut kehitys ja käytännön toiminta on parantanut vuokratyöntekijöiden asemaa. Haastateltujen henkilöiden mukaan vuokratyön liittyvät epävarmuustekijät ovat vähentyneet tai niihin suhtaudutaan aiempaa positiivisemmin, palkkoihin ja työsuhde-etuihin kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota ja jatkuva oppiminen nähdään myös etuna, joka mahdollistaa vuokratyöntekijän ammattitaidon kehittymisen ja työllistymisen jatkossa. Toisaalta työhön perehdyttämisessä ja sen valvonnassa on edelleen havaittavissa puutteita ja on vaikea nähdä, että keikkaluontoisissa ja pätkittäisissä työsuhhteissa vuokratyöntekijä saisi milloinkaan kovin kattavaa perehdytystä; tärkeimpiä lienevät kuitenkin työturvallisuuteen liittyvät käytännöt, joiden opettamiseen kiinnitetään haastateltavien mukaan aiempaa enemmän huomiota. Lisäksi on todettava, että käyttäjäyritysten henki-

löstö suhtautuu vuokratyöntekijöihin pääosin varsin myönteisesti. Tämä oli havaittavissa jo Viitalan (2005) tutkimuksen aikana, jolloin jotkut haastatelluista käyttäjäyritysten työntekijöistä halusivat puolustaa vuokratyöntekijöitä ja ajaa näiden oikeuksia vuokratyösuhteen eri vaiheissa. Pitkät asiakassuhteet ja vakiintuneet toimintaperiaatteet käyttäjäyrityksissä parantavat käyttäjäyritysten henkilöstön asenteita suhteessa vuokratyöntekijöihin.

Vaikka työhyvinvoinnin kehitys vuokratyössä vaikuttaakin pääosin positiiviselta, voidaan tulevaisuudessa nähdä myös selkeitä uhkakuvia. Henkilöstövuokrausta harjoittavia yrityksiä on varsin paljon (vuonna 2008 n. 1400) ja toimialalle on tyyppillistä yritysten suuri vaihtuvuus. Vuonna 2012 Henkilöstöpalveluyritysten Liittoon (HPL) kuului n. 250 jäsenyritystä, jotka ovat keskenään sitoutuneet noudattamaan toimialan pelisääntöjä. Selvä enemmistö henkilöstövuokrausta harjoittavista yrityksistä ei siis kuulu liittoon eikä välttämättä noudata HPL:n toimintaperiaatteita. Teemahaastatteluihin osallistuneiden henkilöiden yrityksistä vain yksi ei ole HPL:n auktorisoima jäsenyritys; lähes kaikki yritykset ovat siis tavalla tai toisella kehittämässä toimialaa ja noudattavat yhdessä sovitun sääntöjä ja käytäntöjä. Lisäksi kaikki tutkimukseen osallistuneet yritykset ovat isoja henkilöstöpalvelualan toimijoita, jonka myötä niiden tietotaito ja resurssit mahdollistavat mm. työhyvinvointiin panostamisen. Tällä faktalla on erityisesti merkitystä arvioitaessa tutkimustuloksen luotettavuutta (HPL 2013; Työsuojeluhallinto 2013.)

Olettamani on, että lukuisat muut henkilöstövuokrausta harjoittavat yritykset teettävät vuokratyötä huonommilla ehdoilla kuin tutkimukseen osallistuneet yritykset. Suomen lainsäädäntö mahdollistaa edelleen, muutoksista huolimatta, toimintamallin, jossa vuokrausyritykset voivat harjoittaa liiketoimintaa huonoilla työehdoilla ilman toimivaa käytännön valvontaa. Tämä seikka nousi esille useaan kertaan tutkimustyön ja haastatteluiden aikana. Haastatellut henkilöt kokivat, että heidän yritystensä on vaikea kehittää omia toimintojaan ja ottaa mm. vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi paremmin huomioon, mikäli jotkut kilpailevista yrityksistä voivat sivuuttaa kyseisen toiminnan ja tästä syystä tarjota palveluitaan käyttäjäyrityksille huomattavasti edullisempaan hintaan.

Seuraavassa on koottu tutkimustyön aikana saadut henkilöstöpalvelualan edustajien huomiot liittyen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin.

Taulukko 2. Vuokratyöntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavat tekijät nyt ja tulevaisuudessa.

<p>1. Psykofysiologiset perustarpeet</p> <ul style="list-style-type: none"> – vuokratyösuhteen ehdoista tulee sopia mahdollisimman tarkasti asiakassopimusta laadittaessa – aiempaa tiiviimpi viestintä ja yhteistyö vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä – vuokratyössä vuokratyöntekijän tulee myös itse aktiivisesti pitää huolta omasta jakamisestaan ja ottaa tarvittaessa yhteyttä vuokrausyrityksen yhteyshenkilöön – vuokratyöntekijälle tulee jatkossa mm. lainsäädännön avulla turvata mahdollisuus useimpiin työsuhde-etuihin
<p>2. Turvallisuuden tarve</p> <ul style="list-style-type: none"> – Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen (KKO:2012:10) vaikutus – toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset lisääntyvät – määräaikaisten työsuhteiden perusteet on määriteltävä aiempaa tarkemmin – kattavat työpaikkaselvitykset ja riskiarviot – perehdyttämistoiminta ja sen seuranta – kilpailu vuokratyöntekijöistä, paremmat olosuhteet jatkossa
<p>3. Liittymisen tarve</p> <ul style="list-style-type: none"> – pitkät asiakassuhteet ja toimiva tiedottaminen käyttäjäyrityksissä edesauttavat vuokra-työntekijöiden työskentelyä – median ja ammattiyhdistysliikkeiden luomien mielikuvien vaikutus vuokratyön ja vuokratyöntekijöiden maineeseen ja syntyneisiin ennakkoluuloihin – vuokratyöntekijän omat sosiaaliset taidot ja osaaminen osana käyttäjäyrityksen työyhteisöä
<p>4. Arvostuksen tarve</p> <ul style="list-style-type: none"> – vuokrausyrityksen yhteyshenkilön ja käyttäjäyrityksen esimiehen antama palaute – vuokrausyritysten tarjoamat työsuhde-edut ja palkitsemiskäytännöt tulevaisuudessa – toimialalle kattavammat, yhteiset pelisäännöt → positiivinen vaikutus vuokratyöntekijöiden nauttimiin etuihin vuokratyössä
<p>5. Itsensä toteuttamisen tarve</p> <ul style="list-style-type: none"> – vuokratyö tarjoaa mahdollisuuden verkostoitua ja hankkia käytännön työkokemusta – vuokratyön luonne tarjoaa tekijälleen myös vapauksia – kouluttautuminen usein vuokratyöntekijän omalla vastuulla

6.2 Opinnäytetyön arviointi ja jatkotutkimuksen tarve

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella työhyvinvoinnin näyttäytymistä ja merkitystä vuokratyössä. Teoriaosuus koostui pitkälti aiempien tutkimustöiden tuottamasta tie-

dosta ja niiden esille nostamista väitteistä. Aiemmat tutkimukset suhtautuvat vuokratyöhön pääosin varsin kielteisesti ja niiden tekijät ovat keskittyneet nostamaan esille vuokratyöhön liittyviä negatiivisia tekijöitä. Useiden tutkimusten väitteet perustuvat pitkälti vuokratyöntekijöiden mielipiteisiin ja kokemuksiin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli pyrkiä saamaan henkilöstöpalveluyritysten edustajien vastineet ja kannanotot edellä mainittuihin tutkimustuloksiin ja väittämiin.

Vuokratyön sisältö ja luonne on muuttunut varsin ratkaisevasti viimeisien vuosien aikana lainsäädännön ja työelämän yleisten muutosten vuoksi. Tutkimustyön aikana huomasin, että henkilöstövuokraus toimialana vaatii lainsäädännön ja työehtosopimusten jatkuvaa seuraamista ja työlainsäädännön soveltamista. Tiedot ja käytännöt vanhenevat varsin nopeasti ja saadakseen selkeän kuvan toimialasta, tulee tutkijan pystyä reagoimaan toimialalla tapahtuviin muutoksiin. Mielestäni olen onnistunut tässä varsin hyvin.

Tarkasteltaessa tutkimustulosten luotettavuutta, on syytä huomioida teemahaastattelujen toteutustapa ja niihin osallistuneet henkilöt. Uskon, että jokainen haastateltava oli aidosti tietoinen vuokratyöhön ja työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ja pystyi luomaan realistisen kuvan käsiteltävästä asiakokonaisuudesta. Suunnitellessani teemahaastattelujen sisältöä ja käytännön toteutusta pohdin, mahtaisiko haastattelujen aikana tapahtua ns. kylläntymistä. Toisin sanoen mietin, muistuttaisivatko haastattelijoiden mielipiteet liian paljon toisiaan ja pystyisinkö tuomaan esille riittävästi erilaisia näkemyksiä, jotta kykenisin saavuttamaan opinnäytetyölleni asettamani tavoitteet. Tässä vaiheessa voin helpottuneena todeta, että haastateltujen mielipiteet erosivat siinä määrin toisistaan, että niiden käyttö osana opinnäytetyötä oli perustellusti tärkeää ja hyödyllistä. Lisäksi pystyin tuomaan esille toimialan muuttuvia käytäntöjä ja osittain kumoamaan aiemmin esitettyjen väitteiden perusteet.

Haluan korostaa, että yhteenvedossa esittämäni väittämät perustuvat henkilöstöpalvelualan yritysten ja edustajien näkemyksiin. Olettamana on, että vuokratyöntekijöiden ja mm. ammattiyhdistysliittojen edustajien näkemykset ja mielipiteet liittyen käsiteltävään aihealueeseen olisivat varsin erilaiset. Tämänkin tutkimustyön aikana kävi selväksi, että juuri eri osapuolten väliset näkemuserot ovat vaikuttaneet vuokratyön ja vuokratyönte-

kijöiden maineeseen ja asemaan suomalaisessa työelämässä. Mahdollisen jatkotutkimuksen osalta voin todeta, että luotettavan tutkimustuloksen saamiseksi tulisi jatkossa keskittyä myös vuokratyöntekijöiden haastatteluun ja heidän näkemyksiinsä. Toisaalta tämäkin voi olla haasteellista, sillä teemahaastatteluiden aikana kävi ilmi, että vuokrausyritysten omien henkilöstötutkimusten tulokset ovat olleet myönteisiä ja niiden pohjalta saadut vuokratyöntekijöiden palautteet lähes pelkästään positiivisia. Median ja ammattiyhdistysliikkeiden tekemät kyselyt vuorostaan taas ovat osoittaneet aivan päinvastaisia tuloksia. Tästä syystä toteankin, että täysin puolueettoman jatkotutkimuksen toteuttaminen on käytännössä erittäin haasteellista; etenkin niin kauan kuin eri osapuolten näkemuserot liittyen vuokratyöhön ovat yhtä kaukana toisistaan kuin ne tällä hetkellä tuntuvat olevan.

Lähteet

Arhinmäki, P. 2010. Vuokratyö on modernia orjakauppaa. Ministerin kotisivut. Luettavissa: <http://www.paavoarhinmaki.fi/blogi/2010/vuokraty-on-modernia-orjakauppaa/>. Luettu: 14.3.2013.

Henkilöpalveluyritysten Liitto (HPL) 2013. Luettavissa: http://www.hpl.fi/henkilöstopalveluyritysten_liitto/. Luettu: 23.2.2013.

Jussila, H. 2004. Vuokratyöntekijän arki ja luottamussuhteet työpaikalla. Pro gradu – tutkielma. Turun yliopisto.

Landsorganisationen i Sverige (LO) 2013. Bemanningsavtalet. Luettavissa: <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/FDD051B6FC69FF0DC125794800531BA8>. Luettu: 18.3.2013.

Prima 4/2012. Vuokratyö pidentää työuria. Elinkeinoelämän keskusliitto (EK).

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita, Helsinki 2008: Edita Prima Oy.

Salo, A. 2009. Motiivi ja epävarmuus vuokratyössä. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto.

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa: WSOY Lakitieto.

Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Työterveyslaitos 2013. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu: 2.3.2013.

Työturvallisuuskeskus (TTK) 2013. Työelämän kehittäminen. Työhyvinvoinnin portaat- malli. Luettavissa: http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli. Luettu: 3.3.2013.

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

Vuokratyöopas 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: https://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyopas_netti.pdf. Luettu 22.2.2013.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2013. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Kvali-MOTV. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>. Luettu: 26.2.2013.

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelujen haastattelurunko

1. Psykofysiologiset perustarpeet

Kuinka työn kuormittavuutta seurataan? Vuokratyöntekijöiden lomajärjestelyt?

Kuinka vuokratyöntekijöiden työterveyshuolto ja työpaikkaruokailu on järjestetty käyttäjäyrityksissä? Kannustaako vuokratyö mielestänne työskentelemään sairaana?

Kuinka jatkuva oppiminen ja suorittaminen nähdään kuormittavana tekijänä?

2. Turvallisuuden tarve

Miten näette työ jatkuvuuteen ja saatavuuteen liittyvän epävarmuuden vaikutuksen vuokratyössä? Pyrittekö jollain lailla estämään tai ehkäisemään kyseistä epävarmuutta ja siitä vuokratyöntekijälle aiheutuvia seurauksia?

Vuokratyössä perehdyttäminen sisältää usein työn tekemisen kannalta vain oleelliset asiat, kuinka huolehditte työntekijöidenne riittävästä perehdytyksestä tehtävään?

3. Liittymisen tarve

Kuinka näette vuokratyöntekijän roolin osana käyttäjäyrityksen työyhteisöä?

Vuokratyöntekijän työnantaja ja käytännön työtä valvova yritys ovat eri yrityksiä, mitä ongelmia tästä voi seurata ja kuinka niitä pyritään ehkäisemään?

Kuinka iso osa työntekijöistä työllistyy myöhemmin käyttäjäyrityksen palvelukseen?

4. Arvostuksen tarve

Tutkimusten ja teorian valossa vuokratyöntekijä saa lähes poikkeuksetta huonompaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät, miten näette tämän seikan ja kuinka se on huomioitu toiminnassanne?

Vuokratyöntekijät jäävät usein vaille käyttäjäyrityksen tarjoamia työsuhde-etuja, mikä on tilanne teidän työntekijöillänne? Mitä etuja tarjoatte itse työntekijöillenne?

Mitä toimia ja käytäntöjä vaaditte asiakasyrityksiltänne? Oletteko törmänneet epäoikeudenmukaisiin toimintatapoihin ja mikäli olette, kuinka olette puuttuneet toimintaan?

5. Itsensä toteuttamisen tarve

Osallistuvatko vuokratyöntekijät kehityskeskusteluihin ja palaveriin käyttäjäryhtyksis-
sänne? Laaditaanko heille kehityssuunnitelmia?

Voiko vuokratyöntekijä aidosti kehittää itseään ja omaa osaamistaan tekemällä vuokra-
työtä? Tarjoaako vuokratyö vapauksia, entä kuinka vuokratyösuhde motivoi työnteki-
jää?

